

CONSULTORÍA PARA LA ELABORACIÓN DE ESTUDIO DE CASOS DEL PROGRAMA MIBECA DE FONDOEMPLEO

Informe final

Presentado para:



Elaborado por:



Febrero, 2020

Este estudio refleja la mejor opinión de APOYO Consultoría, con la información disponible a la fecha respecto del tema en cuestión; por lo que en concordancia con el código de ética del Grupo APOYO constituye una opinión independiente y no condicionada por el contratante.

Índice de contenido

Resumen ejecutivo	3
1. Introducción y objetivos	6
2. Marco conceptual	7
2.1. Revisión del proceso educativo, actores y principales etapas.....	7
2.2. Descripción del problema	9
3. Contexto peruano	10
3.1. Problema aplicado al Perú.....	10
3.2. Problema de la educación superior técnica	11
3.3. Evidencia sobre programas de becas similares a la intervención evaluada ..	11
4. Descripción del Programa Mibeca	13
4.1. Objetivos de la intervención.....	13
4.2. Servicios ofrecidos por el programa.....	13
4.3. Población objetivo.....	14
4.4. Reseña sobre las convocatorias del programa	15
5. Metodología.....	18
5.1. Descripción de la metodología.....	18
5.2. Descripción de fuentes de información utilizadas	20
5.3. Descripción de estrategia de recolección de información.....	20
6. Resultados.....	24
6.1. Descripción del proceso educativo de los becarios.....	24
Proceso previo a la obtención de la beca	24
Caracterización de la experiencia del becario en el IEST	28
Desempeño académico de los becarios	33
6.2. Descripción de los resultados del proceso educativo.....	36
Situación laboral actual de los becarios.....	36
Expectativas educativas y laborales luego del egreso.....	38
6.3. Valoración del becario por la intervención del programa Mibeca	42
7. Balance del estudio de caso: análisis de los casos de éxito y fracaso	45
8. Conclusiones, recomendaciones y reflexiones finales	49
9. Anexos	54
9.1. Anexo 1: Relación de ex becarios entrevistados.....	54
9.2. Anexo 2: Guía de entrevista a ex becarios	60
9.3. Anexo 3: Compendio estadístico de principales indicadores.....	70

Resumen ejecutivo

El Fondo Nacional de Capacitación Laboral y de Promoción del Empleo (en adelante, FONDOEMPLEO) es una institución que financia proyectos orientados a promover el desarrollo de competencias para el empleo, cuyo principal objetivo es contribuir a la mejora de la empleabilidad de las personas.

Con la intención de promover la formación de profesionales técnicos de nivel superior, FONDOEMPLEO implementa el programa Mibeca, cuyo objetivo central es brindar acceso a jóvenes de alto rendimiento escolar a una carrera técnica financiada. Para ello, el programa brinda cuatro beneficios: i) pago del costo de matrícula y derecho académico, ii) seguro contra accidentes, iii) material educativo / kit de estudio, y iv) pago de estudios del idioma inglés.

En este contexto, FONDOEMPLEO solicitó a APOYO Consultoría la elaboración de un estudio de casos de ex becarios del programa Mibeca. El estudio buscó: (i) identificar los resultados del programa, así como los principales factores que lo determinan;¹ y (ii) diagnosticar las oportunidades de mejora del programa y elaborar recomendaciones acordes con ellas.

Para la elaboración del estudio, se empleó la metodología del estudio de casos. Esta técnica consiste en el análisis a profundidad de una muestra no tan amplia de una población de interés. Permite explorar a profundidad cada fenómeno analizado, a la vez que involucra un análisis que complementa herramientas cualitativas y cuantitativas. Esta metodología se aplicó a través de entrevistas semiestructuradas a una muestra de 134 ex becarios.

Con respecto a los resultados del programa, y los factores que los determinan, se obtuvieron las siguientes conclusiones:

- **Mibeca facilita el acceso estudios superiores:** El programa contribuye a superar las limitaciones económicas de los ex becarios para realizar estudios superiores, que es el principal obstáculo para cumplir este objetivo.
- **Los becarios enfrentan otros problemas:** A pesar del apoyo que representa el programa, los becarios enfrentan otras dificultades durante su etapa formativa, asociadas a factores internos (situación y problemas personales) o externos (IEST y profesores).
- **Se obtuvieron resultados satisfactorios en el desarrollo de competencias e inserción laboral:** En promedio, el 76% de ex becarios señala que ha desarrollado satisfactoriamente sus competencias profesionales. Asimismo, el 80% del total de la muestra se encuentra empleado.
- **También se encontraron casos con resultados adversos:** En menor medida, se ha encontrado resultados adversos en algunos ex becarios, reflejados en desempleo, baja remuneración, e informalidad. Estos casos se explican, en mayor medida, por factores endógenos a los ex becarios. Sin perjuicio de ello, Mibeca podría implementar medidas para facilitar la superación de estas situaciones, como profundizar el acompañamiento, brindar asesoría psicológica, entre otras.

¹ Los resultados del programa se basaron en 10 dimensiones de análisis: Expectativas o aspiraciones educativas, Acceso oportuno a la educación superior técnica, Desempeño académico, Satisfacción con la formación profesional técnica de la IEST, Empleabilidad, Empleo, Retornos (ingresos), Desarrollo profesional, Proyecto de vida, Satisfacción con los servicios del programa.

- **Los ex becarios revelan mayores aspiraciones profesionales:** La educación facilitada por Mibeca ha aumentado las expectativas de desarrollo profesional de los ex becarios, reflejada en sus aspiraciones de estudios (el 39% de ex becarios considera aumentaron sus aspiraciones de seguir estudios superiores), y de tener una empresa o negocio propio (el 13% señala haber incrementado esta aspiración).
- **Se encuentra una valoración alta por Mibeca:** La calificación que los ex becarios le asignan al programa es muy alta (18.08 en promedio), así como la gratitud reflejada en sus comentarios. Sin perjuicio de ello, los ex becarios describen múltiples oportunidades de mejora de Mibeca. Estas se tomaron en cuenta para la formulación de recomendaciones para el programa.

Como balance de los hallazgos presentados, se concluye que el programa Mibeca es una alternativa pertinente para hacer frente al problema central de los jóvenes sin acceso a educación superior. Sin embargo, queda pendiente realizar algunos ajustes al diseño con el fin de optimizar su funcionamiento. En particular, a partir del análisis realizado, el equipo consultor propone las siguientes recomendaciones estructuradas en tres aspectos:

1. Sobre el proceso previo a la etapa formativa de los becarios:

- Fortalecer el proceso de difusión del programa, promoviendo la presentación de información clara y completa del mismo.
- Rediseñar el proceso de evaluación de los postulantes, estableciendo criterios de evaluación integral de los postulantes, y fomentado la participación femenina en el programa, y el estudio de carreras con mayor expectativa de retorno.

2. Sobre la etapa formativa de los becarios:

- Realizar esfuerzos para garantizar el acompañamiento continuo de los becarios a lo largo de toda su etapa formativa, extendido al plano personal y emocional. Asimismo, Mibeca debería promover que las IEST se alineen a cumplir con este objetivo.
- Reducir las dificultades que enfrentan los becarios para acceder a los beneficios de inglés y materiales.
- Reestructurar la subvención a las pensiones educativas, pasando de un monto fijo total de S/20 mil, a uno variable, proporcional al costo de cada carrera en determinada IEST.²
- Poner a disposición de los becarios instancias de fácil acceso a información del programa y la educación que reciben.

3. Sobre los resultados del programa:

- Realizar esfuerzos para garantizar el apoyo a la inserción laboral de los becarios. Asimismo, Mibeca debería promover que las IEST se alineen a cumplir con este objetivo.
- Establecer un sistema organizado de seguimiento de becarios y ex becarios, no limitada a su desempeño académico, sino también a cuestiones laborales, personales, de contacto, entre otros.

² FONDOEMPLEO podría establecer un tope máximo en el monto de subvención, en función de su restricción presupuestal.

Finalmente, se sostiene que, para fortalecer la escalabilidad de Mibeca, se debe garantizar la obtención de resultados de manera eficiente. Para lograr esto, en opinión del equipo consultor, se debe tomar en cuenta los siguientes lineamientos:

- **Selección fina de becarios:** Se debe asegurar que los postulantes seleccionados de Mibeca sean aquellos con el mayor potencial de éxito en el desarrollo de competencias laborales.
- **Selección fina de las IEST y carreras elegibles:** En caso se plantee reevaluar el conjunto de IEST y carreras elegibles, es necesario que se seleccionen aquellas que más se orientan a cumplir los objetivos de Mibeca. Para las IEST, se debe asegurar que cumplan con condiciones básicas de calidad de su educación, y un buen indicador de esto podría ser si se encuentran licenciadas por el Ministerio de Educación (Minedu). Adicionalmente, se debe buscar que las IEST cuenten con mecanismos de apoyo a la inserción laboral. Por otro lado, se debe seleccionar a las carreras que tengan las mayores proyecciones de retornos. Esto se puede medir a través de la demanda de profesionales y los salarios promedio de los egresados de estas carreras
- **Facilidad para que los becarios alcancen su potencial:** Se debe buscar que, durante la etapa formativa de los becarios, estos cuenten con todas las facilidades necesarias para desarrollar sus competencias laborales, de manera que alcancen su máximo potencial. Dentro de las medidas que pueden implementarse para lograr este objetivo, la principal es fortalecer el acompañamiento de los becarios. Para ser eficiente, este debe estar orientado a aquellos becarios más “vulnerables”, es decir, aquellos más propensos a necesitar de ayuda personalizada. La vulnerabilidad podría medirse según criterios como: salud física y mental, relación con los padres, cercanía al hogar familiar y/o ciudad natal, paternidad o maternidad del becario(a), entre otros.

Por otro lado, de manera complementaria a la obtención de resultados, se debe implementar medidas para que Mibeca pueda rendir cuenta de los impactos obtenidos en los beneficiarios. Para este fin, se puede diseñar e implementar un sistema de seguimiento a ex becarios que permita medir y cuantificar sus resultados en distintos aspectos, como inserción laboral, aspiraciones de desarrollo profesional, metas personales, entre otros.

1. Introducción y objetivos

El Fondo Nacional de Capacitación Laboral y de Promoción del Empleo (FONDOEMPLEO) es una institución que financia proyectos orientados a promover el desarrollo de competencias para el empleo. Su principal objetivo es contribuir a la mejora de la empleabilidad de las personas, especialmente de aquellas en situación de vulnerabilidad en el empleo, y contribuir a la mejora de su productividad laboral.

Con la intención de promover la formación de profesionales técnicos de nivel superior, FONDOEMPLEO implementa el programa Mibeca, cuyo objetivo central es brindar acceso a jóvenes de alto rendimiento escolar a una carrera técnica financiada. Para ello, el programa brinda cuatro beneficios: i) pago del costo de matrícula y derecho académico, ii) seguro contra accidentes, iii) material educativo / kit de estudio, y iv) pago de estudios del idioma inglés.

En este contexto, FONDOEMPLEO solicitó a APOYO Consultoría la elaboración de un estudio de casos de ex becarios del programa Mibeca. El estudio busca identificar los casos de éxito o fracaso de ex becarios del programa en términos de las siguientes variables de análisis:

- Expectativas o aspiraciones educativas
- Acceso oportuno a la educación superior técnica
- Desempeño académico
- Satisfacción con la formación profesional técnica de la IEST
- Empleabilidad
- Empleo
- Retornos (ingresos)
- Desarrollo profesional
- Proyecto de vida
- Satisfacción con los servicios del programa

Ello posibilitaría identificar resultados y proponer recomendaciones al programa Mibeca que le permitirá mejorar su intervención y el logro de resultados esperados en el otorgamiento de becas.

El presente documento contiene el informe final del estudio y está estructurado en 9 secciones. La sección 2 presenta el marco conceptual para el análisis, la sección 3 repasa de forma resumida el contexto peruano que sustenta la intervención de Mibeca, y la sección 4 describe la intervención del programa. La sección 5 presenta la metodología y el reporte del trabajo de campo realizado. La sección 6 describe los resultados de las dimensiones de análisis del estudio de caso, y la sección 7 presenta un balance del estudio de caso, donde se discuten los factores que inciden en los casos de éxito y fracaso identificados, y se realiza una evaluación global de la pertinencia de la intervención. Finalmente, la sección 8 presenta las conclusiones y recomendaciones, y la sección 9 presenta los anexos del estudio.

2. Marco conceptual

2.1. Revisión del proceso educativo, actores y principales etapas

En el contexto de Mibeca, el diseño del programa supone un estrecho vínculo entre la formación de los becarios y su inserción en el mercado laboral. Por lo tanto, es necesario entender el entorno en el que se forma este vínculo, así como el proceso que sigue y cómo se determina.

En el proceso de la educación superior técnica intervienen tres actores: i) estudiantes, ii) autoridades académicas y iii) empleadores; los cuales se interrelacionan en tres etapas: i) postulación y admisión a centros de educación superior técnica (ingreso), ii) estudios superiores técnicos (transformación) y iii) empleo. En cada etapa, los actores toman decisiones que determinan la calidad de la educación superior y, por lo tanto, los determinantes de la inserción laboral.

La postulación del estudiante al IEST de su elección³ representa el inicio del proceso educativo de los becarios. Esta decisión depende de las expectativas y aspiraciones del estudiante sobre su futuro, su vocación y preferencias, la reputación y prestigio del centro de estudios, las características del postulante, entre otros factores. A su vez, para seleccionar a los futuros estudiantes, el IEST establece un mecanismo para filtrar a los postulantes con la finalidad de admitir a estudiantes con el perfil de ingreso.

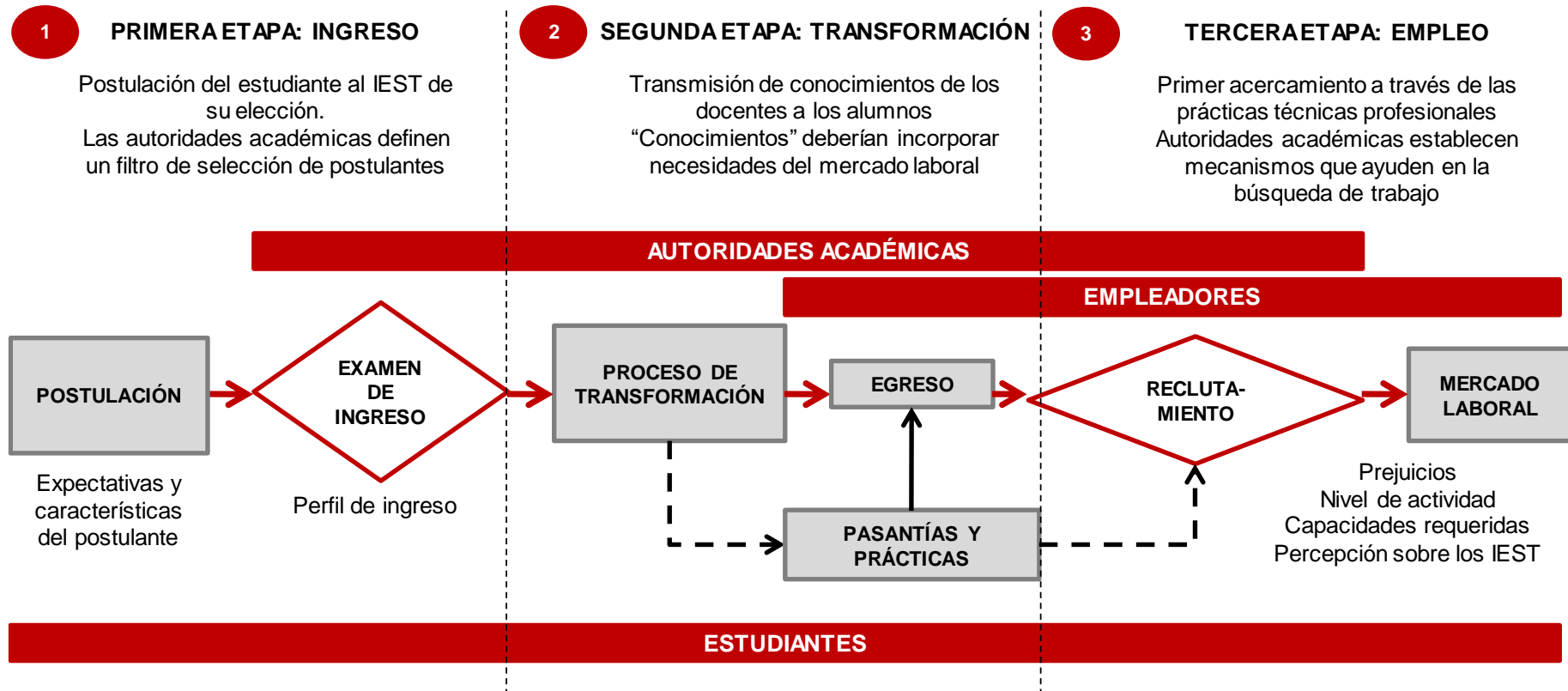
La siguiente etapa del proceso es la transformación y es cuando ocurre la transmisión de conocimientos de los docentes a los alumnos. Esta se enmarca en un contexto de múltiples factores que afectan la calidad de la educación recibida. Algunos de estos factores son fáciles de reconocer, como los recursos educativos, la calidad de los docentes y el nivel de exigencia de los cursos. Sin embargo, otros factores menos explorados son el perfil del alumnado en función de las capacidades, habilidades, y conocimientos que se desea desarrollar en los estudiantes; el contenido del plan de estudios; los cursos, especialidades y carreras técnicas que el centro educativo ofrece; y el proceso de retiro de alumnos por bajo rendimiento.

Finalmente, la última etapa se inicia una vez finalizado el proceso de transformación del alumno (egreso). Sin embargo, es posible que algunos estudiantes hayan experimentado un primer acercamiento al mercado laboral a través de pasantías o prácticas, las cuales facilitan la transición de la formación profesional al trabajo, pudiendo significar una mejor inserción de los egresados al mercado laboral. El punto de encuentro entre los egresados y los empleadores es el proceso de reclutamiento, en el cual las empresas determinan qué egresados serán contratados en función a ciertos parámetros.

El resultado de todo el proceso educativo solo se podrá observar en esta etapa final y puede ser medido a través de distintos aspectos como el nivel remunerativo percibido por los egresados, el grado de satisfacción en función a las aspiraciones y expectativas iniciales, el desarrollo continuo de sus capacidades, el nivel de adecuación laboral, entre otros.

³ En el caso del programa Mibeca, los IEST elegibles son SENATI, TECSUP y SENCICO.

Figura 1. Etapas y actores involucrados en el proceso educativo



Elaboración: APOYO Consultoría

2.2. Descripción del problema

El proceso educativo descrito, enfocado en la formación de una masa de profesionales empleables, no siempre funciona según su diseño inicial. Este problema, que puede darse en cualquiera de las tres etapas del proceso, lleva a que la oferta de profesionales técnicos de calidad sea reducida.

En la primera etapa (postulación de los estudiantes a la educación superior técnica), existen diferentes tipos de barreras que podrían impedir que una parte de la población con intención de acceder al sistema educativo pueda hacerlo. Por un lado, se encuentran las barreras económicas, que obligan a los jóvenes a desistir de su interés por seguir estudios superiores. Por otro lado, una oferta escasa de IEST en zonas alejadas del país puede impedir que un grupo de potenciales estudiantes haga efectiva la primera etapa de su proceso educativo. Otras barreras de entrada a la educación pueden ser motivos culturales, obligaciones familiares, entre otras.

En la segunda etapa (transformación de los estudiantes), los factores que pueden dificultar su correcta ejecución no corresponden a barreras de entrada a la educación (como era el caso en la primera etapa). En contraste, estos factores tienen que ver con: (i) la calidad del sistema educativo – relacionada a la oferta educativa–; y (ii) la receptividad de los estudiantes – relacionada a la demanda por educación–.

En efecto, si la IEST en la que se encuentra matriculado el estudiante no es de calidad (p.e. no cuenta con docentes capacitados o infraestructura adecuada, no ofrece una malla completa según cada carrera, entre otros), probablemente fallará en instruir adecuadamente a sus alumnos. Por otro lado, puede darse el caso de que los mismos estudiantes tengan problemas para aprovechar la educación impartida por las IEST. Por ejemplo, alumnos con problemas económicos o de inestabilidad familiar pueden tener complicaciones en su aprendizaje. Ambos tipos de factores (de oferta y demanda) pueden afectar seriamente la calidad de la formación de los estudiantes, y, por tanto, su grado de empleabilidad.

Finalmente, la tercera etapa (inserción de estudiantes al mercado laboral), se encuentra muy relacionada con los resultados de la segunda. De esta manera, el principal factor que podría causar la falla del proceso educativo en esta etapa es un nivel bajo de empleabilidad. Sin embargo, otros factores, exógenos a los egresados de las IEST, podrían ser: períodos de crisis y desempleo generalizados en la economía, falta de habilidades blandas por parte de los egresados, o incluso discriminación por motivos raciales, de sexo, entre otros.

De esta manera, fallas en alguna de las tres etapas del proceso educativo pueden llevar a que no se logre satisfacer una porción grande de la demanda de educación superior técnica. Y, por lo tanto, esto lleva a que la demanda de profesionales técnicos de calidad tampoco se pueda satisfacer.

3. Contexto peruano

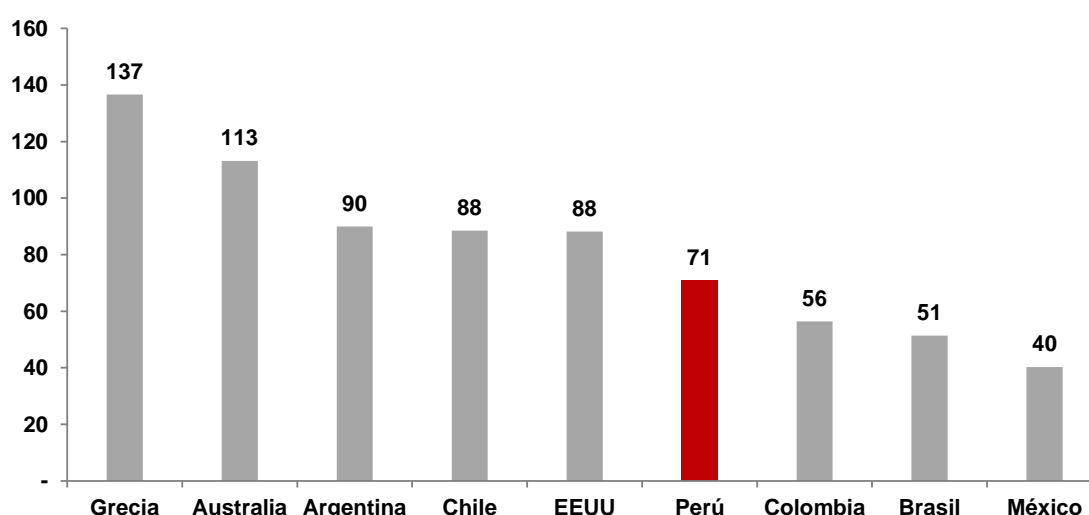
3.1. Problema aplicado al Perú

En el Perú, el sector de la educación superior ha cambiado considerablemente en los últimos años. Con respecto a la oferta educativa, se produjo una expansión tanto a nivel universitario como no universitario, en respuesta al creciente número de postulantes (Díaz, 2008), y a cambios en el marco institucional de la educación superior.

Esto ha posicionado al Perú como uno de los países con mayor tasa de personas con un nivel de educación terciaria en Latinoamérica. Según datos de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación (UNESCO), al 2017, el Perú tenía el tercer ratio más alto de inscripción a este nivel en la región (71), y se ubicaba en el puesto 26 a nivel mundial. A pesar de esto, nuestro país continúa rezagado con respecto de otros países como Grecia y Australia (los dos primeros en el *ranking* mundial).

Gráfico 1. Inscripción bruta a educación terciaria

(# de estudiantes inscritos en educación terciaria / población en edad de educación terciaria)



Nota: UNESCO define la edad de educación terciaria según país, tomando como referencia el espacio de 5 años que empieza al año siguiente de la edad oficial de fin de la educación secundaria. Por ejemplo, si en el Perú la edad oficial para terminar el colegio es 17 años, UNESCO considera la población entre 18 y 22 años.

Fuente: UNESCO. Elaboración: APOYO Consultoría.

Sin embargo, debido a una normativa de supervisión imprecisa, el marco legal de las instituciones educativas a nivel superior en el Perú favoreció un crecimiento desordenado y heterogéneo de la oferta educativa, sin mayor control de la calidad de la oferta privada, y que no responde totalmente a las necesidades del país, ni a los requerimientos de capacidades que se demandan en el mercado laboral (Díaz, 2008). Como consecuencia de ello, comenzó a aparecer una gran oferta de universidades e institutos superiores que brindan servicios educativos de menor calidad a la deseada y que, a través de su amplia cobertura y bajo precio, han logrado captar a un número importante de alumnos (Lavado et. al., 2014).

En relación con esto, APOYO Consultoría realizó un estudio para Pronabec, con el objetivo de identificar las carreras que deben priorizarse en sus programas de becas (2016). Este permitió corroborar que existe una importante brecha de profesionales de carreras técnicas e ingenieriles en el mercado, de especialidades tales como ingeniería civil, eléctrica, de minas o geología, en línea con los sectores económicos de mayor dinamismo en la actualidad.

Esto indica que toda la demanda de capital humano profesional en el Perú solo podrá ser atendida por una oferta que es una fracción muy reducida de la población peruana. Asimismo, es probable que una porción grande de la oferta no haya recibido una educación de calidad, contribuyendo más a la gravedad del problema.

3.2. Problema de la educación superior técnica

Si se considera el caso específico de la educación superior no universitaria, el problema no está muy alejado del problema del sistema de educación superior en general. De acuerdo con la Encuesta Nacional a Empresas (2015), aquellas en el que la mayor parte de sus trabajadores tiene un nivel de educación técnico completo (que es el 20% de la muestra), son las que registran una mayor dificultad para contratar personal capacitado.

Asimismo, los principales motivos que registran las empresas que generan esta dificultad para el *match* entre empleadores y potenciales empleados son: (i) la falta de experiencia de los postulantes, (ii) la formación inadecuada de los mismos, (iii) escasez de profesionales capacitados, y (iv) la falta de habilidades blandas.

Esto indica que el problema se debe, en mayor medida, a la cantidad y calidad de los potenciales empleados. Es decir, son problemas en la oferta laboral los que determinan las dificultades del mercado laboral.

Sin embargo, a diferencia del caso de la educación superior universitaria, la educación técnica ha tenido una prioridad menor en el interés político. Por ejemplo, en 2015, el Ministerio de Educación (Minedu) creó la Superintendencia Nacional de Educación Universitaria (Sunedu), con el objetivo de supervisar el funcionamiento y la calidad del sistema universitario. En contraste, aunque se dispuso la creación del Organismo de Gestión de Institutos y Escuelas de Educación Superior Tecnológica Públicos (Educatec) para que realice estas funciones en el sistema educativo superior técnico, esto no se ha llevado a la práctica.

Asimismo, el sector técnico también ha tenido un menor grado de interés en el campo académico. Señal de esto es que no se tiene conocimiento de estudios que evalúen el funcionamiento y determinantes de la educación técnica, mientras que las investigaciones relativas a la educación universitaria son muy generalizadas.

Por lo tanto, si bien es cierto que el sistema educativo peruano se ha expandido en las últimas décadas, situación a la que no ha sido ajena la educación superior técnica, aún no ha podido cubrir la demanda del mercado laboral. En particular, se necesita atender –en cantidad y calidad– la demanda laboral técnica del país, a partir de intervenciones como Mibeca, que contribuyen a la formación de profesionales técnicos capacitados.

3.3. Evidencia sobre programas de becas similares a la intervención evaluada

Según Yamada y Castro (2010), el retorno económico de la educación superior es mayor que el de la educación básica: mientras que el retorno de la educación secundaria es 5%, el retorno de la educación superior fluctúa entre 10% y 18%. De otro lado, la educación superior también genera otros beneficios. Glewwe y Hall (1998) y Castro (2008) encuentran que aquellos hogares con jefes de hogar más educados no solo tienen menor probabilidad de ser pobres, sino que también son menos vulnerables ante *shocks* negativos en sus fuentes de ingreso. Ello se debe a que la educación superior también permite acceder a empleos formales y a mecanismos de seguro y crédito. Además, Cuenca (2012) señala que el beneficiario de la educación superior no solo es el estudiante o graduado, sino también su familia y comunidad.

Por lo anteriormente expuesto, y dadas las limitaciones de acceso a la educación superior, se resalta la importancia de implementar programas que impulsen la equidad en el acceso y culminación en educación superior. La implementación de estos programas se ha fortalecido en las últimas dos décadas y ya ha generado una serie de lecciones aprendidas.

En el Perú, dos casos de experiencias previas similares a Mibeca son los programas PROJoven (1996) y Beca 18 (2011). El primero, implementado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) consistió en programas de capacitaciones técnicas a jóvenes en una precaria situación laboral, con el objetivo de incentivar su reinserción al mercado laboral, favoreciendo sus oportunidades de desarrollo profesional.

Al respecto, Ñopo et al. (2002) encuentra que el programa tuvo un impacto positivo en la inserción laboral de sus participantes. Asimismo, los resultados también indicaron un aumento en el ingreso por hora de los beneficiarios, así como en el promedio de horas de trabajo. Mas aún, se encontró que el programa impactó positivamente en el empleo de los participantes en empresas medianas y grandes, contribuyendo a la economía formal.

Por otra parte, Beca 18, implementado por el Programa Nacional de Becas y Crédito Educativo (PRONABEC), consistió en otorgar becas de educación superior a jóvenes de bajos recursos, con criterios de selección y una población objetivo similares a los de Mibeca. Sin embargo, una diferencia importante radica en que se enfoca en becas universitarias, y no en carreras técnicas. Asimismo, el objetivo final de esta intervención es la inserción educativa de la población objetivo, dándole un menor peso a la inserción laboral.

Al respecto, el Ministerio de Economía y Finanzas (2014), en su evaluación del programa, encuentra que los becarios no solo tienen mayor probabilidad de acceder a educación superior debido a Beca 18, sino que, además, es más factible que se matriculen antes que los postulantes que no recibieron la beca.

En el caso de Beca 18, se han identificado una serie de dificultades asociadas a la adaptación de los beneficiarios al proceso educativo. Así, Cotler (2016) reporta que los becarios, si bien valoran y agradecen la oportunidad que les brinda la beca, enfrentan dificultades propias de la separación de su entorno familiar y los problemas económicos que esta implica. Asimismo, el proceso implica dificultades no solo emocionales, sino también económicas, dado que la subvención que se les otorga no cubre todos sus gastos, a la vez que demora en efectuarse.

Por otro lado, a veces son los mismos requisitos del programa los que afectan su propio éxito. Por ejemplo, requisitos muy estrictos para mantener los beneficios del programa dificultan mucho a los becarios el proceso educativo. Esta es una de las razones por las que muchos beneficiarios de Beca 18 perdieron sus beneficios. Por lo tanto, es necesario que se tomen en cuenta las características de la población objetivo al momento de diseñar cuestiones como los requisitos del programa o el funcionamiento de sus procesos (como trámites para reembolsos).

Los resultados de Beca 18 indican que no debe dejarse de lado el acompañamiento y apoyo constante de los becarios a lo largo de su carrera, y de manera más crítica al inicio de este proceso.

4. Descripción del Programa Mibeca

4.1. Objetivos de la intervención

El programa Mibeca se creó con el objetivo de responder a la actual y creciente necesidad de generar capital humano de calidad que fundamente su desarrollo en una educación que permita elevar los niveles de competitividad de los sectores más dinámicos del país. De esta forma, el programa se orienta a contribuir al cierre de la brecha entre la demanda laboral y la oferta formativa en la educación superior tecnológica del país. En esa línea, el programa financia becas en carreras técnicas de alta demanda laboral a jóvenes de alto rendimiento académico durante su formación escolar (nivel secundaria).

4.2. Servicios ofrecidos por el programa

Con la intención de promover la formación de profesionales técnicos de nivel superior, FONDOEMPLEO implementa el programa Mibeca, cuyo objetivo central es brindar acceso a jóvenes de alto rendimiento escolar a una carrera técnica financiada. Para ello, el programa brinda cuatro beneficios:

- Pago del costo de matrícula y derecho académico (pensión mensual de hasta por un monto acumulado de S/ 20,000 a lo largo de toda la carrera).
- Seguro contra accidentes (prima máxima anual de S/ 250).
- Material educativo / kit de estudio (por un monto anual de hasta S/ 750).⁴
- Pago de estudios del idioma inglés (monto anual máximo financiable de S/ 2,500).

El detalle del razonamiento sobre el cual se basa el programa para su intervención se muestra en la siguiente figura:

Figura 2. Árbol de razonamiento del programa Mibeca



Fuente: bases y convocatorias del programa.
Elaboración: APOYO Consultoría

⁴ Incluye la compra de libros y otros materiales de estudio (FONDOEMPLEO, 2013; INFORME N°002-DE-FE-2013).

4.3. Población objetivo

El programa Mibeca fue diseñado de manera que beneficie a una población objetivo, según diferentes características. Estas se dividen en tres tipos: rendimiento académico, carreras técnicas e IEST elegibles.

Beneficiarios

De acuerdo con las bases del programa, los beneficiarios deben cumplir con los siguientes requisitos:

Figura 3. Requisitos que deben cumplir los postulantes

Requisitos de postulantes al programa Mibeca			
Convocatoria	Transversales	Relación con FONDOEMPLEO	Rendimiento escolar
Primera	Cumplir con: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ser peruano de nacimiento ▪ Haber concluido la educación secundaria ▪ Tener entre 15 y 24 años, a la fecha de postulación ▪ Haber ingresado a una Institución Educativa Superior Técnica (IEST) y a una carrera elegible al programa 	Ser hijo(a) o hermano(a) dependiente de un trabajador del sector minero aportante a FONDOEMPLEO	Haber tenido un promedio general mínimo de 14 en la educación secundaria
Segunda		Ser hijo(a) o hermano(a) de un trabajador de la zona de influencia de los sectores aportantes a FONDOEMPLEO ^{1/}	Haber tenido un promedio general mínimo de 13 en la educación secundaria
Tercera		Ser hijo(a) o hermano(a) de un trabajador de la zona de influencia de los sectores aportantes a FONDOEMPLEO ^{1/}	Haber tenido un promedio general mínimo de 13 en la educación secundaria

1/ De preferencia, los subsectores de minería, telecomunicaciones, electricidad, cemento, hidrocarburos, transporte y comunicaciones.

Fuente: convocatorias del programa. Elaboración: APOYO Consultoría.

Los becarios son elegidos por mérito académico, utilizando un *score* calculado por el promedio entre su nota en el examen de admisión al IEST, y la nota promedio del nivel secundario. Asimismo, para mantener la beca, el becario debe cumplir con los acuerdos asumidos en el convenio con FONDOEMPLEO. Este documento estipula los beneficios, derechos, obligaciones de las partes, sanciones y penalidades a los que se atiene el becario, por ejemplo: hacer uso de todos los beneficios que cubre la beca, informar al programa sobre el desempeño académico alcanzado durante cada ciclo, mantener un récord académico de tercio superior, no cometer ninguna falta grave o prácticas contrarias a la buena fe, entre otros.

Carreras técnicas ofrecidas

La lista de carreras técnicas que ha ofrecido el programa a lo largo de sus convocatorias ha sido la misma (a pesar de que la segunda y tercera convocatoria dejan de enfocarse solo en el sector minero). En total, se han ofrecido 24 carreras, pertenecientes a los siguientes grupos de carreras:

- Exploración, explotación y procesamiento de metales, petróleo y gas
- Electrotecnia
- Metalmecánica
- Química y metalúrgica
- Seguridad, salud y medio ambiente

De acuerdo con las bases del programa, la lista de carreras elegibles fue determinada a partir de las necesidades del sector minería, de manera que se prioricen aquellas carreras que permitan cerrar la brecha de profesionales técnicos de calidad. Sin embargo, esta lista no cambió a lo largo de las convocatorias, a pesar de que el enfoque exclusivo al sector minero se dejó de lado después de la primera convocatoria.

Instituciones elegibles

Los IEST elegibles son aquellos que cumplen dos requisitos: (i) ofrecer las carreras elegibles; y (ii) ser consideradas como instituciones de prestigio a nivel nacional. Con esto se busca satisfacer los requerimientos de las empresas de los sectores beneficiados, de manera que se les pueda ofrecer profesionales de calidad.

A pesar de que la primera convocatoria puso énfasis en las necesidades del sector minero, los IEST elegibles y las carreras ofrecidas por cada una de ellas han sido las mismas en las tres convocatorias de Mibeca.

Figura 4. Lista de carreras elegibles para el programa Mibeca

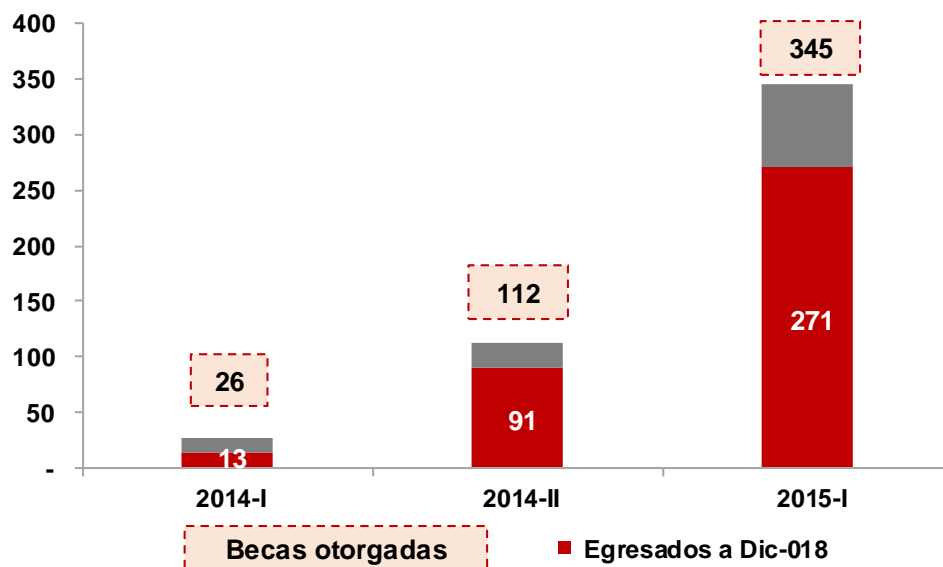
Carreras elegibles según IEST		
SENATI	TECSUP	SENCICO
1. Electricista industrial	1. Electrotecnia industrial	1. Topografía
2. Electrónica industrial	2. Electrónica y automatización industrial	2. Geomática
3. Electrotecnia industrial	3. Mantenimiento de maquinaria pesada	
4. Mecánico de refrigeración y aire acondicionado	4. Mantenimiento de maquinaria de planta	
5. Mecatrónica industrial	5. Tecnología mecánica eléctrica	
6. Automatización industrial	6. Procesos químicos y metalúrgicos	
7. Soldador estructural		
8. Soldador universal		
9. Mecánico de buses y camiones		
10. Mecánico de mantenimiento		
11. Mecánico de máquinas herramientas		
12. Mecánico electricista de mantenimiento		
13. Mecánico automotriz		
14. Mecatrónica automotriz		
15. Mecánico de mantenimiento de maquinaria pesada		
16. Profesional técnico en tecnologías ambientales		

Fuente: bases y convocatorias del programa.
Elaboración: APOYO Consultoría

4.4. Reseña sobre las convocatorias del programa

A la fecha, el programa Mibeca ha lanzado tres convocatorias. Como se puede apreciar en la siguiente figura, el número de becas otorgadas ha incrementado significativamente entre el ciclo 2014-I y 2015-I. Así, en total se entregaron un total de 483 becas, y a la fecha se cuenta con 375 egresados de los IEST como producto del financiamiento.

Figura 5. Número de becas otorgadas y egresados por convocatoria



Nota 1: A partir del 2016, el requisito académico para mantener la beca pasó de ser la pertenencia al tercio superior a tener un promedio mayor o igual a 13. Esto se da por recomendación de la Gerencia de Gestión de Proyectos de FONDOEMPLEO, que estipula que el requisito de pertenecer al tercio superior es muy difícil de cumplir, y “desmotiva [a los becarios] llegando a retirarse del programa” (Carta N° 225 PyE-FE-2015).

Nota 2: Las barras reportan el número de egresados y de becas otorgadas por período (convocatoria)

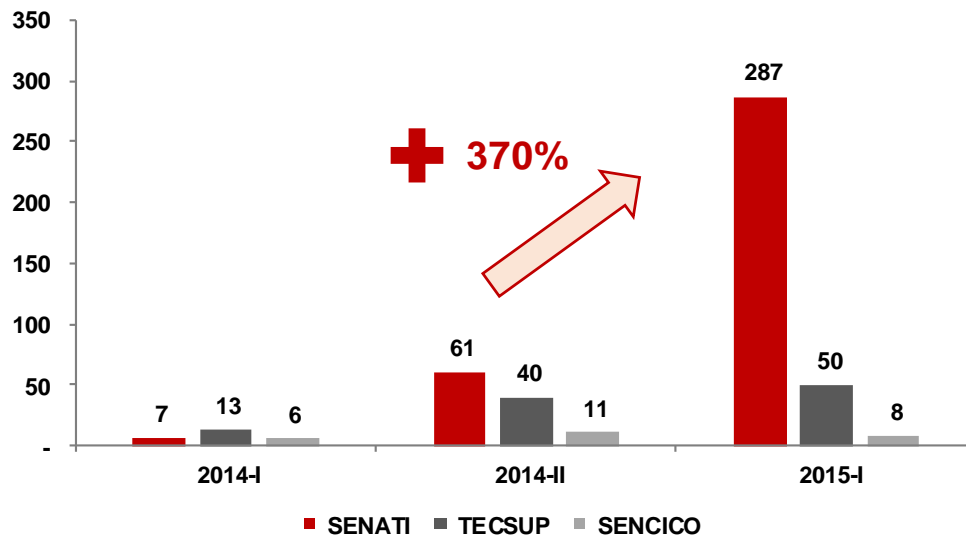
Fuente: convocatorias e informes de cierre del programa.

Elaboración: APOYO Consultoría.

El incremento importante en el número de becas otorgadas en la tercera convocatoria se explica principalmente por un aumento del 370% en el número de becas otorgadas a SENATI, que pasó de 61 becados en todas sus regiones en 2014-II, a 287 en 2015-I (ver Figura 6).⁵

⁵ Aunque la razón de este incremento no se incluyó en los temas analizados en las guías de entrevista a los ex becarios, las posibles razones son: (i) el prestigio de esta IEST a nivel nacional, lo que llevaría a que la demanda por profesionales egresados de ella sea mayor; y (ii) el bajo costo relativo a las carreras de TECSUP, tema que se explicará más adelante (sección 6.1).

Figura 6. Evolución de las becas otorgadas por convocatoria
(# de becas)



Fuente: Base de datos de ex becarios de Mibeca
Elaboración: APOYO Consultoría

Este incremento considerable en el número de becas otorgadas a estudiantes de SENATI ha provocado que esta IEST sea, por un margen amplio, aquella con la mayor cantidad de becarios de Mibeca, con un 73% de becados. Esto contrasta con el 21% por parte de TECSUP, y solo el 5% para SENCICO.

5. Metodología

5.1. Descripción de la metodología

La metodología empleada para la presente consultoría fue el estudio de casos. De acuerdo con diversos autores, la principal fortaleza de esta herramienta de investigación radica en su capacidad de dar respuesta a cómo y por qué ocurren los fenómenos investigados (Yin, 1994; Chetty, 1996). Asimismo, la metodología del estudio de casos permite explorar de forma profunda y amplia cada fenómeno analizado. Para ello, se utiliza múltiples perspectivas y variables de diversas fuentes, tanto cualitativas como cuantitativas.

En el caso particular de este análisis, dado que el objetivo no solo fue identificar resultados, si no también explorar recomendaciones u oportunidades de mejora concretas sobre el programa Mibeca, la combinación de técnicas cualitativas y cuantitativas que admite el estudio de casos convierte a esta técnica en la herramienta más apropiada de análisis. En esa línea, el enfoque metodológico consiste en estudiar el proceso educativo de los ex becarios del programa Mibeca y los actores involucrados en cada una de sus etapas, de tal forma que se logren extraer conclusiones que permitan establecer un vínculo con el mercado laboral.

Respecto del estudio de caso, se empleó un estudio de caso de tipo comparativo. Estudios de este tipo admiten considerar un número significativo de casos de estudio, con el fin de poder establecer comparaciones entre variables relevantes del programa, y, dada la cantidad de casos analizados, atribuir resultados de manera indicativa al universo. Respecto del análisis del programa Mibeca, por ejemplo, variables relevantes para realizar comparaciones fueron: IEST, región, carrera técnica seleccionada, período de egreso, entre otros.

De acuerdo con UNICEF (2014), este tipo de estudio de casos es conveniente cuando se propone “explicar la influencia de las características del contexto en el éxito de las iniciativas del programa o política.” Además, también es útil para obtener conclusiones que permitan adaptar la intervención, proponiendo recomendaciones que ayuden a cumplir con sus resultados.

Como ya se mencionó, el estudio de casos empleó una estrategia mixta para recolectar información de las siguientes diez dimensiones:

- **Dimensión 1: Expectativas o aspiraciones educativas:** comprende los planes educativos (cursos, capacitaciones, tipo de formación académica) que el ex becario tenía antes de participar en el programa.
- **Dimensión 2: Acceso oportuno a la educación superior técnica:** comprende el análisis de la etapa inicial del proceso educativo de los becarios que se inicia con la elección de carrera y postulación del estudiante al IEST.
- **Dimensión 3: Desempeño académico:** comprende el análisis del desempeño del becario durante los años de estudio dentro del IEST.
- **Dimensión 4: Satisfacción con la formación profesional técnica del IEST:** comprende la valoración del ex becario de los servicios (infraestructura, laboratorios, equipos, pasantías, prácticas, entre otros); y la formación profesional (aplicabilidad y utilidad) recibidos por parte del IEST.
- **Dimensión 5: Empleabilidad:** corresponde a las habilidades y competencias adquiridas por el ex becario (perfil del profesional técnico superior) que son valoradas y solicitadas por los empleadores en el mercado laboral, así como la

influencia de la educación en esas habilidades y competencias. En esta dimensión también se explorará por la habilidades y competencias desarrolladas como parte de la trayectoria laboral de los ex becarios.

- **Dimensión 6: Empleo:** comprende el historial y situación laboral de los ex becarios, tomando en cuenta las dificultades que enfrentan; y las expectativas de trabajo que generó el programa.
- **Dimensión 7: Retornos (ingresos):** comprende el nivel de ingreso del ex becario durante sus experiencias laborales luego de su egreso del IEST y en la actualidad.
- **Dimensión 8: Desarrollo profesional:** comprende las aspiraciones laborales y expectativas de crecimiento futuro de los ex becarios.
- **Dimensión 9: Proyecto de vida:** comprende el plan a largo plazo del ex becario; es decir, sus prioridades de desarrollo (personal, familiar, educativo, laboral), proyectos futuros, metas y objetivos en su vida.
- **Dimensión 10: Satisfacción con los servicios del programa:** comprende la valoración de los ex becarios de los servicios (beneficios, procesos, entre otros recibidos del programa).

Ahora bien, se consideró necesario incluir una lista de supuestos o condiciones transversales a los temas y variables del estudio, debido a que existen factores independientes al funcionamiento del programa que pueden influir en el cumplimiento de sus objetivos. Se asume que estos supuestos se relacionan al entorno familiar, educativo y laboral del becario, y su cumplimiento sería relevante para promover el éxito de la intervención. De este modo, se esperaba que el cumplimiento de estos supuestos explique hasta cierto punto el éxito del programa en cada becario.

La lista de supuestos incluidos es la siguiente:

- **Contexto familiar favorable:** se justifica en que un entorno familiar inestable o conflictivo puede afectar negativamente al estudiante, impidiendo que este interiorice al máximo los conocimientos.
- **Recursos económicos suficientes:** se infiere que un estudiante con dificultades para solventar sus estudios (incluyendo gastos por transporte, materiales, entre otros), tiene una mayor probabilidad de deserción.
- **Accesibilidad al IEST:** se infiere que si el IEST al que ingresó el postulante no se encuentra cercano a su lugar de residencia, esto supone una dificultad extra para su desempeño.
- **Vocación por la carrera:** se infiere que, si un estudiante o egresado no tiene afinidad especial por su carrera, no rendirá al máximo potencial tanto académica como laboralmente.
- **Estabilidad emocional:** se basa en que un alumno con problemas de salud psicológica tendrá mayores dificultades para tener éxito en el estudio y en el trabajo.
- **Demanda laboral suficiente por egresados de los 3 IEST elegibles:** se necesita que exista una demanda laboral suficiente por profesionales de la carrera del egresado.

5.2. Descripción de fuentes de información utilizadas

Con respecto a la información primaria revisada, esta consiste en lo que se recogió en el trabajo de campo. Es decir, provienen de la aplicación de las entrevistas semiestructuradas a los actores relevantes del estudio (esto se explicará con mayor detalle en la sección 5.3). La información recogida fue de tipo cuantitativa y cualitativa, y tuvo la finalidad de dar luz sobre el estado de las dimensiones del estudio.

5.3. Descripción de estrategia de recolección de información

Para dar respuesta a las variables del estudio, se identificó un conjunto de actores relevantes. En ese sentido, se ha considerado identificar a los siguientes actores:

- **Ex becarios:** representan al principal actor en el proceso educativo, quienes adquieren habilidades y competencias técnicas del IEST (transformación) y a su egreso buscan insertarse en el mercado laboral.
- **Responsables del programa:** son los actores que se encargan directamente de la implementación del programa, y a la vez son los responsables del diseño y ejecución de los procesos del programa dirigido a los becarios.

De acuerdo con lo solicitado en los TdR, APOYO Consultoría propuso una muestra de ex becarios a ser entrevistados, según carrera, región e IEST. Sin embargo, debido a que el marco muestral relevante era muy limitado, la tasa de rechazo de los ex becarios al estudio no permitió completar la muestra requerida (146 ex becarios).⁶ Aun así, se llegó a cumplir con el 92% de la misma (ver siguiente cuadro).⁷

⁶ El rechazo de los ex becarios se debió, en primer lugar, a la falta de disponibilidad para sostener una entrevista, tanto presencial como telefónica. Este fue el caso típico de ex becarios que realizan trabajo en campo, por lo que viven en lugares de difícil acceso. En segundo lugar, se identificaron casos en que los ex becarios simplemente no deseaban ser parte de la muestra por motivos personales. Finalmente, hubo una porción de ex becarios que no pudo ser ubicada.

⁷ Sin embargo, no se espera que la muestra faltante suponga una pérdida de información importante, debido a que los resultados que se obtienen de la información recogida son bastante consistentes entre sí.

Cuadro 1. Alcance del trabajo de campo

Carrera técnica	Entrevistas realizadas					Avance (%)
	Lima	Ica	Arequipa	La Libertad	Total	
Mecánico de mantenimiento	6	13	5	-	24	92%
Mecánico automotriz	8	5	4	3	20	83%
Electricista industrial	2	12	2	1	17	77%
Mecatrónica automotriz	1	1	11	7	20	100%
Electrotecnia industrial	2	-	11	2	15	107%
Mantenimiento de maquinaria pesada	7	-	5	-	12	100%
Topografía	3	-	-	2	5	63%
Mantenimiento de maquinaria de planta	2	-	4	-	6	100%
Electrónica y automatización industrial	1	-	6	-	7	117%
Electrónica industrial	1	-	2	1	4	100%
Tecnología mecánica eléctrica	-	-	-	4	4	100%
TOTAL	33	31	50	20	134	92%

Fuente: Trabajo de campo

Elaboración: APOYO Consultoría

Finalmente, se entrevistó a la ex responsable del programa, la señora Sally Vasco, con el fin de capturar las impresiones con respecto a la gestión del programa y las dificultades enfrentadas.

Para recoger la información relevante de los actores descritos, se diseñaron instrumentos específicos a cada uno. Estos consistieron en las guías de preguntas para las entrevistas semiestructuradas, que recogían información tanto cualitativa como cuantitativa respecto de las dimensiones y los supuestos del estudio.

Los instrumentos tuvieron la siguiente estructura:

Guía de entrevista a los ex becarios

En el caso de la guía de entrevista dirigida a ex becarios, el instrumento se diseñó tomando en cuenta que se debía recoger información sobre múltiples aspectos, como las características generales del entrevistado, la calificación y satisfacción de los servicios educativos recibidos, información sobre transición laboral, satisfacción laboral e información general de empleo, entre otros. De esta manera, las preguntas se distribuyeron según los módulos listados a continuación:

- **Sección I: Sobre las expectativas educativas al salir del colegio**

Esta sección buscó establecer las perspectivas que el ex becario tenía sobre su futuro al terminar su educación secundaria. Asimismo, se indagó sobre los factores que motivaron al ex becario a seguir estudios superiores técnicos, así como su elección de la IEST y carrera escogida. También se incluyeron los factores que podrían haber limitado la educación, en línea con el supuesto de recursos económicos suficientes.

- **Sección II: Sobre el programa Mibeca**

Esta sección buscó conocer la manera en que el ex becario obtuvo conocimiento del programa, así como su motivación para postular al mismo, y su opinión sobre los objetivos y requisitos de Mibeca.

- **Sección III: Sobre el acceso al IEST seleccionado (SENCICO, TECSUP, SENATI)**

Se indagó acerca del proceso por el cual el ex becario ingresó al IEST y la carrera elegida, así como su percepción inicial de utilidad de la educación técnica.

- **Sección IV: Sobre la experiencia en la IEST**

En esta sección se indagó sobre la experiencia personal y académica del ex becario en el IEST. Asimismo, se buscó establecer una perspectiva sobre la relación del mismo con su familia y amigos, de manera que se obtuviera información sobre el cumplimiento de los supuestos relacionados al contexto familiar favorable, accesibilidad al IEST, y estabilidad emocional.

- **Sección V: Satisfacción con los servicios y la formación del IEST**

En esta sección se buscó recoger las percepciones del egresado acerca de su satisfacción con la educación recibida, así como de la utilidad de la misma con respecto a su carrera laboral. Se propuso conocer los factores que favorecen o desfavorecen a la utilidad de la formación del IEST y el funcionamiento del mismo.

- **Sección VI: Empleabilidad**

En esta sección se indagó sobre las habilidades y competencias adquiridas por el ex becario, así como la aplicación de las mismas sobre sus funciones laborales, y la relación con las habilidades más valoradas en el mercado de trabajo. De esta manera, se buscó conocer, desde la perspectiva del ex becario, si existe una brecha de educación o habilidades requeridas por el mercado y las ofrecidas por los egresados del programa.

- **Sección VII: Situación laboral del ex becario**

En esta sección se indagó sobre algunos datos del historial laboral del egresado, su situación actual, y sus percepciones sobre las razones por las cuales se encuentra desempleado o empleado. Esto incluye factores como los principales logros laborales alcanzados, motivos de cambio de empleos, cargos y funciones desempeñadas, entre otros.

- **Sección VIII: Ingresos**

En esta sección se indagó sobre los retornos que obtiene el ex becario actualmente, diferenciando según el tipo de trabajador que corresponda (dependiente o independiente).

- **Sección IX: Desarrollo profesional y proyecto de vida**

En esta sección se indagó sobre la satisfacción del ex becario con su situación actual, así como de las nuevas aspiraciones y expectativas laborales que tiene debido al programa. Asimismo, se buscó establecer una perspectiva sobre las expectativas y metas de desarrollo personal.

- **Sección X: Satisfacción con los servicios del programa⁸**

En esta sección se buscará obtener una calificación del ex becario sobre el funcionamiento del programa, y establecer una opinión sobre los factores positivos y negativos del mismo.

Guía de entrevista a responsable

La guía de entrevista al responsable del programa se enfocó en recoger información sobre su percepción respecto del planeamiento y los resultados de Mibeca. Asimismo, buscó conocer su percepción sobre el funcionamiento del programa, así como conclusiones y recomendaciones finales sobre el mismo. Cabe precisar que esta información es complementaria al análisis de casos previsto a través de las entrevistas a ex becarios y empleadores.

Las preguntas se distribuyeron en los módulos listados a continuación:

- **Sección I: Sobre los lineamientos del programa**

En esta sección se indagó acerca del surgimiento del programa y los principales problemas que buscó resolver. Asimismo, se buscó conocer el proceso de diseño y difusión, tanto en la teoría como en la práctica.

- **Sección II: Sobre el perfil de los becarios**

En esta sección se buscó conocer si existió un público objetivo sobre el cual se enfocaba el programa, así como las características del mismo.

- **Sección III: Sobre el funcionamiento del programa**

En esta sección se hizo alusión a los posibles inconvenientes en los procesos del programa, así como a los principales problemas identificados, tanto por los ex becarios como por los gestores.

- **Sección IV: Conclusiones**

En esta sección se trató de conocer la percepción final sobre el funcionamiento del programa, así como de las recomendaciones que se harían para ayudar a mejorar sus resultados.

⁸ Adicionalmente a estas secciones, se incluyó una sección previa para recoger información sobre el perfil demográfico (nivel educativo, sexo, lengua materna, etc.) de los egresados, diferenciando por región, provincia y distrito de origen.

6. Resultados

6.1. Descripción del proceso educativo de los becarios

Esta sección se enfoca en el proceso que siguen los ex becarios a lo largo de su participación en el programa Mibeca:

- Para iniciar, se analiza el proceso previo a la obtención de la beca. Esto incluye la motivación que tuvieron los ex becarios para postular al programa, así como sus aspiraciones y limitaciones en el ámbito educativo y laboral. Asimismo, se evalúan las vías por las que conocieron y accedieron a Mibeca. Esta sección responde a las dimensiones 1 y 2 de los temas del estudio.
- A continuación, se analiza la experiencia de los ex becarios durante su etapa de estudiantes en la IEST. En particular, esta sección evalúa las relaciones entabladas por los ex becarios en los diferentes ámbitos de su vida personal, y cómo influyeron en sus resultados académicos. De esta manera, se responden los supuestos del estudio, y una primera parte de la dimensión 4.
- Finalmente, se evalúa el desempeño académico de los ex becarios, así como los principales factores que lo afectan positiva o negativamente. De esta manera, en esta sección se responde la dimensión 3.

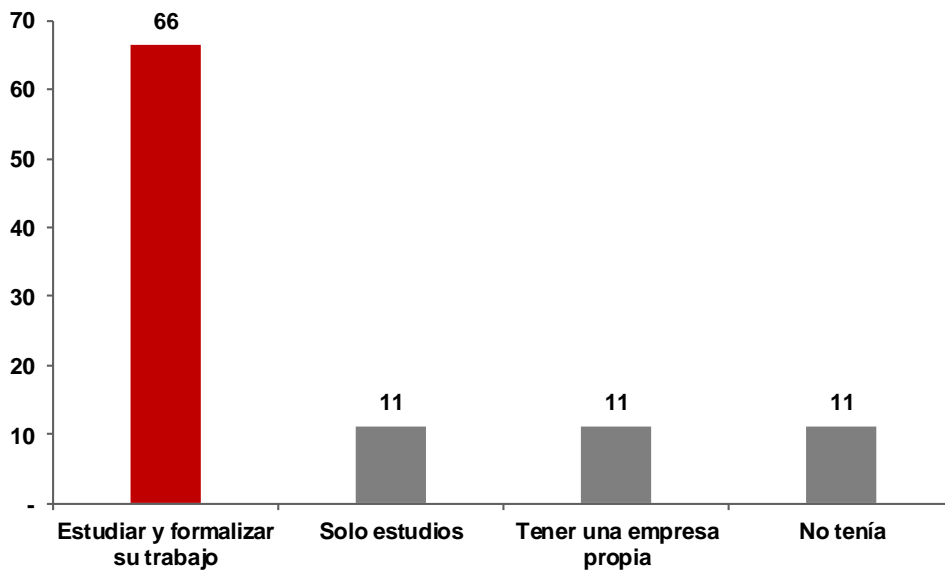
Cabe resaltar que, a lo largo de todo el estudio, se resaltan los casos de éxito y fracaso del programa, haciendo énfasis en sus resultados y los factores que los originaron.

Proceso previo a la obtención de la beca

De acuerdo con lo descrito en la sección metodológica del presente estudio, la primera dimensión de análisis corresponde a las expectativas o aspiraciones educativas de los ex becarios al momento de culminar su educación secundaria. Esto incluye tanto su motivación y valoración de los estudios superiores, como los limitantes a estas aspiraciones.

En este marco, los resultados del trabajo de campo indican que la mayor parte de ex becarios, al momento de terminar el colegio, tenía la intención de continuar con sus estudios. Algunos de ellos señalan que tenían esta aspiración con el objetivo de ser profesionales y poder acceder a un trabajo estable, que les permita “superarse” o “salir adelante”. En contraste, otro grupo señala que no tenía aspiraciones laborales definidas, sino que solo tenía claro que quería seguir estudiando. Asimismo, existe un grupo reducido de ex becarios que registra haber tenido la aspiración de tener una empresa propia.

Gráfico 2. Aspiraciones de los ex becarios al momento de finalizar su educación secundaria (%)



Nota: No suma 100 debido al redondeo.

Fuente: Trabajo de campo. Elaboración: APOYO Consultoría

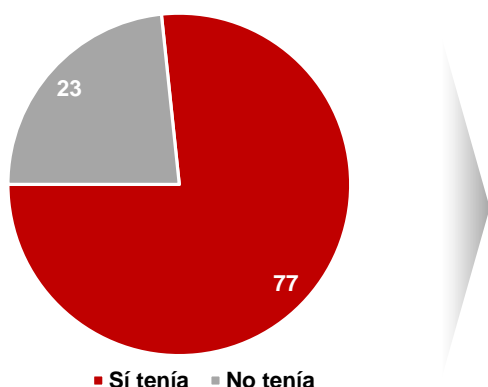
De esto se desprende que el grupo total de ex becarios con la intención de cursar estudios superiores bordea el 80%, lo cual supone una expectativa inicial importante de tener estudios superiores, por parte de los ex becarios entrevistados.

Lo anterior se vincula con la segunda dimensión del estudio: el acceso oportuno de los ex becarios a la educación superior técnica. Sobre esta dimensión, el primer punto a resaltar es que, dentro de la motivación de los ex becarios por la educación superior, la educación técnica no es la predominante (ver Tabla 1, Anexo 3). En efecto, es mayor el porcentaje de ex becarios que tenía la intención de seguir una carrera universitaria (53%), que el de aquellos que preferían una carrera técnica desde un inicio (40%).

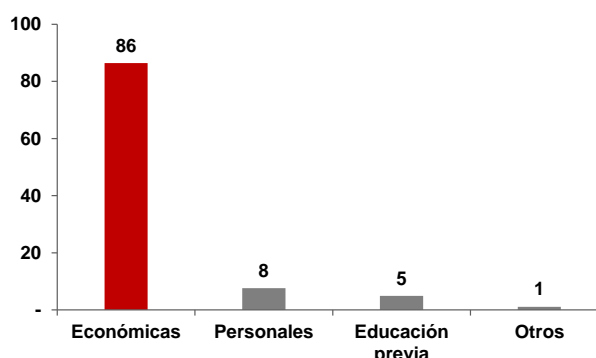
En este marco, el análisis de los hallazgos del trabajo de campo indica que el principal factor que impide el acceso oportuno de los ex becarios a la educación superior es su situación económica. Al respecto, el 86% de ex becarios indican que sus limitaciones económicas (i) los llevaron a desistir de estudiar una carrera universitaria, o (ii) disminuían su capacidad de incluso postular o terminar una carrera técnica.

Gráfico 3. Limitaciones reportadas

Ex becarios con alguna limitación
(% del total)



Limitaciones de los ex becarios
(% del ex becarios con alguna limitación)



Fuente: Trabajo de campo Elaboración: APOYO Consultoría

Como se ve en el gráfico, otras limitaciones menos frecuentes corresponden a problemas personales, y una educación previa deficiente. Sin embargo, es muy probable que estas limitaciones estén estrechamente relacionadas a las propias dificultades económicas. Por ejemplo, el siguiente testimonio ayuda a ilustrar el caso:

“Postulé 3 o 4 veces a UNI y San Marcos, cada una, pero no ingresé. Además, otra limitación es que mi padre tuvo un problema de salud y no tenía dinero para estudiar.”

Testimonio N°01 – SENATI.

En primer lugar, este ex becario menciona que intentó ingresar a una universidad en múltiples ocasiones, pero sin éxito, lo que indica una formación académica deficiente. Sin embargo, esta podría estar relacionada a dificultades económicas, a través de dos mecanismos: (i) esta limitación los lleva a postular a universidades públicas, en las que el ingreso es más complicado que para las universidades privadas; y (ii) previamente, los llevó a estudiar en colegios públicos, en los que la formación es de calidad baja.

En esta línea, si bien no viven en condiciones de pobreza, sí pertenecen a una situación de vulnerabilidad material. Por lo tanto, es probable que, en gran parte de los casos, el problema de educación deficiente sea producto de las limitaciones económicas de los ex becarios.

En segundo lugar, en el testimonio se menciona un problema personal (la enfermedad de un familiar) como otro impedimento para estudiar una carrera superior. El vínculo de este problema con las limitaciones económicas es más claro, ya que implica que el ex becario y su familia tienen posibilidades reducidas de solventar los gastos de salud y educación de forma simultánea.

Las limitaciones antes descritas originan que los ex becarios opten por estudiar una carrera técnica, ya que requiere una inversión menor de tiempo que una carrera universitaria pública, y menos dinero que una privada, por lo que el costo es a todas luces menor. Asimismo, dado que se puede ejercer la carrera en menos tiempo, esta supone un beneficio mayor a corto plazo.

A pesar de esto, la elección de seguir una carrera técnica en vez de una universitaria no constituye una decisión “por lo más fácil”. Por el contrario, los ex becarios no abandonan su aspiración de estudiar en una universidad, sino que plantean utilizar sus estudios técnicos como un primer paso en su educación superior. En efecto, varios indican que,

desde el momento en que deciden estudiar una carrera técnica, tenían la intención de que este título los ayude a insertarse en el mercado laboral. De esta manera, esperaban que sus estudios les permitieran tener un trabajo estable, ahorrar, y posteriormente seguir una carrera universitaria.

“Además, [SENATI] representaba un "trampolín" para lograr lo que quería [estudiar en la universidad].”

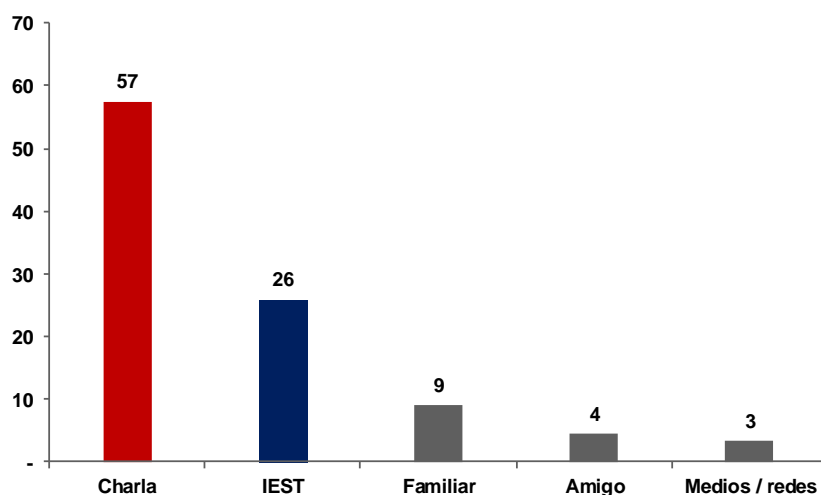
Testimonio N°02 – SENATI.

Esto da pie a analizar el acceso oportuno a la educación técnica en particular. La principal similitud con el análisis del acceso a la educación superior es la dificultad proveniente de la situación económica de los ex becarios. Sin embargo, esta no se muestra como un impedimento para la educación, sino como un factor que dificulta y/o alarga este proceso.

En ese sentido, el programa Mibeca se constituye como un *facilitador* al proceso educativo de los ex becarios, mas no de su decisión de postular a una carrera técnica. Esto se evidencia a través de dos hechos importantes: (i) la mayor parte de ex becarios conoce el programa **después** de haber postulado (e incluso ingresado) a la IEST de su elección; y (ii) ellos refieren al programa como uno de los principales factores que favoreció su desempeño (esto se analiza con más detalle en la sección 6.2).

Con respecto al primer punto, el 86% de los ex becarios señala que escucharon por primera vez sobre Mibeca luego de haber iniciado sus estudios en la IEST. Este primer acercamiento se da principalmente a través de charlas informativas en el instituto, y de otras comunicaciones por parte de miembros del mismo.

Gráfico 4. Vías de conocimiento de Mibeca
(%)



Fuente: Trabajo de campo. Elaboración: APOYO Consultoría

Esto indica que el proceso de difusión del programa no enfatizó en el reclutamiento de jóvenes en la etapa final escolar, sino en el de estudiantes en la etapa inicial superior. Sobre esto, es probable que la difusión a través de las IEST sea la menos costosa y más eficiente, dado que todo el público ya ha decidido estudiar una carrera técnica. Sin embargo, es probable que una cantidad considerable de jóvenes que, por motivos económicos, desistieron de seguir estudios superiores, hubieran apostado por una carrera técnica de haber sido aceptados por Mibeca. Por lo tanto, un proceso de difusión más amplio podría haber aumentado la eficacia del programa.

Por otro lado, es necesario resaltar que los ex becarios deciden postular por iniciativa propia, al margen del momento o la manera en que se enteran del programa. En efecto, las respuestas de los entrevistados revelan que se vieron motivados a postular a Mibeca por (i) la oportunidad de apoyar económicamente a su familia, o (ii) reducir sus gastos.

“Decidí postular por decisión propia porque no quería ser una carga económica para mi familia, y también para esforzarse más en los estudios.”

Testimonio N°03 – TECSUP.

Un hallazgo adicional a destacar es que, según declaraciones de algunos ex becarios, no se brindaba información clara sobre los requisitos para postular al programa. Incluso en algunos casos los ex becarios han reportado que Mibeca los instaba a postular, a pesar de no cumplir con el requisito de tener un familiar trabajador de los sectores aportantes a FONDOEMPLEO.

Figura 7. Testimonios sobre los requisitos del programa

<p><i>“Como requisito tenía que certificar un familiar que trabaje en la industria minera o pesquera. Eran requisitos manejables, salvo el de familiar en la industria pero se obvió ese requisito.”</i></p> <p>Testimonio N°04 – TECSUP</p>	<p><i>“Recuerdo que uno de los requisitos pedía que mis padres debían ser aportantes al sector minero, [...] me preocupé porque mis padres no lo eran y pensé que no sería aceptado. Personal de MIBECA me indicó que postulara de todas maneras, y finalmente fui aceptado.”</i></p> <p>Testimonio N°05 – SENATI</p>	<p><i>“Nos dieron los requisitos y me desanimé porque uno de los requisitos era que mi padre debería aportar al Estado. Me indicaron que postule <<porque quizás no sea necesario cumplir con ese requisito, por si acaso ocupe un cupo>>.”</i></p> <p>Testimonio N°06 – SENATI</p>
---	--	--

Fuente: Trabajo de campo. Elaboración: APOYO Consultoría

Con respecto al proceso de postulación al programa, si bien es cierto que los ex becarios (en su mayoría) no registran que este haya sido complicado, alrededor del 51% de ellos indica que transcurrió un largo tiempo hasta que les remitieron la respuesta.

En suma, en el proceso previo a la obtención de la beca, los ex becarios se caracterizan por ser personas con aspiraciones educativas reales. Sin embargo, estas se vieron frecuentemente limitadas por su situación económica. En ese sentido, si bien es cierto Mibeca no surgió como un factor determinante para la elección de estudiar o no una carrera técnica, sí se mostró desde un inicio como un factor que facilitaría mucho este proceso. Esto fue lo que motivó a los ex becarios a postular al programa, a pesar de que el proceso fuera largo o tuviera complicaciones.

Caracterización de la experiencia del becario en el IEST

Esta sección analiza la experiencia de los ex becarios durante su etapa de estudios en la IEST. Esto incluye tanto las relaciones personales de los estudiantes con sus compañeros, familiares, profesores, entre otros; como su apreciación de la calidad de la IEST en que estudiaron, y otros determinantes de su experiencia en esta etapa.

El análisis de las relaciones personales de los ex becarios durante su etapa de estudiantes en las IEST pasa por responder la lista de supuestos que se establecieron como condicionantes de la eficacia de Mibeca (ver sección 5.1). Un punto a resaltar es que alrededor del 75% de los ex becarios señala no haber tenido ningún problema personal que dificultara su desempeño académico. Este grupo indica que, a largo de su carrera, se sintieron bastante cómodos y lograron entablar amistad con sus compañeros.

Por otro lado, existen tres grupos identificados que han enfrentado diversas dificultades. El primero corresponde a los ex becarios que estudiaron en una IEST lejana a su ciudad de origen, quienes indican que esta situación planteaba dificultades emocionales, ya que para muchos era la primera vez que vivían alejados de su familia. A pesar de esto, señalan que, con el pasar de los meses, se acostumbraron a esta situación, y no permitieron que afectara su desempeño en la IEST. Asimismo, se encontró un caso en el que se indica que el cambio del “ritmo de vida” (provincia *versus* Lima) fue difícil de afrontar, pero también se pudo sobrellevar adecuadamente.

Figura 8. Testimonios respecto de la dificultad de alejarse de la familia

<p><i>“En el aspecto personal, al principio me afectó mucho porque yo venía de provincia y no estaba acostumbrado al “ritmo de una ciudad grande”. Psicológicamente, me costó superar eso.</i></p> <p><i>Con el transcurrir del tiempo, fui venciendo esos temores y logré mejorar mis relaciones personales. Conservo algunas amistades desde mi época de estudiante.”</i></p> <p>Testimonio N°05 – SENATI</p>	<p><i>“Yo vivía en Trujillo y mi familia en Chepén [...] mi padre trabajaba en otra zona. [...] Pero siempre hubo comunicación, por lo que ello no afectó mi desempeño.”</i></p> <p>Testimonio N°06 - SENATI</p>	<p><i>“Era un poco complicado porque mi familia estaba en Cajamarca [estudiaba en Trujillo].</i></p> <p><i>Hablábamos por teléfono y a veces no tenía con quien conversar en el cuarto donde vivía. Sin embargo, ello no afectó mi desempeño académico.”</i></p> <p>Testimonio N°07 - SENATI</p>
--	---	---

Fuente: Trabajo de campo. Elaboración: APOYO Consultoría

El segundo grupo corresponde a aquellos que experimentaron el fallecimiento de algún familiar a lo largo de su etapa educativa. Ante esta dificultad, se han identificado diversas reacciones: (i) la afectación emocional los lleva a disminuir su desempeño académico; o (ii) esta situación los motiva a estudiar con más empeño, por su familia e incluso el familiar fallecido. Con ello, es posible deducir que la estabilidad emocional de los ex becarios y su motivación por seguir estudiando se puede ver afectada ligeramente por sucesos externos a ellos, pero no se define por ellos.

Figura 9. Testimonios respecto de la dificultad por el fallecimiento de un familiar

Desmotivación al estudio	Motivación al estudio
<p><i>“Cuando falleció mi papá, afectó mi rendimiento académico.”</i></p> <p>Testimonio N°08 – TECSUP</p>	<p><i>“Mi padre se quedó sin empleo, pero lo más difícil fue que falleció mi primo en 6to cido, quien era como mi hermano. Debía presentar un proyecto de tesis, pero logré presentarlo obteniendo 18 y se lo dediqué a mi primo.”</i></p> <p>Testimonio N°10 – SENATI</p>
<p><i>“En quinto ciclo, mi abuela falleció, y eso me desmotivó [...] no quería estudiar.”</i></p> <p>Testimonio N°09 – SENATI</p>	<p><i>“Sin embargo, durante la carrera falleció mi padre pero esto me motivó a seguir estudiando por mi madre.”</i></p> <p>Testimonio N°11 – SENATI</p>

Fuente: Trabajo de campo. Elaboración: APOYO Consultoría

Aún con ello, una de las principales falencias que se observa en el programa, desde el punto de vista de los becarios, tiene que ver con el acompañamiento. De hecho, aunque varios ex becarios señalan que el acompañamiento fue adecuado, un grupo significativo indica que hubieran preferido una relación más cercana con los responsables de Mibeca, no solo como asesores psicológicos, sino también para ayudarlos a resolver dudas o asesorarlos en el proceso de inserción laboral. En general, se percibe cierto nivel de decepción por la participación poco activa de representantes del programa en la etapa educativa.

Figura 10. Percepción del acompañamiento del programa

<p>“No teníamos acompañamiento, hubiese sido importante recibir un acompañamiento hacia el final de la carrera, para familiarizarnos con el mercado laboral.</p> <p><i>Si bien enviaban información sobre aspectos laborales y de psicología (videos de motivación), [...] hubiese preferido recibir esa información de manera presencial.”</i></p>	<p><i>“Comparando con Beca 18, sé que ellos tienen un sistema de tutoría donde hacen seguimiento sobre resultados académicos, si necesitan apoyo en algún curso y si requieren acompañamiento psicológico. En ese sentido, sugeriría que el programa también lo tenga, porque muchos vienen de otras regiones a Lima y pueden requerir este tipo de acompañamiento.”</i></p>	<p><i>“Solo una vez nos reunieron a todos los becarios de las IEST. Me hubiese gustado que hagan seguimiento en el ámbito laboral, para saber si nos encontramos trabajando, y que el programa les facilite el ingreso a alguna empresa.”</i></p>
Testimonio N°12 – SENCICO	Testimonio N°13 - TECSUP	Testimonio N°14 - SENATI

Fuente: Trabajo de campo. Elaboración: APOYO Consultoría

En ese sentido, una medida que se podría implementar para apoyar a aquellos becarios que se encuentren en una situación difícil, es el acompañamiento psicológico. Este acompañamiento permitiría mitigar los riesgos negativos que el contexto personal y familiar de los becarios podría traer.

Finalmente, el tercer grupo corresponde a las ex becarias del sexo femenino. En este grupo (que es muy reducido, y corresponde a solo 3 personas), existe una percepción de discriminación de género, aunque de manera no intencionada. Ellas indican que en la IEST (y posteriormente también en el mercado laboral), han tenido mayores dificultades para sentirse cómodas o ganarse la confianza de los demás.

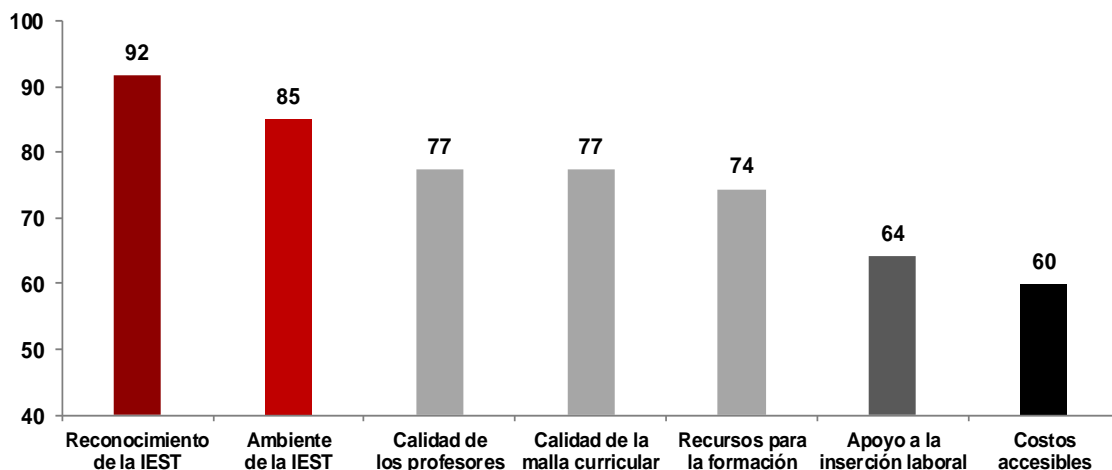
Figura 11. Percepción de discriminación por género

<p><i>“Siempre me sentí bien porque soy una persona muy sociable. Sin embargo, a veces había cierto prejuicio por ser mujer, [...] no había muchas mujeres estudiando mi carrera.”</i></p>	<p><i>“Siempre fui tímida, al principio me costó adecuarme a una carrera que normalmente era para varones [...] con el tiempo fui encontrando mi lugar, pero siempre tuve que luchar para que me tomen en serio. Siempre hay ese machismo, aunque no lo quieran reconocer.”</i></p>
Testimonio N°15 – TECSUP	Testimonio N°16 – TECSUP

Fuente: Trabajo de campo. Elaboración: APOYO Consultoría

Para analizar la percepción de la calidad de la educación recibida, APOYO solicitó a los ex becarios que evalúen a su IEST según 7 criterios, en una escala del 1 al 5. En esta evaluación, los criterios más altos, a lo largo de las tres IEST, fueron el reconocimiento del instituto (especialmente para SENATI y TECSUP), y el ambiente del mismo. En contraste, los de menor puntaje fueron el apoyo a la inserción laboral, y los costos de la carrera. El Gráfico 5 muestra el porcentaje de ex becarios que calificaron a su IEST con un puntaje mayor o igual a 4.

Gráfico 5. Aprobación de la calidad de la educación, según atributo
(% de ex becarios con calificación mayor o igual a 4)

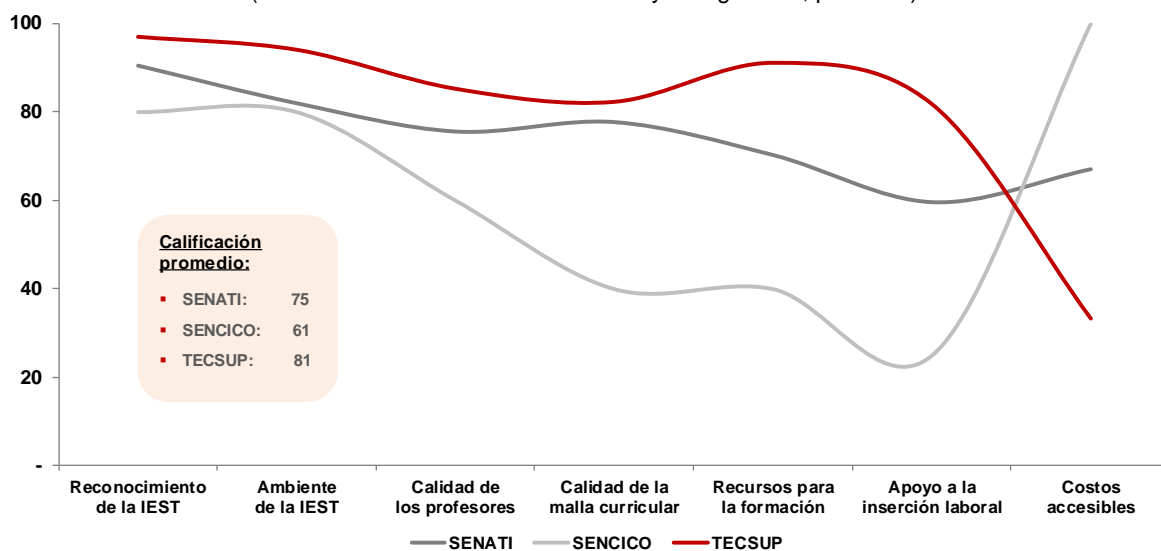


Nota: La suma de los porcentajes de las barras no es 100%, debido a que cada ex becario fue cuestionado sobre cada uno de los atributos de calidad. Por lo tanto, cada barra (atributo de calidad) puede tomar un valor de 0% a 100%, independientemente del valor de las demás, donde 100% indica que todos los ex becarios califican con 4 o 5 el criterio de calidad correspondiente.

Fuente: Trabajo de campo. Elaboración: APOYO Consultoría

Sin embargo, una observación importante es que, en seis de los siete criterios evaluados (todos menos el de costos accesibles), TECSUP es la IEST con la puntuación más satisfactoria. Este resultado sugiere que este instituto es el de mayor calidad entre los tres analizados, tanto en la educación, como en otros criterios extracurriculares como el ambiente dentro de la institución, y el apoyo a la inserción laboral.

Gráfico 6. Aprobación de la calidad de la educación, según criterio e IEST
(% de ex becarios con calificación mayor o igual a 4, por IEST)



Fuente: Trabajo de campo. Elaboración: APOYO Consultoría

Por lo tanto, si bien es cierto que el resultado de TECSUP para el criterio de costos accesibles es su calificación más baja, esto puede explicarse en gran medida por la calidad de los otros criterios. En efecto, es de esperarse que los costos en esta IEST sean más altos, considerando que cuenta con mayores recursos para la formación y tiene una plana docente más capacitada.

Por el contrario, los egresados de SENATI señalan que en muchos casos encontraron que los recursos con que contaba el instituto eran “obsoletos”, y no iban acorde con el prestigio de la institución. Asimismo, critican la falta de ayuda en la inserción laboral, ya que no había una bolsa de trabajo que funcionara correctamente. Son justamente estos criterios en los que se observa una brecha más grande entre las calificaciones de TECSUP y SENATI.⁹

Un criterio que resaltan los ex becarios de SENATI, es la calidad de los profesores. Aunque en la mayor parte de los casos, los ex becarios tienen una apreciación positiva en este criterio, uno de ellos declaró que había profesores que les exigían el pago de “módulos” para poder aprobar su curso. Estos consistían en clases particulares para aquellos alumnos que, hacia el final del ciclo, tenían notas bajas.

“Además, en algunos casos había profesores que cuando estaban jalados nos daban “módulos” (clases particulares) y nos decían: <<no, tú estás bien jalado, al menos tienes que ir a dos módulos.>> En ese sentido, el profesor determinaba cuántas clases necesitábamos y, por tanto, el precio para aprobar.”

Testimonio N°17 – SENATI.

Finalmente, aunque en el caso de SENCICO es difícil hacer un análisis cuantitativo lo suficientemente robusto como para presentar conclusiones representativas de toda su población, los testimonios de sus egresados hacen observaciones que vale la pena resaltar. El principal punto radica en que varios de ellos describen que, durante su etapa de formación en la IEST, hubo grandes reducciones en la malla curricular y en los costos de la carrera (Topografía). Asimismo, señalan que el título que obtienen por graduarse en SENCICO es de un grado menor al de “técnico”. Estos factores pueden explicar parcialmente los bajos resultados de la IEST en la calificación de su calidad.

Figura 12. Percepción de la calidad de SENCICO

<p><i>“Sobre los costos, fue sorpresivo que en medio de la carrera, disminuyeron las mensualidades; ello impactó en los materiales para la formación porque no invertían en mantenimiento ni en equipos nuevos.”</i></p>	<p><i>“En el proceso, bajaron los costos de la carrera. Recuerdo que SENCICO dejó de llamarse “Escuela”, [...] creo que quizás por eso bajó el costo, porque bajó de nivel. Por ende, temíamos por el prestigio de su carrera dentro de la institución.”</i></p>
<p>Testimonio N°18 – SENCICO</p>	<p>Testimonio N°19 – SENCICO</p>

Fuente: Trabajo de campo

Elaboración: APOYO Consultoría

En suma, en la etapa formativa del ex becario en la IEST, los problemas personales que afectan su desempeño académico no son muy frecuentes, en tanto la mayor parte de los entrevistados indican no haber tenido ningún inconveniente. Sin embargo, algunas circunstancias específicas que requieren atención son: (i) la situación de aquellos

⁹ A pesar de las aparentes diferencias en la calidad de SENATI y TECSUP, el número de ex becarios de SENATI es considerablemente mayor (Figura 5). Esto sugiere dos alternativas: (i) los ex becarios están dispuestos a sacrificar la calidad de su educación, con tal de enfrentar menores costos y disminuir sus dificultades de acceso a la misma; o (ii) existe información asimétrica sobre la calidad real de ambas IEST, por lo que los ex becarios tienen una gran demanda por la educación de SENATI, ignorando sus deficiencias en calidad.

becarios que se alejan de su familia; (ii) los casos en que experimentan el fallecimiento de un familiar cercano; y (iii) posibles casos de discriminación de género.

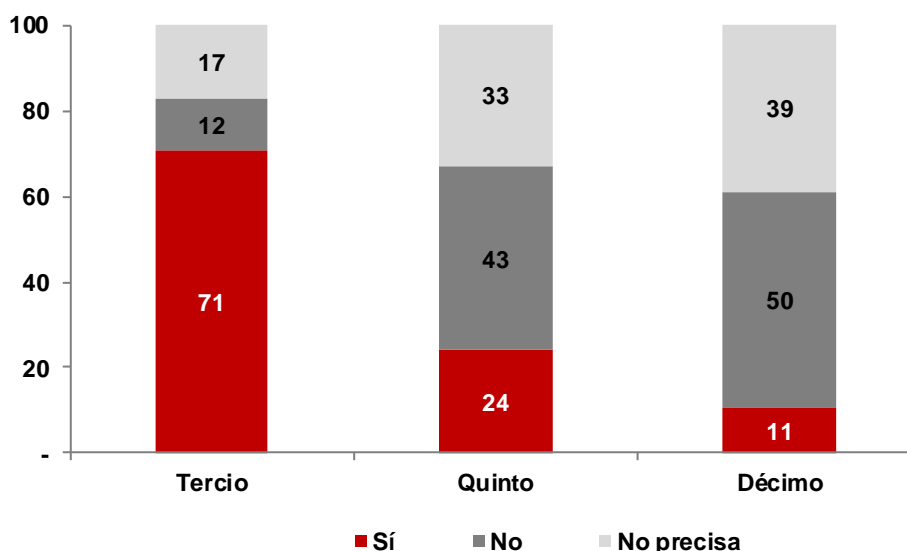
Por otro lado, se han podido observar diferencias en la percepción de calidad de las IEST. Por un lado, TECSUP obtiene los puntajes más altos en múltiples aspectos, y frecuentemente se la califica como el instituto con mejor infraestructura, plana docente, y apoyo a la inserción laboral. Por otro lado, los egresados de SENATI señalan que esta institución se encuentra más retrasada en estos aspectos, pero tiene costos más accesibles. Finalmente, en SENCICO se resalta la preocupación de sus egresados por la situación particular que ocurrió durante su etapa formativa.

Desempeño académico de los becarios

Esta sección analiza el rendimiento académico de los ex becarios, así como los factores que lo afectaron tanto positiva como negativamente.

A lo largo de toda la muestra, el 71% de ex becarios señala haber pertenecido al tercio superior, mientras que solo el 12% indica que no perteneció al mismo.¹⁰ Este resultado habla muy favorablemente del desempeño de los ex becarios, y era esperable, dados los requisitos del programa para continuar con el financiamiento.

Gráfico 7. Distribución de ex becarios según rango de mérito (%)



Fuente: Trabajo de campo
Elaboración: APOYO Consultoría

Ahora bien, conforme se profundiza en el análisis para la pertenencia al quinto y décimo superior, ese resultado se diluye. Como se observa en el gráfico, los niveles de pertenencia al quinto y décimo superior son cercanos al 20% y 10%, respectivamente, lo que no sugiere un desempeño sobresaliente de los ex becarios sobre el resto de sus compañeros en las IEST. Sin embargo, cabe resaltar que el porcentaje de ex becarios que no precisan su ubicación en el cuadro de mérito aumenta considerablemente para estos dos niveles. Por lo tanto, es posible que el porcentaje de ex becarios que sí pertenecen al quinto o décimo superior sea mayor. Esta situación puede explicarse porque las IEST no siempre reportaban el cuadro de mérito a los ex becarios, como lo reportan cinco ex becarios de SENATI, y uno de TECSUP.

¹⁰ El 17% restante no precisa si perteneció o no al tercio superior.

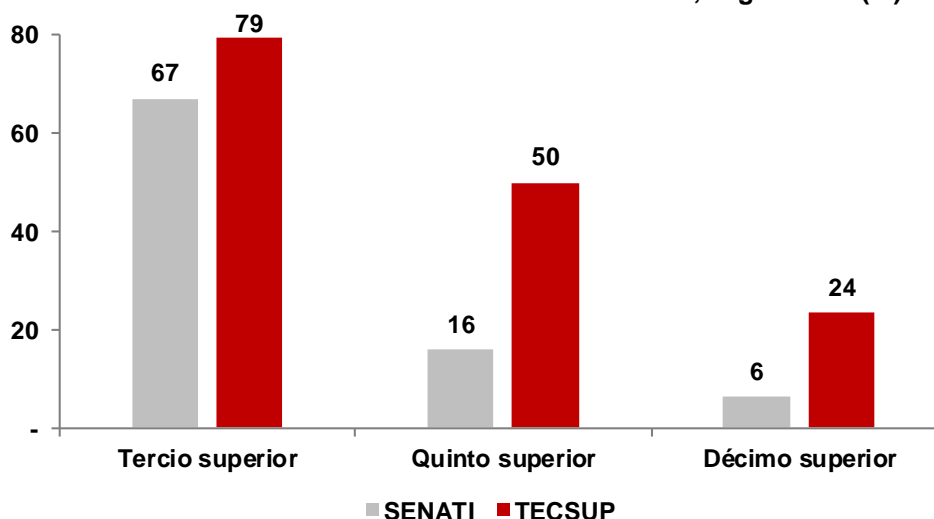
Figura 13. Ausencia de cuadro de mérito en las IEST

<p><i>“Fui un alumno regular. En SENATI no había cuadro de méritos, nunca supe si se organizaban de esa manera.”</i></p>	<p><i>“Recuerdo que en SENATI no había tercios ni cuadro de méritos. El programa solo solicitaba tus notas, pero no te exigía estar en cuadro de méritos.”</i></p>	<p><i>“Terminé en el quinto superior. En TECSUP no había cuadro méritos.”</i></p>
Testimonio N°20 – SENATI	Testimonio N°21 – SENATI	Testimonio N°22 – TECSUP

Fuente: Trabajo de campo. Elaboración: APOYO Consultoría

Marginalmente a esto, algunos factores indican un mejor rendimiento académico de los ex becarios de TECSUP con respecto a los de SENATI: (i) el promedio acumulado de los egresados de TECSUP es ligeramente mayor (15.5 contra 15.2 de SENATI); y (ii) el porcentaje de ex becarios de TECSUP que pertenece a un orden de mérito es mayor al de SENATI, para cualquiera de los tres niveles. Además, los resultados de TECSUP son considerablemente altos, evidenciando resultados muy buenos de sus egresados.

Gráfico 8. Pertenencia al nivel de orden de mérito, según IEST (%)



Fuente: Trabajo de campo. Elaboración: APOYO Consultoría

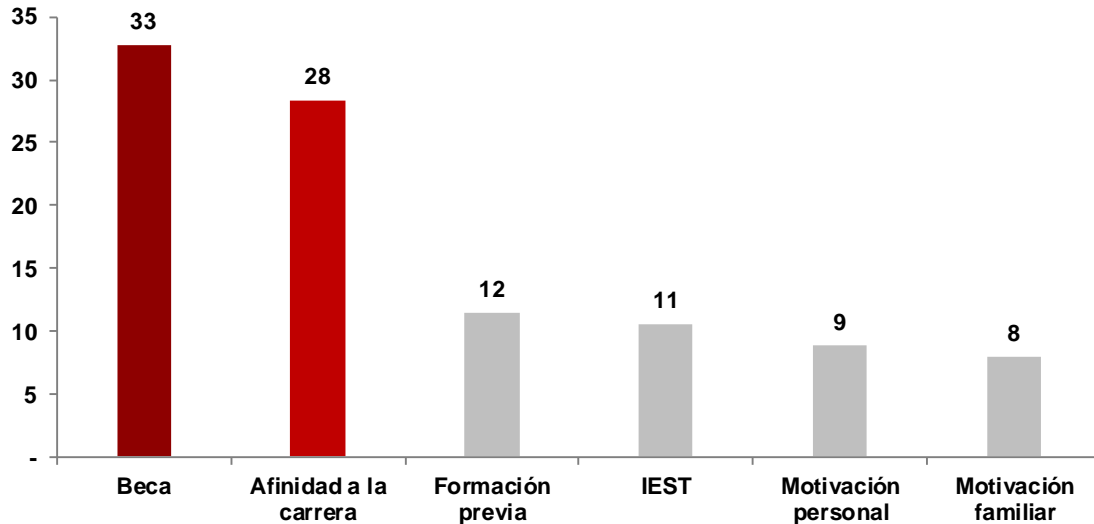
A partir de lo anterior, es posible deducir que, de acuerdo con lo observado en la sección anterior, la mejor calidad de TECSUP –especialmente en cuestión de los recursos necesarios para la formación, y la calidad de sus profesores– promueve el mayor rendimiento de sus alumnos.

Sin embargo, al ser interrogados por los factores que favorecieron su desempeño, los ex becarios no suelen mencionar estos puntos. En particular, el principal factor registrado es el programa mismo. El 33% de ex becarios señala que la beca fue su principal motivación, por dos razones: (i) los requisitos de Mibeca les exigía tener un promedio mayor a 13, por lo que tenían que esforzarse para mantener la beca; y (ii) esta les permitía dedicarse solo a los estudios, sin tener que preocuparse por los pagos a la IEST o trabajar para solventarlos.

El segundo factor que más se menciona es la afinidad por la carrera. En efecto, el 28% de ex becarios señala que sus buenos resultados se debieron a que les gustaba la

carrera que estudiaban. Este grupo se vincula a otro 9% que enfatiza como motivación personal el terminar la carrera, además de “sobresalir” o “salir adelante”. Por el contrario, solo el 9% menciona que fueron las cualidades de la IEST lo que más influyó en su rendimiento académico.

Gráfico 9. Factores que favorecieron el desempeño de los ex becarios (%)



Nota: No suma 100 debido al redondeo.

Fuente: Trabajo de campo. Elaboración: APOYO Consultoría

En conclusión, si bien es cierto el rendimiento de los ex becarios ha sido positivo, resaltando especialmente su grado de pertenencia al tercio superior de su IEST, existen diferencias marcadas a nivel de IEST. Estas sugieren que los egresados de TECSUP pudieron obtener notas mejores que los de SENATI, lo que indicaría que las cualidades de la primera habrían sido determinantes para impulsar el desempeño académico de sus alumnos. Por otro lado, los principales factores que favorecen este desempeño, según los ex becarios, fueron el programa mismo, y la afinidad por su carrera, a la vez que resaltan una inclinación menor por la calidad de las IEST.

6.2. Descripción de los resultados del proceso educativo

Esta sección se enfoca en los resultados del proceso educativo en los ex becarios, tanto en empleabilidad como en inserción laboral y desarrollo profesional:

- La sección inicia con un análisis del nivel de competencias adquiridas por los ex becarios, y evalúa las posibles brechas entre su formación y lo que se valora en el mercado. Asimismo, se hace una revisión del grado de inserción laboral de los ex becarios, así como sus principales logros y dificultades. De esta manera, se responden las dimensiones 5, 6 y 7.
- Finalmente, se analiza la satisfacción de los ex becarios con su situación laboral actual, y evalúa sus expectativas laborales y de desarrollo profesional. Asimismo, se hace una revisión de las metas y proyectos personales de los ex becarios. De esta manera, se busca responder las dimensiones 8 y 9 del análisis preestablecido

Situación laboral actual de los becarios

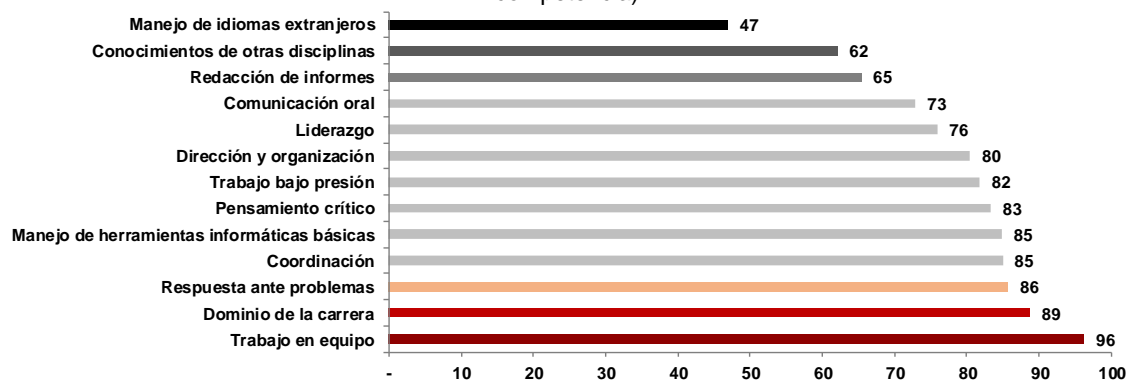
De acuerdo con lo observado en la sección metodológica del presente informe, la dimensión 5 contempla la evaluación de la empleabilidad de los ex becarios. En esta línea, APOYO solicitó que evaluaran la calidad de la educación y las competencias que pudieron adquirir a lo largo de su etapa en la IEST.

Con respecto a la calidad de educación recibida, la mayor parte de los ex becarios destacan niveles altos en dos tipos de aspectos: (i) el conocimiento técnico, aproximado a través del dominio de la carrea y el manejo de herramientas informáticas; y (ii) habilidades de dirección, medido a través de la capacidad de trabajo en equipo, y de dirección y organización.

Por otro lado, los ex becarios perciben un nivel deficiente en la calidad de otras categorías. En específico, critican la falta de formación en el manejo de idiomas extranjeros, la capacidad de redacción, y los conocimientos básicos de otras disciplinas.¹¹

Gráfico 10. Calidad de la educación recibida, según criterio

(Se ilustra al porcentaje de ex becarios que señala que el nivel adquirido ha sido "Suficiente", según cada competencia)



Fuente: Trabajo de campo. Elaboración: APOYO Consultoría

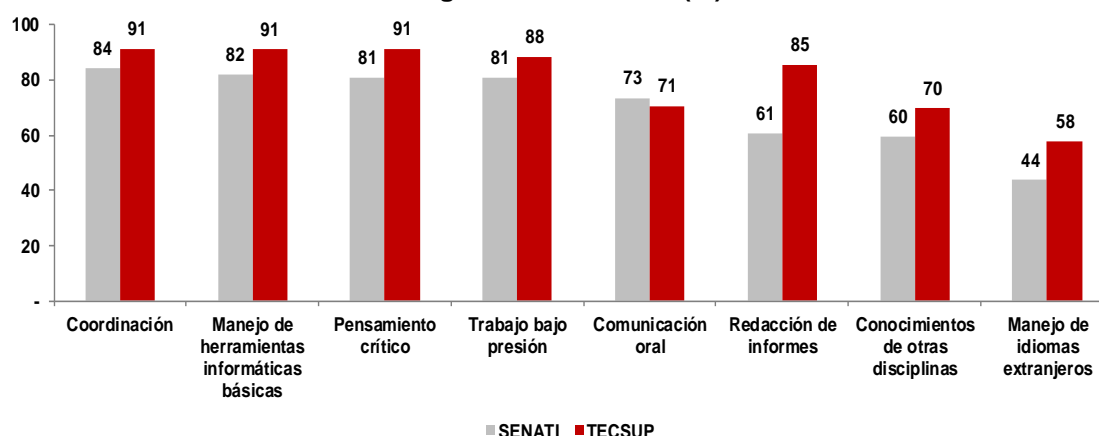
Sin embargo, existen grandes diferencias respecto de las competencias adquiridas según IEST. En TECSUP, en 7 criterios el porcentaje de ex becarios que califica su

¹¹ A excepción de TECSUP, en la que el nivel de conocimientos de otras disciplinas se encuentra en un nivel moderado.

desarrollo como “Suficiente” supera el 85%: trabajo en equipo (97%), dominio de la carrera (91%), capacidad de coordinación (91%), manejo de herramientas informáticas básicas (91%), capacidad de pensamiento crítico (91%), respuesta ante problemas (88%), y trabajo bajo presión (88%). En contraste, en SENATI esto solo sucede para 2 criterios: trabajo en equipo (96%), y dominio de la carrera (88%).

Asimismo, el porcentaje de aceptación por criterio de TECSUP es mayor al de SENATI en 11 de los 13 criterios posibles (se ve superado solo en capacidad de dirección y organización, y comunicación oral). Esto desemboca en que el promedio general de calificación positiva para TECSUP sea de 83%, mientras que para SENATI sea de 76%, indicando nuevamente que la primera brinda una mejor formación que la segunda.

Gráfico 11. Criterios con las principales diferencias en las competencias adquiridas, según criterio e IEST (%)



Nota: Se ilustra al porcentaje de ex becarios que señala que el nivel adquirido ha sido “Suficiente”, según cada competencia.

Fuente: Trabajo de campo. Elaboración: APOYO Consultoría

Por otro lado, al ser interrogados sobre las competencias requeridas en el mercado laboral, muchos de los ex becarios se enfocan en las habilidades blandas: trabajo en equipo bajo presión, capacidad de organización, gestión, delegación, entre otros. Asimismo, otro grupo señala que se busca una combinación entre conocimientos teóricos (como la capacidad de diagnóstico), y prácticos (como el manejo de maquinaria o la resolución de problemas específicos).

Por lo tanto, teniendo en cuenta la formación y competencias adquiridas en la IEST, y las más valoradas en el mercado laboral, alrededor del 40% de ex becarios indica que existe una brecha. Esto se debe a que, según los entrevistados, en las IEST se enseña “lo básico”, mientras que el resto de formación necesaria para el desarrollo profesional se obtiene en el trabajo mismo, o en estudios de posgrado. Asimismo, existe un grupo (pequeño) que señala una falta de formación en habilidades blandas. Por lo tanto, no hay evidencia que indique que esta brecha se deba a que la calidad de la formación impartida por las IEST sea mala, sino que es insuficiente.

Ahora bien, una excepción es la formación en el manejo de inglés, y en el enfoque práctico que se da a las carreras. En efecto, estos son los dos puntos con peores resultados a nivel general, que las IEST sí podrían mejorar, y que Mibeca podría incentivar.

Por otro lado, la dimensión 6 del análisis comprende el historial y situación laboral de los ex becarios, tomando en cuenta las dificultades que enfrentan; y las expectativas de trabajo que generó el programa. Al respecto, cerca del 80% de los ex becarios está

empleado. Sin embargo, 20% de ellos son informales¹², y el 7% no ejerce la carrera. Asimismo, la mayoría son técnicos con contratos de corta duración (el 68% tiene contratos temporales, y no se encuentran en puestos gerenciales o con personas a su cargo.¹³

Otro punto importante es que casi todos los ex becarios (98%) señalan que realizaron prácticas laborales, y la mayor parte de ellos (86%) lo hizo durante su etapa formativa. Para este grupo, se resalta que el tiempo necesario para encontrar la primera práctica fue de solo 20 días, en promedio.

Por otro lado, el tiempo promedio para encontrar el primer empleo es de 35 días, cifra que da cuenta de una relativa facilidad de inserción laboral. En línea con lo anterior, el 27% consiguió su primer trabajo a través de consultas a amigos, familiares o conocidos, mientras que el 17% lo hizo mediante entrevista y el 15% se quedó donde hizo prácticas.

La principal dificultad registrada para encontrar empleo es el requisito de experiencia laboral, señalada por el 40% de ex becarios. En particular, este grupo indica que las empresas piden un mínimo de años de experiencia, que es muy difícil de cumplir para un recién egresado. Además, este grupo resalta que los empleadores no toman en cuenta los años de prácticas profesionales. Por otro lado, el 21% indica que hay un exceso de oferta de técnicos (“no hay mercado laboral”). A pesar de ello, el 35% indica que no encontró dificultad, lo que ayuda a explicar el poco tiempo que les toma en promedio encontrar un trabajo.

Con respecto a los ex becarios desempleados, el 80% de ellos indica que esto se debe a que están siguiendo estudios superiores. Mientras tanto, el resto señala que el mercado laboral es muy exigente (8%) o que “está buscando algo mejor” (8%).

Tomando en cuenta las competencias adquiridas en la carrera técnica, las requeridas por el mercado laboral y las brechas identificadas, se podría recomendar: (i) promover la formación teórica, de manera que cada egresado pueda comprender la relación de su carrera con el resto de las carreras en el espectro de disciplinas técnicas;¹⁴ (ii) fortalecer la habilidad de redacción; y (iii) promover el manejo de inglés.

Expectativas educativas y laborales luego del egreso

Luego de terminar su educación en la IEST, los ex becarios empiezan su etapa laboral, con expectativas y aspiraciones sobre la misma. Esta sección explora las expectativas profesionales (educativas y laborales) de los ex becarios cuando ingresan al mercado laboral, y cómo estas sufren alteraciones cuando se enfrentan a la realidad de este mercado. Asimismo, revisa las expectativas de crecimiento y metas personales de los ex becarios, y su relación con Mibeca.

En primer lugar, la mayor parte de los ex becarios (70% de ex becarios) señala que, al terminar su etapa formativa en la IEST, tenía la aspiración de entrar a una empresa grande, especialmente del sector minero. De esta manera, esperaban formar continuamente una línea de carrera que les permita crecer profesionalmente, y ser económicamente estables. Sin embargo, una cantidad considerable de ex becarios señala que estas expectativas cambiaron. Al respecto, el grupo que registra un aumento

¹² Para el presente estudio, se definió a los trabajadores formales como aquellos que cuentan con un contrato de trabajo (temporal o de plazo indefinido).

¹³ Se debe hacer la salvedad de que la muestra se conforma por egresados que llevan poco tiempo en el mercado laboral, lo que tiene relación con que no tengan cargos de directivos.

¹⁴ Ello favorecería su capacidad de análisis crítico, diagnóstico y resolución de problemas

en sus expectativas representa el 39% de la muestra, y se descompone en dos subgrupos:

- El primero corresponde a aquellos que registran una nueva inclinación por seguir **estudios superiores**, ya sea en la **universidad** (especialmente), o como una segunda carrera técnica (39%). Estos ex becarios son motivados por el hecho de que carreras universitarias, o carreras técnicas en el rubro gerencial, les pueden servir al momento de acceder a puestos de trabajo más importantes, y en empresas más grandes.
- El segundo corresponde a los que indican que aspiran a formar una **empresa propia** (13%).

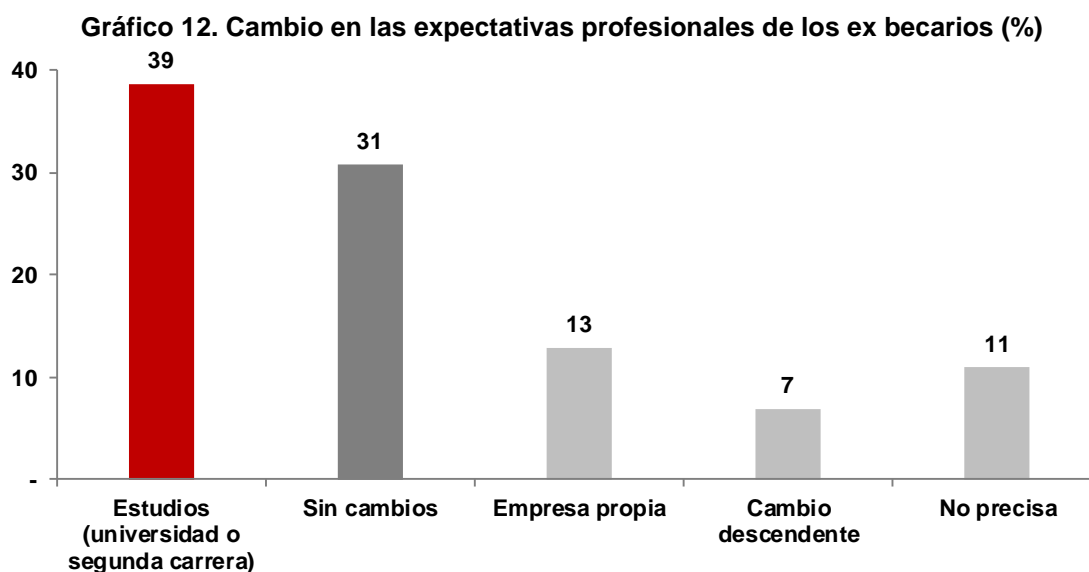
En contraste, el 7% revela cierto grado de disminución en sus expectativas, debido principalmente a que no pudieron insertarse adecuadamente al mercado laboral, sea porque (i) la demanda de trabajo era escasa, o (ii) esta no cubría con sus expectativas salariales. Al respecto, varios ex becarios señalan la falta de ayuda de la IEST para incluirse al mercado laboral.

Figura 14. Disminución de expectativas profesionales

<p><i>“Aunque no disfrutaba de la carrera, pensaba [...] trabajar en una gran empresa. [...] Mis expectativas laborales cambiaron porque no me llegué a titular ni insertarme en una gran empresa, sino tener trabajos más pequeños, por proyectos.”</i></p> <p>Testimonio N°23 – SENCICO</p>	<p><i>“Lo que se dice es que saliendo de TECSUP, en el primer trabajo ganas S/2 mil o S/3 mil en grandes empresas, pero eso no es así. En la mayor parte empiezas con sueldo mínimo y como practicante. [...] Sí cambiaron mis expectativas, porque pensé que TECSUP iba a participar colocándonos en buenos centros de trabajo.”</i></p> <p>Testimonio N°24 – TECSUP</p>	<p><i>“Mis expectativas cambiaron porque no pensaba que sería difícil encontrar un trabajo, no sabía que habría tanta competencia en el sector.”</i></p> <p>Testimonio N°25 – SENATI</p>
---	--	--

Fuente: Trabajo de campo. Elaboración: APOYO Consultoría

Finalmente, el 31% de ex becarios no presenta evidencia de haber modificado sus expectativas profesionales después de sus estudios en la IEST; sin embargo, es importante prestar atención a lo que representa este grupo. Al respecto, la mayor parte de los ex becarios que componen el grupo “Sin cambios” se conforma por aquellos que ya tenían aspiraciones de desarrollo profesional “altas” desde un inicio. Estos revelan que mantienen sus aspiraciones de estudios universitarios, o de trabajar en empresas grandes.



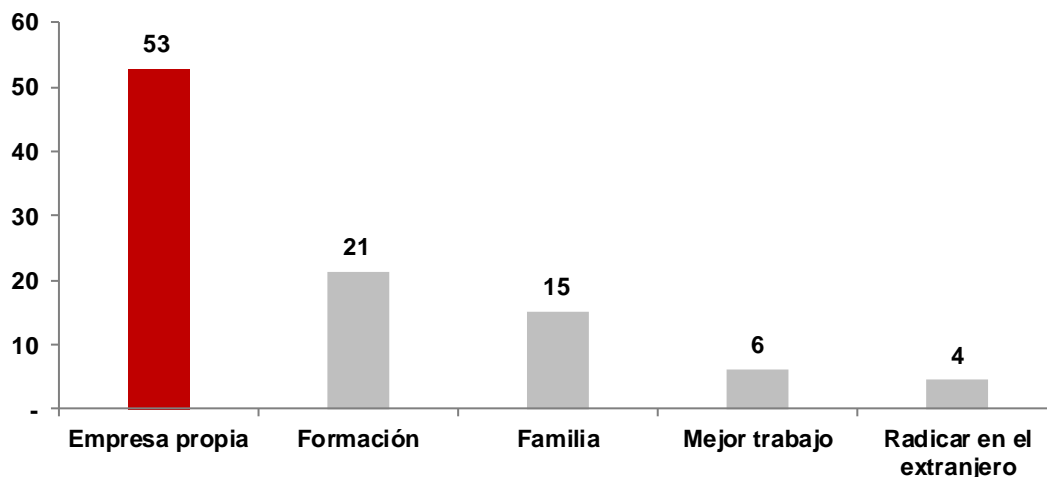
Nota: No suma 100 debido al redondeo.

Fuente: Trabajo de campo. Elaboración: APOYO Consultoría

Tomando en cuenta las expectativas de los ex becarios, y cómo estas han ido evolucionando, resalta el hecho de que alrededor del 70% de ex becarios indique que se encuentra satisfecho con su situación laboral actual. En principio, esto sugiere que sus expectativas laborales sí se están cumpliendo. Por otro lado, el 27% señala que no se encuentra satisfecho, mientras que 3% no precisa. Dentro de las razones por las que los ex becarios no están satisfechos, las más importantes son: (i) baja remuneración, (ii) falta de oportunidades de desarrollo profesional, y (iii) falta de flexibilidad para otros proyectos personales, como seguir estudiando.

Con respecto a las metas personales a largo plazo, resalta que la mayoría de ex becarios (53%) tiene como prioridad la formación de una empresa propia. Por lo tanto, se observa que, mientras más se amplía el horizonte de expectativas de los ex becarios, la aspiración de trabajar de manera independiente es mayor. Esto puede ser un indicador de la confianza de los ex becarios de que, conforme puedan insertarse más en el mercado laboral, y esto se convierta en ahorro y experiencia, su situación mejorará, al punto de ser lo suficientemente buena para emprender de manera independiente.

Por otro lado, el 21% sigue teniendo como meta principal profundizar en su educación, con formación universitaria o técnica. Por otro lado, el 15% empieza a contemplar planes de formar una familia, o acoger a sus padres de manera que ya no tengan que trabajar. Finalmente, el 6% indica que espera obtener un mejor trabajo en empresas grandes, mientras que el 4% señala que tiene como meta estudiar y/o vivir en el extranjero.

Gráfico 13. Metas personales a largo plazo (%)

Nota: No suma 100 debido al redondeo.

Fuente: Trabajo de campo. Elaboración: APOYO Consultoría

En conclusión, los ex becarios se caracterizan por tener altas expectativas de desarrollo laboral y educativo. A pesar de estar satisfechos con su situación laboral actual, sus metas a mediano y largo plazo generalmente incluyen un nivel de exigencia mayor, ya sea a través de estudios orientados a desarrollar capacidades que les permitan ascender profesionalmente, o mediante la formación de una empresa propia.

6.3. Valoración del becario por la intervención del programa Mibeca

Esta sección busca conocer la valoración de los ex becarios por Mibeca y sus beneficios, así como los factores que la determinan. Asimismo, se evalúa la satisfacción de los ex becarios por la carrera y la IEST. Finalmente, se discuten las oportunidades de mejora del programa, de acuerdo con las recomendaciones de los ex becarios. De esta manera, esta sección responde lo concerniente a la dimensión 10.

Con respecto al primer beneficio, el monto de la beca, la mayor parte de ex becarios señala que este fue adecuado con relación a los gastos necesarios para terminar la carrera. Sin embargo, en muchos casos se da la situación contraria, particularmente para los egresados de TECSUP. En efecto, muchos de ellos señalan que la subvención de la beca no era suficiente para cubrir con todos los gastos necesarios.¹⁵ Esto contrasta mucho con los casos de SENATI y SENCICO, en los que, en ocasiones, el monto de la beca era mayor a los gastos requeridos.

Figura 15. Disparidad relativa en la subvención entre IEST

<p><i>“El monto no es suficiente, porque la carrera en TECSUP cuesta más de S/20 mil.”</i></p> <p>Testimonio N°26 – TECSUP</p>	<p><i>“El monto era S/20 o S/22 mil, pero los de SENATI y SENCICO no utilizan todo, por lo que el monto financiado no siempre se cumple.”</i></p> <p>Testimonio N°27 – SENATI</p>	<p><i>“Creo que el monto se debería evaluar según instituto porque TECSUP es mucho más caro que SENATI, y se debería de cubrir al menos el 50%.”</i></p> <p>Testimonio N°28 – TECSUP</p>
---	--	---

Fuente: Trabajo de campo. Elaboración: APOYO Consultoría

A pesar de esto, casi la totalidad de ex becarios califica este beneficio muy positivamente. En efecto, consideran que la subvención de las mensualidades de la IEST ha sido “una gran ayuda”, indistintamente a si cubría todos los gastos de la carrera.

Sin perjuicio de lo anterior, el resto de los beneficios que ofrecía el programa han sido calificados de manera más negativa. Así, muchos ex becarios señalan que nunca pudieron utilizar la subvención de materiales o de los cursos de inglés.

- Con respecto al primero (materiales), manifiestan que el proceso de reembolso era largo y complicado, lo que desembocó en que muy pocos lo utilizaran.
- Con respecto al segundo (inglés), muchos ex becarios señalan que la subvención para el estudio de inglés solo fue suficiente para adquirir un nivel básico. Además, existían otros factores que desincentivaban su uso, como i) el reembolso tardío del monto (6 meses después de la inversión), o ii) el cruce de horarios con los horarios de prácticas.

En parte, debido al poco uso de la subvención del idioma inglés, los entrevistados indican que su nivel de manejo del idioma aún no es el suficiente para destacar laboralmente.

¹⁵ Se recuerda que, en la evaluación de la calidad de TECSUP, su calificación en el criterio de “Costos accesibles” fue muy baja.

Figura 16. Acceso al beneficio de inglés

<p>“Si bien el monto [de inglés] era suficiente, el problema era la modalidad, ya que debíamos pagar para luego esperar el reembolso y durante mis estudios no pude invertir en ello.”</p> <p>Testimonio N°29 – SENATI</p>	<p>“No usé este beneficio porque durante los años de estudio no me quedaba tiempo para estudiar inglés. Sugiero que se pueda utilizar este beneficio luego de acabar la carrera.</p> <p>Testimonio N°27 – SENATI</p>	<p>“Sobre el bono de inglés, yo sí quería estudiar pero mis tiempos de trabajo no me lo permitían. [...] Terminé el nivel básico (3 meses) y no me devolvieron el dinero, creo que porque tenía que cumplir todos los niveles para el reembolso. Debido a esto, mucho no retomamos los estudios de inglés, porque no había seguridad de que nos iban a reembolsar.”</p> <p>Testimonio N°28 – TECSUP</p>
--	--	--

Fuente: Trabajo de campo. Elaboración: APOYO Consultoría

Tomando en cuenta todo lo mencionado, el 80% de ex becarios indica que volvería a elegir su carrera. Por otro lado, el 70% señala que volvería a elegir su IEST, pero hay una porción considerable de ex becarios de SENATI que elegirían TECSUP. Asimismo, la calificación promedio del programa es de 18, lo que denota una alta valoración por los beneficios brindados.

Además, los ex becarios también recalcan algunos puntos de mejora para el programa, siendo entre ellos, el principal la comunicación y acompañamiento. El 58% de ex becarios recomienda que haya un trato “más personalizado” de Mibeca hacia ellos, así como mayor claridad en los beneficios y requisitos del programa.

Figura 17. La escasa comunicación como debilidad del programa

<p>“Prácticamente estábamos abandonados. [...] Deberían brindar charlas de cómo llevar un adecuado estilo de vida mientras se es estudiante.”</p> <p>Testimonio N°32 – TECSUP</p>	<p>“Debe mejorar la coordinación para brindar mejor información del programa. Además, debería mejorar la atención a becarios fuera de Lima y brindar las charlas en otras sedes.”</p> <p>Testimonio N°33 – SENATI</p>	<p>“[Una de las debilidades fue] que el programa no hizo algún tipo de seguimiento para conocer por qué los becarios no estaban haciendo uso de los beneficios del inglés o de materiales; con ello se hubiese detectado las dificultades a tiempo.”</p> <p>Testimonio N°34 – TECSUP</p>
---	---	--

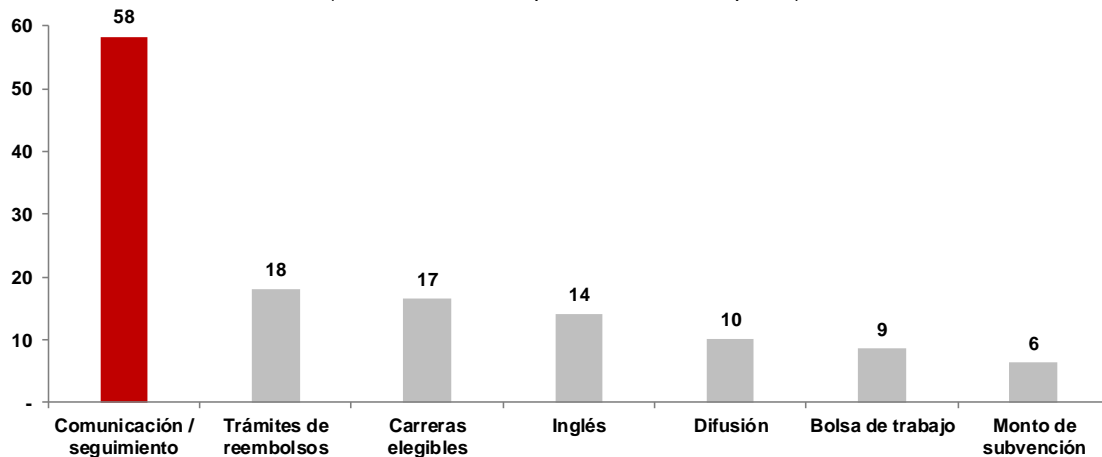
Fuente: Trabajo de campo. Elaboración: APOYO Consultoría

El siguiente punto débil sobre el programa corresponde a los trámites de reembolsos (18%), que son muy complicados y engorrosos. Este es un factor que impidió que los ex becarios accedieran a los beneficios de materiales o de inglés. Precisamente, la modalidad inadecuada por la que se ofrece el estudio de inglés es otra de las oportunidades de mejora registradas por los ex becarios, mencionada por el 14% de ellos.

Por otro lado, el 17% menciona que se deberían ampliar las carreras elegibles, ya que el mercado laboral cambia continuamente, especialmente en los sectores en los que Mibeca enfatiza. Un grupo de ellos incluso menciona que se debería ampliar el beneficio a carreras universitarias.

Finalmente, otras debilidades destacadas por los ex becarios son: la difusión del programa, ya que este no es muy conocido o prestigioso (10%); la bolsa de trabajo, ya que a menudo no contaban con ayuda en la inserción laboral (9%); y la manera en que se define la subvención a los becarios, ya que esta debería ser proporcional al costo de la carrera (6%).

Gráfico 14. Oportunidades de mejora registradas por los ex becarios
(% de ex becarios que indicaron cada punto)



Nota: La suma de las categorías no es 100, debido a que cada ex becario tuvo la alternativa de destacar más de una oportunidad de mejora. La clasificación se realizó a partir del análisis cualitativo.

Fuente: Trabajo de campo. Elaboración: APOYO Consultoría

A pesar de estas debilidades, los ex becarios rescatan el gran apoyo que supone la beca. De hecho, indican que su principal fortaleza es la beca misma, ya que les permite superar su etapa formativa con menores preocupaciones, lo que ayuda a que mejoren su desempeño académico. Asimismo, destacan que la ayuda se enfoca en una población que comúnmente se encuentra desatendida, ya que otros programas de becas (como Beca 18) priorizan el apoyo a la población en estado de pobreza. De esta manera, Mibeca permite a hogares de bajos recursos que, aun sin ser pobres, puedan acceder a educación superior de calidad.

7. Balance del estudio de caso: análisis de los casos de éxito y fracaso

De acuerdo con lo indicado en los TdR del presente estudio, es necesario incluir un análisis de los casos de éxito y fracaso de ex becarios. Tomando en cuenta los objetivos del programa Mibeca, así como la misión y visión de FONDOEMPLEO, se ha decidido caracterizar estos grupos según su situación laboral. Esto incluye los siguientes factores:

- **Historial laboral y situación actual** (empleado o desempleado): considera el grado de inserción laboral del ex becario. Por lo tanto, toma en cuenta el número de empleos formales, los cargos desempeñados, y las razones del desempleo.
- **Ejercicio de la carrera:** considera el sector y tipo de trabajo del ex becario.
- **Formalidad del trabajo:** considera si el trabajador es formal o informal, así como la duración y beneficios de su contrato.

A través de estos criterios, se ha podido identificar casos particularmente positivos o negativos. Por ejemplo, se ha encontrado casos de éxito, en tanto algunos ex becarios se han insertado profundamente en el mercado laboral. Estos han podido ascender a cargos de mediana importancia en empresas grandes, a la vez que tienen expectativas de crecimiento laboral continuo. Asimismo, otros ex becarios han sabido orientar su formación hacia la fundación de una empresa propia, que opera formalmente y tiene proyecciones de crecimiento.

Por otro lado, también se ha identificado casos de “fracaso”, en tanto algunos ex becarios no han podido encontrar ningún trabajo desde que egresaron de la IEST, o solo han podido trabajar de manera informal. Asimismo, también se considera en este grupo a aquellos que no ejercen su carrera, y que no tienen expectativas cercanas de cambiar esta situación.

El grupo de casos que no han presentado resultados satisfactorios luego del programa corresponden a aquellos que: i) aún no se encuentren ejerciendo alguna actividad laboral, ii) se encuentran con amplias dificultades de conseguir un empleo o de desarrollar un trabajo independiente, o iii) cuentan con un empleo, pero informal y de baja remuneración. El siguiente cuadro presenta una descripción de los casos de “fracaso” o con mayor oportunidad de mejora:

Cuadro 2. Descripción de casos de fracaso

UEST	Región	Carrera	Situación laboral	Tipo	Ingreso mensual (S/)	Empleos formales
SENATI	Arequipa	Electrotecnia industrial	Empleado	Informal	930	2
SENATI	Arequipa	Mecatrónica automotriz	Empleado	Formal	950	3
SENATI	Arequipa	Electrotecnia industrial	Desempleado	Formal	n.a.	1
SENATI	Ica	Electricista industrial	Desempleado	Formal	n.a.	3
SENATI	La Libertad	Mecánica automotriz	Desempleado	Informal	n.a.	0

Fuente: Trabajo de campo. Elaboración: APOYO Consultoría

Como se observa, este grupo resalta por incluir en su totalidad a ex becarios de SENATI, lo que reforzaría la idea de que esta IEST es de menor calidad que de TECSUP.¹⁶ Por otro lado, también resalta que ningún ex becario estudió en Lima, lo que podría sugerir que: (i) la calidad de las IEST en Lima es mayor, o (ii) las diferencias de oportunidades de trabajo que existen entre Lima y provincia también determinan el éxito de los ex becarios. Esto indicaría la necesidad de enfatizar el apoyo a la inserción laboral en provincias (ver Sección 8).

Este grupo se caracteriza por considerar a ex becarios que, al terminar su etapa formativa en la IEST, tuvieron dificultades para encontrar empleo, pero, a diferencia de otros con el mismo problema, no optaron por continuar sus estudios. En particular, mientras que el resto de ex becarios decidieron ampliar sus conocimientos para aumentar sus posibilidades de insertarse al mercado laboral (por ejemplo, a través de estudios universitarios), ellos optaron por trabajar informalmente, o simplemente desistir de trabajar. Por lo tanto, el fracaso de sus casos puede estar determinado también por factores personales.

Sin embargo, se debe hacer la salvedad de que este grupo de ex becarios no señala que las IEST deberían apoyarlos a insertarse laboralmente, mediante una bolsa de trabajo u otros medios. A pesar de esto, las dificultades de inserción laboral son un problema constante a lo largo de la muestra.

En este grupo, adicionalmente, todos concuerdan en que la comunicación y el seguimiento del programa es uno de los principales (sino el principal) puntos que se debería mejorar. En particular, estos señalan que es necesario un acompañamiento “más personal” de Mibeca, que los ayude a resolver sus problemas y los motive a esforzarse más. Por lo tanto, es posible que el bajo grado de acompañamiento haya influenciado en el fracaso de estos casos.

¹⁶ Al respecto, cabe resaltar que el 71% (95) de ex becarios de la muestra es egresado de SENATI, por lo que la probabilidad de que un ex becario de esta IEST pertenezca a el grupo de casos de fracaso (o de éxito) es mayor que la de un ex becario de TECSUP (25% o 34 ex becarios), y aún más que de SENCICO (4% o 5 ex becarios).

Figura 18. Recomendaciones sobre el acompañamiento de los casos de fracaso

<p><i>“Me hubiera gustado mayor acompañamiento, porque me hubiera esforzado más sabiendo que hay una persona atrás pendiente. Mibeca podría brindar charlas porque algunos son tímidos y necesitan apoyo y motivación.”</i></p>	<p><i>“Debe mejorar el acercamiento hacia los becarios [...] que estén presentes también motiva.”</i></p>	<p><i>“Debería mejorar el apoyo en aspectos de liderazgo a los becarios.”</i></p>
<p>Testimonio N°35 – SENATI</p>	<p>Testimonio N°36 – SENATI</p>	<p>Testimonio N°37 – SENATI</p>

Fuente: Trabajo de campo. Elaboración: APOYO Consultoría

Con respecto al grupo de casos de éxito, este se compone por trabajadores formales, que ejercen su carrera, y laboran en sectores relacionados a FONDOEMPLEO. Así, por ejemplo, algunos han podido crear su propia empresa, empleando además otros técnicos. Este ha sido uno de los principales factores incluidos como determinantes de su éxito. La siguiente tabla presenta una descripción de los casos de éxito:

Cuadro 3. Descripción de casos de éxito

IEST	Región	Carrera	Empresa	Sector	Ingreso mensual (S/)	Cargo
SENATI	Lima	Mecánico de mantenimiento	Propia	Mecánica	2800	Superior
TECSUP	Lima	Electrónica industrial	SHOUGANG	Minería	3500	Técnico
TECSUP	Lima	Electrónica y automatización industrial	SHOUGANG	Minería	4000	Técnico
SENATI	Arequipa	Electricista industrial	Propia	Mecánica	2500	Superior
SENATI	Ica	Electricista industrial	CFG INVESTMENT	Pesca	4500	Técnico

Fuente: Trabajo de campo. Elaboración: APOYO Consultoría

Como se puede observar, el grupo de casos de éxito incluye una combinación de ex becarios de SENATI y TECSUP. Esto sugiere que, a pesar de que el número de egresados de TECSUP es muy inferior al de SENATI, la calidad de su educación logra sobreponerse a la baja probabilidad negativa de pertenecer al grupo de éxito. Por otro lado, resalta la presencia mayoritaria de Lima, lo que reafirma las conclusiones del análisis de la composición de los casos de fracaso (mayor calidad de sus IEST, importancia de las oportunidades de trabajo y necesidad de apoyo a la inserción laboral).

Uno de los factores que caracteriza los casos de éxito, son sus recomendaciones sobre Mibeca. Nuevamente, ellos hacen énfasis en la necesidad de comunicación y hacer seguimiento a los becarios del programa. Sin embargo, a diferencia del grupo anterior, añaden que, de haberse hecho un buen seguimiento durante la etapa en la IEST, se hubieran podido detectar a tiempo los problemas correspondientes al uso de los beneficios de materiales e inglés. De esta manera, los ex becarios de éxito señalan que se hubiera podido tomar medidas oportunas en favor del resto de becarios.

Figura 19. Recomendaciones sobre el acompañamiento de los casos de éxito

<p>“El programa no hizo algún tipo de seguimiento para conocer por qué los becarios no estaban haciendo uso de los beneficios del inglés o de materiales; con ello se hubiese detectado las dificultades a tiempo.”</p> <p>Testimonio N°38 – TECSUP</p>	<p>“Una de las debilidades fue la comunicación [...] prácticamente estábamos abandonados. El programa debería conocer más a sus becarios para entender sus necesidades y brindar un apoyo más adecuado.”</p> <p>Testimonio N°39 – TECSUP</p>	<p>“Una de las debilidades es que no hacen seguimiento para verificar que sus becarios estén trabajando, así lo invertido como programa no sería en vano. Tampoco se hizo seguimiento para verificar que todos estén llevando inglés, muchos no utilizaron este beneficio.”</p> <p>Testimonio N°40 – SENATI</p>
---	--	---

Fuente: Trabajo de campo. Elaboración: APOYO Consultoría

De hecho, el resto de las recomendaciones también tienen que ver con la comunicación entre Mibeca y los becarios. En particular, indican que los procesos de reembolsos de materiales, además de ser “engorrosos”, muchas veces no estaban claros, lo que también influyó en su uso. De manera similar, en algunos casos tampoco se tenía claridad respecto al beneficio del inglés, aunque sobre este punto las recomendaciones se inclinan hacia una mayor flexibilidad en los tiempos y pagos de las clases.¹⁷

“Opino que hay cosas que no quedaron claras, no hubo una charla del mismo programa con nosotros, todo era siempre por correos y eso me fastidiaba. Debería de haber una mejor comunicación para dejar en claro lo que la beca incluye.”

Testimonio N°41 – SENATI (caso de éxito).

Por otro lado, un factor que resalta es que las dificultades económicas previas o durante la IEST, aunque afectan el rendimiento de los becarios, no lo determinan. En particular, resalta uno de los casos de éxito que, debido a sus limitaciones para solventar la carrera de Electrotecnia Industrial en TECSUP, no solo tuvo que participar de Mibeca, sino que también adquirió un crédito educativo y uno hipotecario. Aún así, es parte de los casos de éxito, ya que ahora trabaja como técnico de operaciones en la empresa minera Shougang.

En conclusión, el análisis de los casos de éxito y fracaso indica que son los factores personales los que más influyen en la eficacia del programa. En efecto, mientras que los casos de éxito sí pudieron superar adversidades económicas, de seguimiento, y del mercado laboral, los casos de fracasos optaron por trabajar informalmente, o simplemente desistir de trabajar al encontrarse con casi los mismos problemas.

Sin perjuicio de ello, este análisis también resalta factores que se encuentran en el margen de acción de Mibeca, y que podrían ayudar a los ex becarios en aras de superar estas adversidades. Los propios ex becarios señalan que una mejor comunicación y seguimiento de su desempeño académico y laboral podría ayudar a: (i) motivarlos, dado que la percepción de interés del programa podría impactar positivamente en aquellos becarios desmotivados, a causa de problemas personales o incluso psicológicos; y (ii) detectar y solucionar otros problemas (atrasos en los pagos, dificultades económicas o familiares, bajo desempeño académico, entre otros) de manera más rápida y eficaz.

Esto se relaciona también con las complicaciones en el acceso a los beneficios de inglés y materiales, que es un problema que no se había detectado debido a la falta de comunicación entre Mibeca y sus becarios. Al respecto, procesos de reembolso más simples y horarios más flexibles podrían haber incrementado el uso de estos beneficios.

¹⁷ Cuatro de los seis casos de éxito enfatizan en los procesos de reembolso, mientras que 3 mencionan el acceso al beneficio de inglés.

8. Conclusiones, recomendaciones y reflexiones finales

A la luz de los resultados encontrados en el presente estudio, esta sección describe las conclusiones acerca del funcionamiento del programa Mibeca. En primer lugar, se presentan los hallazgos del estudio, y se elabora una matriz que sintetiza cada hallazgo, proponiendo una recomendación específica a cada uno. Finalmente, esta sección explora las reflexiones que arrojan los resultados del estudio de Mibeca.

La primera conclusión del estudio es que **Mibeca sí es pertinente**, en tanto ayuda a superar las limitaciones económicas de sus becarios, que son el principal impedimento para su acceso a la educación superior. Adicionalmente, cabe resaltar que Mibeca apoya a una población usualmente desatendida por otros programas (como Beca 18), constituida por jóvenes y familias que, aunque no se encuentran en condición de pobreza, sí tienen necesidades económicas reales que dificultan su acceso a educación superior de calidad. Además, se ha identificado efectos positivos en términos de competencias adquiridas, inserción laboral, y valoración del programa.

Sin perjuicio de lo anterior, **se ha identificado oportunidades de mejora del programa**, en su diseño e implementación, y que requieren ajustes para facilitar el cumplimiento de los objetivos de Mibeca en el futuro. Estas se han estructurado en tres ejes temáticos: (i) oportunidades en el período previo a la etapa formativa de los becarios; (ii) oportunidades durante la etapa formativa; y (iii) oportunidades después de esta etapa.

En el período previo a la formación de los becarios en la IEST, se ha encontrado, como principal debilidad, la **necesidad de realizar un proceso de difusión del programa que sea más amplio y preciso**. Esto se sustenta en que alrededor del 86% de ex becarios se enteró de Mibeca dentro de la IEST, cuando ya había iniciado sus estudios técnicos. Asimismo, se ha encontrado un gran desconocimiento de los ex becarios sobre qué es FONDOEMPLEO, así como sobre los requisitos y objetivos de Mibeca.

En la etapa formativa, el principal hallazgo es la gran **necesidad de fortalecer el acompañamiento a los becarios**. Esto se sustenta en que es la debilidad más mencionada por los ex becarios en general (58%), así como por aquellos con una baja valoración por el programa (60%). Cabe resaltar que el acompañamiento que reclaman los ex becarios se orienta a un apoyo personal y psicológico, ajeno a temas administrativos.¹⁸ En efecto, estos indican que existe una necesidad por un seguimiento que no se limite al desempeño académico, que los ayude a motivarse respecto de su propio esfuerzo, y evite que se desenfocuen de cumplir sus objetivos.

Finalmente, en la etapa posterior a la educación técnica, que tiene que ver con los resultados de Mibeca, el principal hallazgo constituye la **necesidad de promover el apoyo a la inserción laboral de los becarios**. Este factor tiene una gran relevancia, ya que el objetivo último de Mibeca es contribuir a cerrar la brecha entre la demanda y la oferta de profesionales técnicos de calidad en el Perú. Por lo tanto, es indispensable minimizar el riesgo de que jóvenes preparados en cuanto a competencias y habilidades no puedan dar el paso final hacia su inserción en el mercado laboral, o que este requiera esfuerzos superiores a lo óptimo y necesario.

¹⁸ No implica que no exista la necesidad de mejoras en el ámbito administrativo. Por el contrario, algunos ex becario indican que tuvieron dificultades para realizar consultas o acceder a algunos beneficios del programa. Sin embargo, el acompañamiento psicológico es la principal oportunidad de mejora indicada en la muestra.

A continuación, se presenta la matriz de recomendaciones sobre Mibeca elaborada por APOYO Consultoría. Esta se estructura en tres secciones, y relaciona cada hallazgo relevante a una recomendación específica:

Cuadro 4. Matriz de recomendaciones sobre Mibeca

N°	Hallazgo	Recomendación
I. Sobre el proceso previo a la etapa formativa		
1	<p>Se ha encontrado que el 86% de ex becarios se enteró de Mibeca a través de la IEST, cuando ya se encontraba estudiando la carrera técnica. Esto sugiere que el proceso de difusión no fue lo suficientemente amplio, pues no habría llegado a tomar en cuenta otras instituciones, (como colegios, academias, o centros de trabajo). Esto genera que el riesgo de fallar en el reclutamiento de jóvenes con altas competencias y capacidad para obtener buenos resultados.</p> <p>Asimismo, se ha comprobado que los ex becarios no suelen tener un conocimiento adecuado del programa o de FONDOEMPLEO, lo que da cuenta de que no les fue brindada información clara y suficiente sobre los objetivos y/o requisitos de Mibeca.</p>	<p>Fortalecer el proceso de difusión del programa, para llegar a un mayor número de jóvenes y aumentar la probabilidad de postulación de los jóvenes con mayor potencial de éxito.</p> <p>Por otro lado, se recomienda que, durante este proceso, se promueva presentar información clara y completa sobre: FONDOEMPLEO y Mibeca (objetivos, requisitos de postulación y conservación, etc.). Esto no solo permitiría que los becarios conozcan realmente quién los está ayudando, sino también: (i) ampliaría la difusión del programa a partir de ellos (con sus amigos, familiares, entre otros); y (ii) les permitiría conocer y aprovechar al máximo sus beneficios.</p>
2	<p>La existencia de casos de fracaso, definidos según desempleo, informalidad, y baja remuneración, da cuenta de que las notas en el colegio y examen de admisión son un indicador insuficiente para evaluar la capacidad de éxito de los postulantes a Mibeca.</p> <p>Asimismo, se ha comprobado que la cuota femenina de ex becarios en la muestra es considerablemente baja (2.2%), aunque concuerda con la cuota general en educación técnica.</p> <p>Finalmente, existe un porcentaje importante de ex becarios (17%) que sugiere reevaluar el conjunto de carreras elegibles para el programa. Adicionalmente, la existencia ex becarios desempleados podría significar que son egresados de carreras no tan demandadas por el mercado laboral.</p>	<p>Rediseñar el proceso de evaluación de los postulantes:</p> <p>(i) Establecer criterios de calificación de los postulantes a partir de una evaluación integral, tomando en cuenta no solo el desempeño académico, sino también factores como sus habilidades blandas, problemas personales, salud, entre otras.</p> <p>(ii) Fomentar la participación femenina en Mibeca, a través de la incorporación de un puntaje extra en la evaluación de mujeres.</p> <p>(iii) Fomentar el estudio de carreras con una gran proyección de remuneración y demanda de trabajadores, también a través de un puntaje extra para los postulantes que estudiarían carreras con mayores expectativas de retorno.</p>
II. Sobre el proceso formativo		
3	<p>El bajo acompañamiento fue considerada la debilidad más relevante del programa, mencionada por el 58% de los ex becarios. Aunque en muchos casos no es necesario un acompañamiento continuo para que los becarios tengan éxito, una gran fracción de estos señala que este puede ser muy beneficioso debido a que: (i) los ayuda a mantenerse motivados, y (ii) facilita la detección de otros problemas (familiares, psicológicos, económicos, entre otros).</p>	<p>Realizar esfuerzos para garantizar el continuo acompañamiento de los becarios a lo largo de toda su etapa formativa. Este acompañamiento no debe limitarse a su desempeño académico, sino extenderse al plano personal y emocional.</p> <p>Para ponerlo en práctica, el programa debería promover que las IEST también realicen estos esfuerzos, y tomarlos en cuenta como uno de los factores en la selección de las IEST elegibles. Algunas alternativas a tomar en cuenta son: la contratación de personal especializado; y articular esfuerzos con plataformas de apoyo de las IEST.</p>

N°	Hallazgo	Recomendación
4	Otras de la mayores debilidades del programa, en opinión de los ex becarios, es la dificultad de acceder a los beneficios de materiales e inglés (18% y 14%). En efecto, existe poca evidencia del uso de estos beneficios, en gran parte debido a lo costoso de los trámites de reembolso (en términos de tiempo y esfuerzo), y en el caso del inglés, los horarios complicados de las clases.	<p>Reducir las dificultades que enfrentan los becarios para acceder a los beneficios de inglés y materiales:</p> <p>(i) Materiales: reducir los costos de transacción inherentes al reembolso de gastos en materiales. Esto podría lograrse formando convenios con librerías o talleres, y brindado a los becarios "vales de consumo" en estos establecimientos, de manera que los pagos se den directamente entre ellos FONDOEMPLEO.</p> <p>(ii) Inglés: realizar esfuerzos por encontrar instituciones de alta calidad, costos adecuados, y horarios flexibles.</p>
5	<p>El costo total de estudios no es igual para todas las carreras. Más aún, la heterogeneidad en costos es muy notoria entre las carreras de TECSUP, y las de SENATI o SENCICO, que cuestan menos de la mitad que las de la primera (según los ex becarios). Esto origina que, mientras que la subvención de S/20 mil soles es suficiente para solventar las carreras de SENATI y SENCICO, solo llega a cubrir alrededor del 50% de las carreras en TECSUP. Esto supone una dificultad mayor para los becarios de esta IEST para terminar la carrera y cumplir con los objetivos del programa.</p>	<p>Reestructurar la subvención a las pensiones educativas, pasando de un monto fijo total de S/20 mil, a uno variable, proporcional al costo de cada carrera en determinada IEST.</p> <p>Sin perjuicio de ello, FONDOEMPLEO podría establecer un tope máximo en el monto de subvención, en función de su restricción presupuestal. Este tope se podría establecer, por becario, por carrera, o por IEST.</p>
6	<p>Durante su etapa en la IEST, varios ex becarios señalan que había pocas instancias para obtener una atención rápida por parte del programa.</p> <p>Asimismo, durante el trabajo de campo, se pudo comprobar que la plataforma de Facebook del programa no solía atender a las consultas que los ex becarios transmitían por esa vía. Esto da cuenta de que los becarios pueden estar expuestos a la desinformación.</p>	<p>Poner a disposición de los becarios instancias de fácil acceso a información del programa y la educación que reciben. Cabe resaltar que, aunque una plataforma virtual es una manera muy eficiente y costo-efectiva para lograr este propósito, instancias presenciales (como oficinas o portavoces de Mibeca) también son muy pertinentes, dada la alta valoración de los ex becarios por una relación personal con el programa.</p>
III.	Sobre los resultados del programa	
7	Otra de las debilidades más resaltadas por los ex becarios (9%), es el escaso apoyo a su inserción en el mercado laboral, tanto por la IEST como por Mibeca. Dado que el objetivo final del programa es el aumento de la oferta de profesionales técnicos capacitados, es indispensable que se minimice el riesgo de que los becarios no den el paso final en su camino de formación hacia el mercado laboral.	<p>Realizar esfuerzos para garantizar el apoyo a la inserción laboral de los becarios, a través de instancias como bolsas de trabajo, una red consolidada de contactos, charlas de egresados, desayunos corporativos, entre otros.</p> <p>Para ponerlo en práctica, el programa debería promover que las IEST también realicen estos esfuerzos, y tomarlos en cuenta como uno de los factores en la selección de IEST elegibles.</p>

N°	Hallazgo	Recomendación
8	Las dificultades para realizar el trabajo de campo de este estudio (el primero sobre los resultados de Mibeca), da cuenta de que no se han realizado esfuerzos suficientes por mantener actualizadas las bases de datos de los ex becarios . En efecto, un sistema de seguimiento adecuado hubiera permitido contar con resultados de manera más accesible.	Establecer un sistema organizado de seguimiento de los becarios , no limitada a su desempeño académico, sino también a cuestiones laborales, personales, de contacto, entre otros. Asimismo, mantener esta base de datos actualizada (de manera semi anual, por ejemplo) incluso para los becarios egresados . Esto facilitaría la realización de estudios posteriores de los resultados del programa.

Fuente: Trabajo de campo. Elaboración: APOYO Consultoría

Reflexiones finales

Esta sección, la última del estudio, se enfoca en reflexionar acerca de las posibilidades de escalamiento de Mibeca. Para ser escalable, es necesario que el programa no solo sea pertinente y eficaz (como ha demostrado ser, en líneas generales), sino que también logre sus resultados eficientemente, es decir, al menor costo posible. Adicionalmente, se necesita que estos resultados puedan ser demostrados, por lo que, previamente, deben ser medibles. Por lo tanto, la escalabilidad del programa se sustenta en dos pilares: (i) **garantizar la obtención de resultados** de manera eficiente; y (ii) **permitir la medición y evidencia** de estos resultados. Esta sección explora las recomendaciones más importantes para cada pilar.¹⁹

Para garantizar que el programa obtenga resultados positivos de manera eficiente, es necesario que se seleccione a los postulantes con mayor potencial de éxito, y asegurar que, durante la etapa de aprendizaje, estos tengan las facilidades necesarias para alcanzar este potencial. Estas son: la Recomendación 2, rediseñar el proceso de evaluación de los postulantes; y la Recomendación 3, fortalecer el acompañamiento de estos a lo largo de su etapa formativa.

El primer punto (**Recomendación 2**) es importante debido a que se ha podido comprobar que los criterios de selección utilizados en convocatorias previas han sido insuficientes para caracterizar el éxito de los becarios. En particular, la existencia de casos de “fracaso” sugiere que un proceso de evaluación de postulantes basado solamente en su desempeño escolar y en el examen de admisión no sería adecuado. Los riesgos de esta metodología implican, por ejemplo, que se podría llegar a aceptar a jóvenes muy capaces académicamente, pero con bajo potencial en el desarrollo de competencias blandas que les permitan desenvolverse en el ámbito laboral.

Adicionalmente, cabe resaltar que, en muchos casos, las calificaciones de alumnos en una Institución Educativa (IE) de nivel secundario no son comparables a las de alumnos en otra IE, debido a diferencias en la exigencia académica de ambas instituciones. Por lo tanto, una evaluación íntegra de los postulantes, que tome en cuenta factores extraacadémicos, ayudaría a minimizar el riesgo de no aceptar a aquellos jóvenes con mayor potencial de éxito en el entorno laboral.

Con respecto al segundo punto (**Recomendación 3**), este es importante debido a los comentarios de los ex becarios sobre las debilidades del programa (por lo explicado en secciones anteriores). Sin perjuicio de ello, la necesidad de fortalecer el

¹⁹ Sin perjuicio de lo expuesto, todas las recomendaciones brindadas en el Cuadro 4 se orientan, de manera directa o indirecta, a aumentar la escalabilidad de Mibeca, pues facilitan el cumplimiento de los pilares.

acompañamiento a los becarios cobra mayor importancia al tomar en cuenta el punto anterior. En particular, si se asume que se ha logrado reclutar a los jóvenes con mayor potencial de éxito para los objetivos de Mibeca, el acompañamiento continuo ayudaría a minimizar el riesgo de que estos no alcancen su máximo potencial, evitando que pierdan motivación o interés por sus estudios, especialmente debido a problemas personales.

En este marco, parece apropiado que el programa realice esfuerzos por promover acompañamiento de los becarios, por parte de tutores o incluso psicólogos de la IEST (este es el tipo de acompañamiento que más se reclama por los ex becarios). En su defecto (en caso la IEST no pueda brindar este apoyo), Mibeca debería considerar hacerlo externamente, a través de personal contratado directamente, o estableciendo vínculos con otras asociaciones de psicología.

Ahora bien, sin dejar de lado los posibles beneficios del acompañamiento, se debe contemplar que este también acarreará costos extra para el programa, por la necesidad de contar con profesionales especializados que tengan una relación personal con los becarios. En este contexto, una de las medidas que Mibeca podría implementar para evitar sobrecostos sin perder los beneficios del acompañamiento son: segmentar la distribución de IEST elegibles por zonas (p.e.: Arequipa – Norte, Arequipa – Sur), y establecer un número de asesores psicológicos por zona. Esta segmentación podría hacerse también por distritos, ciudades, regiones, entre otras. Otra medida sería implementar una plataforma virtual, pero que permita mantener un trato especializado a cada becario.

Para permitir la medición de los resultados de Mibeca, las recomendaciones se enfocan en asegurar que estos sean visibles y cuantificables. En ese sentido, es necesario enfocarse en la **Recomendación 8**, diseñar e implementar un sistema de seguimiento a ex becarios, que incluya información concerniente a su inserción laboral, retornos de su educación, expectativas de desarrollo profesional y personal, entre otros. Esto facilitaría la realización de estudios posteriores sobre el programa, ya que se reduciría la dificultad de contactar a los ex becarios. Asimismo, permitiría hacer evidentes y transparentes los resultados de Mibeca, lo que permitiría calcular el impacto del programa.

Por otro lado, una base de datos actualizada de ex becarios, que incluya los temas mencionados previamente, facilitaría la detección oportuna de problemas en ciertos segmentos de los beneficiarios del programa. Por ejemplo, en el caso hipotético de que se observe un bajo grado de inserción laboral en La Libertad, no sería necesario realizar un estudio general de Mibeca, sino que se podría impulsar un estudio (menor) específico a diagnosticar el problema de esta región y encontrar medidas que permitan solucionarlo.

En conclusión, la reflexión sobre la escalabilidad de Mibeca sugiere que sus posibilidades de crecimiento pasan por dos puntos o pilares principales: (i) garantizar la obtención de resultados de manera eficiente; y (ii) permitir la medición y evidencia de estos resultados. Para esto, se recomienda enfatizar en las Recomendaciones 2, 3 y 8, que permitirían: (i) maximizar la probabilidad de admitir en el programa a aquellos postulantes con el mayor potencial de éxito; (ii) minimizar el riesgo de que los becarios no alcancen su propio potencial (debido a diversos problemas); y (iii) implementar un sistema de seguimiento a ex becarios, que permita medir y cuantificar sus resultados en distintos aspectos.

9. Anexos

9.1. Anexo 1: Relación de ex becarios entrevistados

ID	Nombres	Apellidos	Carrera	Región
1	ALEJANDRO FIDEL	UZURIAGA RAMIREZ	ELECTRÓNICA INDUSTRIAL	LIMA
2	JORGE ISSAC	ARAUJO CHIOTTI	MANTENIMIENTO DE MAQUINARIA PESADA	LIMA
3	PEPE RAUL	APFATA CHAHUAYO	MANTENIMIENTO DE MAQUINARIA DE PLANTA	LIMA
4	FRANS WILLIAMS	CHAVEZ MARTINEZ	MANTENIMIENTO DE MAQUINARIA PESADA	LIMA
5	CRISTIAN MIGUEL	TORRES HERRERA	MANTENIMIENTO DE MAQUINARIA PESADA	LIMA
6	DAVID KIWEN	SALCEDO DURAND	MECÁNICO DE MANTENIMIENTO	LIMA
7	ALEXANDER HAMMERLY	HUARANGA VENTURO	MANTENIMIENTO DE MAQUINARIA PESADA	LIMA
8	ELBER YORSI	REGALADO DÍAZ	TOPOGRAFÍA	LIMA
9	ROGER JAVIER	NAVENTA VILLANUEVA	MECÁNICO DE MANTENIMIENTO	LIMA
10	NELSON ANTONIO	ANCO CHOQUE	ELECTRICISTA INDUSTRIAL	LIMA
11	JORGE LUIS	SUCANTAPE CONTRERAS	MECÁNICO AUTOMOTRIZ	LIMA
12	GEISER	SILVA FLORES	MECÁNICO DE MANTENIMIENTO	LIMA
13	CAÍN REYNALDO	GARIBAY ORTIZ	ELECTROTECNIA INDUSTRIAL	LIMA
14	ROY ARMANDO	SAIRITÚPAC ESPINOZA	TOPOGRAFÍA	LIMA
15	ADILSON LIONEL	FRANCIA MANCO	MECÁNICO AUTOMOTRIZ	LIMA
16	JOSE LUIS	ANTESANA CCENCHO	MECÁNICO AUTOMOTRIZ	LIMA
17	HUMBERTO	VÁSQUEZ VILCA	MANTENIMIENTO DE MAQUINARIA PESADA	AREQUIPA
18	JEAN PAUL CRISTHIAN	CÁRDENAS RIVERA	TOPOGRAFÍA	LIMA
19	ABRAHAN	LEGUÍA ALARCÓN	MANTENIMIENTO DE MAQUINARIA PESADA	LIMA
20	WILLIAM ROLY	ROSALES URCO	MANTENIMIENTO DE MAQUINARIA DE PLANTA	LIMA

ID	Nombres	Apellidos	Carrera	Región
21	JUAN MIGUEL	COLQUE QUISPE	MECÁNICO AUTOMOTRIZ	LIMA
22	MANUEL ALDAIR	MEJIA ORELLANO	MECÁNICO AUTOMOTRIZ	LIMA
23	WILSON RAUL	CARDENAS TORRES	ELECTRICISTA INDUSTRIAL	LIMA
24	LIDO NEYL	GARCIA BUSTAMANTE	MECATRÓNICA AUTOMOTRIZ	LIMA
25	EDWIN	CHOQUEHUANCA CONDORI	ELECTRÓNICA Y AUTOMATIZACIÓN INDUSTRIAL	LIMA
26	ERIXON ORLANDO	TOLEDO ROQUE	MECÁNICO DE MANTENIMIENTO	LIMA
27	JESUS ALBERTO	COBARRUBIAS PINEDO	MECÁNICO AUTOMOTRIZ	LIMA
28	ENZO SMITT	DE PAZ NAVARRO	MECÁNICO AUTOMOTRIZ	LIMA
29	EDGARD JUNIOR	YACTAYO SÁNCHEZ	MECÁNICO AUTOMOTRIZ	LIMA
30	JACK ROSINALDO	ARHUIS	MANTENIMIENTO DE MAQUINARIA PESADA	LIMA
31	LADY BETH	CHACON MARIACA	MANTENIMIENTO DE MAQUINARIA PESADA	LIMA
32	PAUL EMERSON	ESPINOZA RUPAY	ELECTROTECNIA INDUSTRIAL	LIMA
33	JOSE SIMON	BOLIVAR GONZALES	ELECTRÓNICA INDUSTRIAL	AREQUIPA
34	ARTURO	CJURO LUPO	ELECTRÓNICA INDUSTRIAL	AREQUIPA
35	ALBANO MAURICIO	SOTA GOMEZ	ELECTROTECNIA INDUSTRIAL	AREQUIPA
36	JOSÉ ANTONIO	CCAMA	ELECTROTECNIA INDUSTRIAL	AREQUIPA
37	ARES LEONARDO	SILVA VARILLAS	ELECTRÓNICA Y AUTOMATIZACIÓN INDUSTRIAL	AREQUIPA
38	EDWARD FREDY	SILVA FELIPE	MANTENIMIENTO DE MAQUINARIA PESADA	AREQUIPA
39	YAN CARLOS	LEON HUANCA	MECÁNICO AUTOMOTRIZ	AREQUIPA
40	JOSÉ ALFREDO	FLORES BUSTINZA	ELECTRÓNICA Y AUTOMATIZACIÓN INDUSTRIAL	AREQUIPA
41	LUIS FERNANDO	RODRÍGUEZ ZEVALLOS	ELECTROTECNIA INDUSTRIAL	AREQUIPA
42	YHONY GABRIEL	MARTINEZ BARRIONUEVO	ELECTRICISTA INDUSTRIAL	ICA
43	ELMER	NIFLA	MANTENIMIENTO DE MAQUINARIA DE PLANTA	AREQUIPA

ID	Nombres	Apellidos	Carrera	Región
44	ROOSBELTH NICOLS	MENDOZA CAMPOS	MECÁNICO DE MANTENIMIENTO	AREQUIPA
45	FRANK JEYSSON	MENDIGURE NUÑONCCA	MECATRÓNICA AUTOMOTRIZ	AREQUIPA
46	ALEX ALEJANDRO	CORONADO BERNAOLA	MECÁNICO AUTOMOTRIZ	AREQUIPA
47	OMAR GREGORIO	NINASIVINCHA SORIA	MECATRÓNICA AUTOMOTRIZ	AREQUIPA
48	BRYAN	LLAMOCCA CORDOVA	MECATRÓNICA AUTOMOTRIZ	AREQUIPA
49	MAGNO AMILCAR	MERMA CCAPA	MECATRÓNICA AUTOMOTRIZ	AREQUIPA
50	GUSTAVO NELSON	PACHECCA CAIRA	ELECTROTECNIA INDUSTRIAL	AREQUIPA
51	JUAN VICTOR	VIZCARRA	MANTENIMIENTO DE MAQUINARIA DE PLANTA	AREQUIPA
52	JUAN	VELASCO NINA	ELECTRICISTA INDUSTRIAL	AREQUIPA
53	MAURICIO RENZO	QUISPE CONDO	MECÁNICO AUTOMOTRIZ	AREQUIPA
54	EDDY	VASQUEZ COTRINA	MECATRÓNICA AUTOMOTRIZ	LA LIBERTAD
55	RODRIGO ALONSO	AYALA BELISARIO	ELECTRÓNICA Y AUTOMATIZACIÓN INDUSTRIAL	AREQUIPA
56	LUIS	AGUILAR ANICAMA	MECÁNICO DE MANTENIMIENTO	ICA
57	EDDY JUAN	GOMEZ HUAMANÍ	MECÁNICO DE MANTENIMIENTO	AREQUIPA
58	JUAN MAURICIO	OBANDO JAIME	MANTENIMIENTO DE MAQUINARIA PESADA	AREQUIPA
59	RODRIGO ALEJANDRO	HERRERA MALQUE	ELECTROTECNIA INDUSTRIAL	AREQUIPA
60	GERARDO MAURICIO	GUTIERREZ ANDÍA	MECÁNICO AUTOMOTRIZ	AREQUIPA
61	JHON DENNIS	MAMANI MAMANI	ELECTROTECNIA INDUSTRIAL	AREQUIPA
62	HENING EDISON	TURPO CONDORI	ELECTROTECNIA INDUSTRIAL	AREQUIPA
63	DARLYMN JOSHABED JAZMIN	HUARACHE MANZANEDO	ELECTROTECNIA INDUSTRIAL	AREQUIPA
64	GEAN CARLO GUILLERMO	AYESTAS BANDA	MECATRÓNICA AUTOMOTRIZ	AREQUIPA
65	REINALDO	HUYCHO CÁRDENAS	MECÁNICO DE MANTENIMIENTO	AREQUIPA
66	JOSE CARLOS	PANCA CORNEJO	MANTENIMIENTO DE MAQUINARIA DE PLANTA	AREQUIPA

ID	Nombres	Apellidos	Carrera	Región
67	EDWIN ABEL	BONIFACIO MAMANI	ELECTROTECNIA INDUSTRIAL	AREQUIPA
68	JOSÉ	HUARSAYA LUPO	MANTENIMIENTO DE MAQUINARIA PESADA	AREQUIPA
69	HERSON ROY	SANIZ TORRES	ELECTROTECNIA INDUSTRIAL	AREQUIPA
70	JOSE LUIS	TAYPE CCALLO	MECATRÓNICA AUTOMOTRIZ	AREQUIPA
71	JOHAN AROLD	CHAMPI LUQUE	MECATRÓNICA AUTOMOTRIZ	AREQUIPA
72	GABRIEL ANDRESS	ARQUE LLAMOSAS	ELECTRICISTA INDUSTRIAL	AREQUIPA
73	GERARDO JERSON	BOLÍVAR SONCCO	ELECTRÓNICA Y AUTOMATIZACIÓN INDUSTRIAL	AREQUIPA
74	PAOLA ESTEFANY	ROMAN QUISPE	MANTENIMIENTO DE MAQUINARIA DE PLANTA	AREQUIPA
75	CESAR GRIMALDO	CHURATA VILCA	MECATRÓNICA AUTOMOTRIZ	AREQUIPA
76	ALEX ALFREDO	CHAMBI TICONA	MECÁNICO DE MANTENIMIENTO	AREQUIPA
77	GORKY ELVIS	VALDIVIA CARLOS	ELECTROTECNIA INDUSTRIAL	AREQUIPA
78	ANGEL ALONSO	GUILLEN VELASQUEZ	MECATRÓNICA AUTOMOTRIZ	AREQUIPA
79	ELISBAN GUIDO	QUILLILLE QUISPE	MANTENIMIENTO DE MAQUINARIA PESADA	AREQUIPA
80	YVAN RENATO	VIGIL LOZANO	MECÁNICO DE MANTENIMIENTO	AREQUIPA
81	JORGE LEONARDO	AMESQUITA ASQUI	ELECTRÓNICA Y AUTOMATIZACIÓN INDUSTRIAL	AREQUIPA
82	WILY ABEL	ANCALLE AYMARA	MECATRÓNICA AUTOMOTRIZ	AREQUIPA
83	SAÚL	ZAPANA QUISPE	ELECTRÓNICA Y AUTOMATIZACIÓN INDUSTRIAL	AREQUIPA
84	LUIS FERNANDO	BEDREGAL MÉNDEZ	MECATRÓNICA AUTOMOTRIZ	AREQUIPA
85	VÍCTOR ENRIQUE	FAJARDO CHACALTANA	MECATRÓNICA AUTOMOTRIZ	ICA
86	JHON FRANCLIN	ESCOBAR CANCHERO	ELECTRICISTA INDUSTRIAL	ICA
87	LUIS ANTONIO	TAFUR RAMOS	MECÁNICO DE MANTENIMIENTO	ICA
88	JAIR OSWALDO	NECIOSUP GUEVARA	MECÁNICO AUTOMOTRIZ	ICA
89	JUAN JOSÉ	SAUCEDO PASTOR	ELECTRICISTA INDUSTRIAL	ICA

ID	Nombres	Apellidos	Carrera	Región
90	BRUNO YAMPIER	AGUIRRE TASAYCO	MECÁNICO DE MANTENIMIENTO	ICA
91	WILLIAM JAVIER	COLQUEPISCO TITO	MECÁNICO DE MANTENIMIENTO	ICA
92	ALFREDO JESÚS	ALMEYDA CARHUAPUMA	ELECTRICISTA INDUSTRIAL	ICA
93	LUIS ANTONIO	TREBEJO INOCENTE	MECÁNICO DE MANTENIMIENTO	LIMA
94	JEREMY DENILSON	MOREYRA FELIPA	ELECTRICISTA INDUSTRIAL	ICA
95	ANDHERSON MICHELLE	AGUELA SORIA	MECÁNICO AUTOMOTRIZ	ICA
96	DARWIN MERLIN	PACHAS CRISOSTOMO	MECÁNICO DE MANTENIMIENTO	ICA
97	HÉCTOR ALEXANDER	MUÑANTE PACHAS	MECÁNICO DE MANTENIMIENTO	ICA
98	FRANCO ANGELO	JUAREZ YAMOCA	MECÁNICO AUTOMOTRIZ	ICA
99	JHONATAN	QUISPE ZAPANA	MECÁNICO AUTOMOTRIZ	ICA
100	KHELLWIN ALBERTO	MADRID CAMACLANQUI	ELECTRICISTA INDUSTRIAL	ICA
101	ALEJANDRO TEÓDULO	TOLEDO ROQUE	MECÁNICO DE MANTENIMIENTO	LIMA
102	HYORDAN ANGEL	GÁLVEZ CHOQUE	MECÁNICO DE MANTENIMIENTO	ICA
103	RUBÉN SADAN	HERRERA CUSIPUMA	MECÁNICO AUTOMOTRIZ	ICA
104	CARLOS ALEXANDER	MATÍAS FELIPA	ELECTRICISTA INDUSTRIAL	ICA
105	ABEL JESÚS	HERENCIA CIENFUEGOS	ELECTRICISTA INDUSTRIAL	ICA
106	KEVIN JOSEPH	LURITA VALLE	MECÁNICO DE MANTENIMIENTO	ICA
107	MARLON JAVIER	PEÑA SAYAS	MECÁNICO DE MANTENIMIENTO	ICA
108	JORGE ORLANDO	BONILLA SAMANDER	MECÁNICO DE MANTENIMIENTO	ICA
109	RUBÉN	SARAVIA TORRES	ELECTRICISTA INDUSTRIAL	ICA
110	HAROLD ALDAIR	PARRA AURIS	MECÁNICO DE MANTENIMIENTO	ICA
111	CESAR AUGUSTO	CUADROS DE LA ROSA	ELECTRICISTA INDUSTRIAL	ICA
112	MARTÍN ELIAS	LÓPEZ AZCARATE	ELECTRICISTA INDUSTRIAL	ICA

ID	Nombres	Apellidos	Carrera	Región
113	ROBERTO PIER	PACHAS BONIFACIO	ELECTRICISTA INDUSTRIAL	ICA
114	KEVIN ALEXIS	HERNÁNDEZ LOPEZ	MECÁNICO DE MANTENIMIENTO	ICA
115	BRYAN OMAR	PALOMINO ARMAS	MECÁNICO DE MANTENIMIENTO	ICA
116	CARLOS JOSÉ	GÁLVEZ CHIRINOS	TECNOLOGÍA MECÁNICO ELÉCTRICA	LA LIBERTAD
117	HÉCTOR GUSTAVO	CONTRERAS CASTILLO	TECNOLOGÍA MECÁNICO ELÉCTRICA	LA LIBERTAD
118	MARCELO ISIDRO	LOPEZ SILVA	TECNOLOGÍA MECÁNICO ELÉCTRICA	LA LIBERTAD
119	ELVIS FRANKLIN	CHIPA CCOSCCO	TECNOLOGÍA MECÁNICO ELÉCTRICA	LA LIBERTAD
120	ANGEL DANIEL	AGÜERO ROSADO	MECÁNICO AUTOMOTRIZ	LA LIBERTAD
121	GERSON SAMIR	BENITES VALVERDE	TOPOGRAFÍA	LA LIBERTAD
122	JORGE LUIS	CRUZ ROMERO	MECATRÓNICA AUTOMOTRIZ	LA LIBERTAD
123	FRANCO ALAMIRO	ALFARO HURTADO	MECATRÓNICA AUTOMOTRIZ	LA LIBERTAD
124	TITO FRANKLIN	CASTRO CARLOS	MECATRÓNICA AUTOMOTRIZ	LA LIBERTAD
125	RONAL ALEXANDER	BOCANEGRA RODRÍGUEZ	ELECTROTECNIA INDUSTRIAL	LA LIBERTAD
126	OSCAR ROMAYN	RAICO VIZCONDE	MECÁNICO AUTOMOTRIZ	LA LIBERTAD
127	ADÍN ALDAIR	LLARO RODRÍGUEZ	ELECTRÓNICA INDUSTRIAL	LA LIBERTAD
128	JEYNER	CARDENAS CHAVEZ	MECATRÓNICA AUTOMOTRIZ	LA LIBERTAD
129	JUNIOR ALEXANDER	FLORES RAMOS	MECATRÓNICA AUTOMOTRIZ	LA LIBERTAD
130	LUIS MIGUEL	ANGULO PÉREZ	MECATRÓNICA AUTOMOTRIZ	LA LIBERTAD
131	FERNANDO SERGIO	ALVAREZ SACRAMENTO	ELECTRICISTA INDUSTRIAL	LA LIBERTAD
132	WILLY YERI	SOLORZANO SÁNCHEZ	MECÁNICO AUTOMOTRIZ	LA LIBERTAD
133	YERSON	HOYOS GONZALES	ELECTROTECNIA INDUSTRIAL	LA LIBERTAD
134	JUAN CARLOS	REYNA VARAS	TOPOGRAFÍA	LA LIBERTAD

Elaboración: APOYO Consultoría

9.2. Anexo 2: Guía de entrevista a ex becarios

GUÍA DE ENTREVISTA A EX BECARIOS DEL PROGRAMA MIBECA
Duración aproximada: 1 hora 30 minutos

Buenos días / buenas tardes. El objetivo de la entrevista es recoger información sobre los efectos del programa Mibeca en sus egresados, de manera que se puedan identificar los factores que afectan su funcionamiento. La información que me brindes será utilizada únicamente para fines del estudio y será tratada de forma estrictamente confidencial. Te recuerdo que no hay respuestas buenas ni malas, por eso te pediría que respondas con toda confianza y franqueza.

Antes de iniciar quisiera pedirte el consentimiento para poder grabar esta entrevista con el objetivo de no perder información valiosa que nos puedas brindar.

Para empezar, me gustaría que me des algunos datos personales para registrar tu participación.

1. ¿Cuál es tu nombre completo?

NOMBRES	
APELLIDOS	
CARRERA (apoyo para entrevista)	

2. ¿Cuál es tu edad?

EDAD EN AÑOS COMPLETOS	
-------------------------------	--

3. ¿En qué distrito vives?

REGIÓN	PROVINCIA	DISTRITO	UBIGEO										
			<table border="1" style="width: 100%; height: 20px;"> <tr> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> </table>										

4. Ahora, me gustaría que me cuentes un poco de ti. ¿Qué te gusta hacer? ¿Cuáles son tus *hobbies*?

I. SOBRE LAS EXPECTATIVAS EDUCATIVAS AL SALIR DEL COLEGIO

E: A continuación, me gustaría que recuerdes la época en la que saliste del colegio.

5. ¿En qué año terminaste tus estudios de secundaria? ¿Qué edad tenías?

Código	Variable	Respuesta
5_1	Año de egreso	
5_2	Edad de egreso (en años completos)	

6. Cuando terminaste, ¿tenías la intención de seguir estudiando? ¿Pensabas estudiar en una universidad o en un instituto?

7. En este momento de tu vida, ¿considerabas que seguir estudios superiores sería útil? ¿Qué tipo de formación considerabas más útil?

8. ¿Qué te motivó a seguir estudios superiores? ¿Y a seguir estudios técnicos?

9. ¿Qué carreras considerabas estudiar? ¿Qué alternativas habías considerado?

10. ¿Qué aspiraciones laborales tenías? ¿A qué esperabas dedicarte cuando acabaste el colegio? [Indagar sobre los sueños del ex becario cuando terminó sus estudios de secundaria]

11. ¿Tenías alguna limitación para estudiar lo que querías estudiar? [Indagar si se tenía alguna restricción para continuar con estudios universitarios o en alguna carrera específica]

II. SOBRE EL PROGRAMA MIBECA

E: A continuación, realizaré unas preguntas para conversar acerca de lo que conoces sobre el programa Mibeca.

12. ¿Cómo te enteraste del programa Mibeca? [Indagar si se enteró por familiares, amigos, medios de comunicación, redes sociales u otros]

13. ¿Conoces los objetivos del programa? ¿En qué consisten?

14. ¿Conoces los requisitos para la obtención de las becas? ¿Recuerdas cuáles eran? ¿Qué opinas sobre estos requisitos?

15. ¿Por qué decidiste postular al programa? ¿Participaste de la decisión? ¿Estabas de acuerdo? [Explorar si existía vocación por la carrera, qué postura tenía la familia, si tenían recursos limitados]

16. ¿Recuerdas cómo fue el proceso para poder acceder a la beca? [Indagar si fue un proceso sencillo o complicado]

III. SOBRE EL ACCESO A LA IEST SELECCIONADA (SENCICO, TECSUP, SENATI)

E: A continuación, realizaré unas preguntas para conocer el proceso a través del cual terminaste ingresando a la Institución de Educación Superior Tecnológica (IEST) en la que estudiaste.

17. ¿Qué IEST seleccionaste para postular (SENCICO, TECSUP, SENATI)? ¿Por qué seleccionaste esa IEST? ¿Era tu primera opción? De no ser así, ¿qué instituto/universidad era tu primera opción?

Código	Variable	Respuesta
17	IEST seleccionada para postular	

18. ¿En qué año ingresaste a la IEST? ¿Qué edad tenías?

Código	Variable	N°
18_1	Año de ingreso	
18_2	Edad de ingreso (en años completos)	

19. ¿Bajo qué modalidad ingresaste a la IEST?

Alternativa	Código	Alternativa	Código
Examen de admisión	1	Convenio	3
Entrevista	2	Otro: _____	94

20. ¿A qué carrera ingresaste [verificar que sea la misma que figura al inicio]? ¿Por qué?
¿Postulaste en más de una oportunidad?

21. ¿Era tu primera opción? De no ser así, ¿cuál era tu primera opción?

Código	Enunciado	Respuesta	
21_1	La carrera a la que ingresé fue mi primera opción	Sí	No
21_2	Primera opción (Solo si 21_1="No")		

22. ¿Considerabas que estudiar una carrera técnica sería de utilidad?

23. Si no hubieras tenido acceso a la beca del programa, ¿qué opciones habrías tenido en el aspecto académico?

IV. SOBRE LA EXPERIENCIA EN LA IEST

E: A continuación, realizaré unas preguntas para que me cuentes tu experiencia como estudiante en la IEST en la que estudiaste.

24. ¿Qué opinión tenías sobre la IEST al iniciar tus clases? [Indagar si la opinión era positiva, negativa, neutra, o si sabía muy poco sobre el instituto/la carrera]

25. ¿Cómo fue tu experiencia en la IEST en el primer año? ¿Te gustó? ¿Era lo que te esperabas?

26. Conforme avanzaste en la carrera, ¿cómo cambió tu opinión sobre tu carrera y sobre la IEST?

27. ¿Cómo te fue a nivel de rendimiento académico? ¿Perteneceste al tercio superior? ¿Al quinto superior? ¿Al décimo superior? ¿Cuál fue tu promedio acumulado?

Código	Variable	Respuesta	
27_1	¿Pertenece al tercio superior?	Sí	No
27_2	¿Pertenece al quinto superior?	Sí	No

27_3	¿Pertenece al décimo superior?	Sí	No
27_4	Promedio acumulado		

28. ¿Recuerdas cuáles fueron los cursos en los que mejor te fue? ¿Por qué crees que te fue bien en esos cursos?

29. ¿Cuáles fueron los factores que favorecieron tu desempeño académico?

30. Según lo que recuerdas, ¿en qué ubicación del cuadro de mérito de la IEST terminaste la carrera?

Código	Variable	Ubicación
30	Ubicación del cuadro de mérito al término de la carrera	

31. Durante el transcurso de tu carrera de estudiante, ¿cómo te sentiste en general? [Bienvenido/motivado/incómodo/fuera de lugar/etc.]

32. ¿Cómo era tu relación con tus compañeros de estudio? ¿Se llevaban bien?

33. ¿Cómo era tu relación con tu familia? ¿Tuvieron algún tipo de problema?

34. A nivel personal, ¿tuviste algún problema o dificultad que te afectara emocionalmente? [Puede ser alguno mencionado en las preguntas anteriores o uno nuevo]

V. SATISFACCIÓN CON LOS SERVICIOS Y LA FORMACIÓN DE LA IEST

E: A continuación, quisiera que me cuentes un poco sobre qué tan satisfecho estás con tus estudios superiores.

35. ¿Estás satisfecho con la carrera e IEST elegidas? Si tuvieras que calificar esta satisfacción del 1 al 5, donde 1 es “muy poco satisfecho”, y 5 es “muy satisfecho”, ¿qué calificación le pondrías a tu carrera y a la IEST?

Código	Criterio	Calificación (del 1 al 5, donde 1 es “muy poco satisfecho” y 5 es “muy satisfecho”)				
35_1	Satisfacción con la carrera	1	2	3	4	5
35_2	Satisfacción con la IEST	1	2	3	4	5

36. ¿Volverías a elegir la carrera? Si no, ¿cuál hubieras elegido? ¿Por qué?

37. ¿Volverías a elegir la IEST? Si no, ¿cuál hubieras elegido? ¿Por qué?

38. A continuación, quisiera que me comentes sobre la calidad de la educación que recibiste en la IEST. En particular, me gustaría que califiques (del 1 al 5) los siguientes aspectos:

Código	Criterio	Calificación (del 1 al 5, donde 1 es “muy poco valorado” y 5 es “muy valorado”)				
38_1	Reconocimiento de la IEST	1	2	3	4	5
38_2	Calidad de los profesores	1	2	3	4	5

38_3	<i>Calidad de la malla curricular</i>	1	2	3	4	5
38_4	<i>Costos accesibles</i>	1	2	3	4	5
38_5	<i>Ambiente de la IEST</i>	1	2	3	4	5
38_6	<i>Recursos para la formación</i>	1	2	3	4	5
38_7	<i>Apoyo a la inserción laboral</i>	1	2	3	4	5

39. Ahora, quisiera que me indiques tu percepción de la utilidad (presente y futura) de la educación que recibiste por parte de la IEST. En particular, me gustaría que la califiques del 1 al 5:

Código	Criterio	Calificación (del 1 al 5, donde 1 es “muy poco útil” y 5 es “muy útil”)				
39	<i>Utilidad de la educación recibida</i>	1	2	3	4	5

40. ¿Cuáles eran tus expectativas laborales luego de culminar tus estudios en la IEST?

VI. EMPLEABILIDAD

E: A continuación, quisiera que me cuentes sobre las competencias que has adquirido a lo largo de tu período de estudiante.

Desarrollo de competencias

41. A continuación, mencionaré una lista de competencias básicas para el desempeño laboral. ¿Consideras que la formación en la IEST fue suficiente o insuficiente en cada una de ellas?

Código	Competencia	Respuesta	
		<i>Suficiente</i>	<i>Insuficiente</i>
41_1	<i>Dominio del área de disciplina (la carrera)</i>		
41_2	<i>Capacidad de trabajo bajo presión</i>		
41_3	<i>Capacidad de respuesta ante problemas</i>		
41_4	<i>Capacidad de dirección y organización</i>		
41_5	<i>Capacidad de coordinación</i>		
41_6	<i>Capacidad de trabajo en equipo</i>		
41_7	<i>Liderazgo</i>		
41_8	<i>Manejo de herramientas informáticas básicas</i>		
41_9	<i>Comunicación oral y presentación en público</i>		
41_10	<i>Capacidad para redactar informes o documentos</i>		
41_11	<i>Manejo de idiomas extranjeros</i>		
41_12	<i>Conocimientos básicos de otras disciplinas</i>		

Código	Competencia	Respuesta	
		Suficiente	Insuficiente
41_13	Capacidad de pensamiento crítico		

42. ¿Qué otras competencias específicas a tu carrera pudiste adquirir gracias a tu formación? [Se pueden sugerir las siguientes: manejo de softwares / programas / maquinaria específica / herramientas de planificación o diseño / capacidad para realizar evaluaciones o control de calidad]

Competencia 1	
Competencia 2	
Competencia 3	
Competencia 4	
Competencia 5	

43. En su opinión, ¿cuáles son las competencias que considera son las más valoradas en el mercado laboral del sector en que trabaja? Establecer *ranking*.

Competencia 1	
Competencia 2	
Competencia 3	
Competencia 4	
Competencia 5	

Relación entre competencias adquiridas y las requeridas por el sector laboral

44. ¿Considera que existe una brecha entre la formación técnica adquirida (conocimientos técnicos específicos a la carrera) y la requerida por el mercado laboral?

45. ¿A qué factores cree que se debe esto? Establecer *ranking*

Factor 1	
Factor 2	
Factor 3	
Factor 4	

46. ¿Considera que existe una brecha entre las competencias laborales desarrolladas y las requeridas por el mercado laboral?

47. ¿Considera que las competencias laborales adquiridas durante la formación académica le han ayudado en su desempeño laboral? ¿En qué sentido?

48. ¿Considera que pudo adquirir o fortalecer sus competencias en su centro de trabajo? ¿Cuáles?

49. ¿Ha recibido evaluaciones de desempeño en su centro de trabajo? ¿Cuáles fueron los resultados?

50. ¿En comparación con sus compañeros de trabajo, o colegas del sector, ¿considera que cuenta con habilidades/competencias mayores, menores o iguales para su desempeño laboral?

VII. SITUACIÓN LABORAL DEL EX BECARIO

E: A continuación, te haré preguntas sobre tu inserción al mercado laboral.

Historial laboral

51. ¿Ha realizado prácticas o pasantías antes o después de terminar sus estudios?

52. ¿Cuánto tiempo le tomó ingresar a su primera práctica?

Código	Variable	N°
52	Tiempo requerido para encontrar la primera práctica (en meses)	

53. ¿Cuánto tiempo le tomó ingresar a su primer empleo? (En meses)

Código	Variable	N°
53	Tiempo requerido para encontrar el primer empleo (en meses)	

54. ¿Qué proceso siguió o qué herramientas utilizó para buscar empleo? (Opción múltiple)

Alternativa	Código	Alternativa	Código
Se inscribió en una oficina de empleo o bolsa de trabajo	1	Solicitó un préstamo para iniciar un negocio propio	7
Publicó o respondió a avisos de empleo	2	Inició trámites para iniciar un negocio propio	8
Presentó solicitudes de trabajo de forma directa	3	Trabaja en negocio familiar	9
Asistió a una entrevista de trabajo o presentó un examen	4	A través de la IEST	10
Consultó con amigos, familiares o conocidos	5	Otro: _____	94
Esperó en la calle para ser contratado en un trabajo ocasional	6		

55. ¿Cuáles han sido las principales dificultades que encontró en la búsqueda de prácticas o empleo?

56. ¿Cuántos empleos (formales) ha tenido a la fecha? [Sondear, en caso no haya tenido empleo formal, si ha tenido empleos informales]

Código	Variable	N°
56	Empleos formales a la fecha	

57. ¿Puedes describir los empleos que ha tenido y los cargos desempeñados?

58. ¿Cuáles han sido los motivos por los que has decidido o tenido que cambiar de empleo?
59. ¿Cuáles consideras que han sido los principales logros a lo largo de tu carrera laboral?

Condición laboral actual

60. ¿Cuál es su situación laboral actual? (Empleado / desempleado)

Código	Variable	Respuesta	
60	Situación laboral actual	Empleado	Desempleado

En caso de desempleados

61. Si está desempleado, ¿a qué cree que se debe esto?
62. [Reflexión] ¿Considera que su situación de desempleo, o las dificultades que ha tenido para obtener empleo, se deben a factores endógenos (internos a usted) o a factores exógenos (externos a usted)?

En caso de empleados

63. Actualmente, desempeña su trabajo como:

Alternativa	Código	Alternativa	Código
Empleador o patrono	1	Trabajador familiar no remunerado	5
Trabajador independiente	2	Trabajador del hogar	6
Trabajador dependiente (empleado)	3	Otro: _____	94
Obrero (trabajo por jornales)	4		

64. ¿Qué cargo tiene? Describa en detalle.
65. ¿En qué sector se desempeña?
66. ¿Cómo se llama la empresa en que labora?
67. ¿Cuál es el RUC de esta empresa?

Código	Variable	Respuesta
65	Sector	
66	Nombre de empresa	
67	RUC	

[Aprovecho para comentarte que, como parte del estudio, nos interesa conocer, desde el punto de vista de los empleadores, qué conocen sobre los institutos con los que tiene convenio el programa. ¿Nos podrías dar algún contacto de tu centro de trabajo (jefe inmediato, administrador, gerente) con quien nos podamos comunicar para hacerle algunas preguntas?]

68. ¿Cuáles son las funciones y tareas que realiza cotidianamente?
69. Respecto de su contrato, ¿a qué tipo obedece y qué modalidad tiene? [temporal/indefinido/por obra o servicio/eventual/prácticas] ¿Con qué beneficios cuenta?
70. ¿Cuál es el nivel de exigencia de su empleo actual? Califique del 1 al 5, donde 1 es “muy poco exigente” y 5 es “muy exigente”

Código	Criterio	Calificación (del 1 al 5, donde 1 es "muy poco exigente" y 5 es "muy exigente")				
		1	2	3	4	5
70	Nivel de exigencia de su trabajo actual					

VIII. INGRESOS

E: A continuación, quisiera que me cuentes un poco sobre los ingresos que generas como trabajador.

En caso de trabajadores dependientes

71. ¿Cuánto ingreso neto obtiene mensualmente por actividades dependientes?

Código	Variable	S/
71	Ingreso mensual neto por actividades dependientes	

72. En el último mes, ¿cuántas horas trabajó en promedio a la semana?

Código	Variable	N°
72	Horas dedicadas a actividades dependientes semanalmente	

73. ¿Considera que obtiene un salario justo por su trabajo? ¿Por qué?

En caso de trabajadores independientes

74. ¿Cuánto ingreso neto genera al mes por actividades independientes?

Código	Variable	S/
74	Ingreso mensual neto por actividades independientes	

75. En el último mes, ¿cuántas horas trabaja en promedio a la semana?

Código	Variable	N°
75	Horas dedicadas a actividades independientes semanalmente	

76. ¿Considera que los ingresos que obtiene actualmente son suficientes para vivir sin preocupaciones? ¿Por qué?

IX. DESARROLLO PROFESIONAL Y PROYECTO DE VIDA

E: A continuación, quisiera que me cuentes un poco sobre tus metas o aspiraciones a futuro.

77. ¿Se encuentra satisfecho con su situación laboral actual?

78. ¿Tiene intención de permanecer en su trabajo actual?

79. ¿Detecta oportunidades de desarrollo personal o profesional accesibles?
¿Cuáles?

80. ¿Cambiaron sus expectativas o aspiraciones laborales luego de estudiar en la IEST?

81. ¿Qué nuevas expectativas o aspiraciones tiene?

Luego de la culminación de los estudios en la IEST

82. Luego de culminar los estudios, ¿cambiaron sus percepciones sobre la utilidad de la educación técnica y las carreras que ofrece?

83. ¿Cuáles son sus metas personales a futuro?

84. ¿Cuáles son sus prioridades de desarrollo personal, familiar y profesional?

85. ¿Cuáles son sus principales proyectos a futuro?

X. SATISFACCIÓN CON LOS SERVICIOS DEL PROGRAMA

E: A continuación, quisiera que me ayudes a calificar al programa Mibeca.

86. Si tuviera que calificar con una nota del 1 al 20, ¿cómo calificaría el programa Mibeca?

Código	Variable	N° (1 - 20)
86	<i>Calificación del programa Mibeca</i>	

87. ¿Consideras que el monto que financia el programa es suficiente para cumplir con las necesidades que implica el estudio? ¿Por qué?

88. ¿Consideras que recibiste acompañamiento del programa durante tus estudios en la IEST? ¿Qué tipo de acompañamiento recibiste [llamadas, visitas, seguimiento exclusivo de notas]? ¿Cómo te habría gustado que fuera el acompañamiento?

89. ¿Consideras que la comunicación con el programa durante sus estudios en la IEST les permitió absolver dudas sobre los procesos o requisitos para el financiamiento? ¿Por qué medios fue la comunicación? ¿Qué dificultades tuviste al respecto?

90. ¿Qué opinas sobre los institutos y carreras elegibles para la beca? ¿Consideras que la selección es adecuada? ¿Cuál es tu opinión al respecto?

91. Considerando todo lo anterior, ¿cuáles son las fortalezas y debilidades del programa, y qué cualidades se deberían enfocar para mejorar su funcionamiento?

9.3. Anexo 3: Compendio estadístico de principales indicadores Respecto del proceso previo a la obtención de la beca

Tabla 1. Primera opción de estudios superiores de los ex becarios

Opción	Distribución (%)
Carrera técnica	40.3
Carrera universitaria	53.5
Ninguna carrera (trabajo, apoyo familiar, etc.)	6.2
Total	100.0

Fuente: Trabajo de campo. Elaboración: APOYO Consultoría

Tabla 2. Ex becarios que estudiaron su primera opción de carrera técnica

Primera opción	Distribución (%)
Sí	76.7
No	23.3
Total	100.0

Fuente: Trabajo de campo. Elaboración: APOYO Consultoría

Tabla 3. Aspiraciones laborales de los ex becarios

Aspiración	Distribución (%)
Estudiar y formalizar su trabajo (dependiente)	66.3
Formar una empresa propia	11.2
Terminar los estudios (no refiere aspiraciones laborales)	11.2
No tiene	11.2
Total	100.0

Fuente: Trabajo de campo. Elaboración: APOYO Consultoría

Tabla 4. Principales limitaciones a las aspiraciones de los ex becarios

Limitación	Distribución (%)
Económica	66.3
Problema personal	5.8
Educación previa	3.8
Otros	0.8
Ninguna	23.3
Total	100.0

Fuente: Trabajo de campo. Elaboración: APOYO Consultoría

Respecto de la experiencia de los ex becarios durante su formación en la IEST**Tabla 5. Percepción de la calidad de la educación recibida**

Criterio de calidad	Porcentaje que asigna un puntaje de 4 o 5 – top 2 box (%)			
	General	SENATI	SENCICO	TECSUP
Reconocimiento de la IEST	91.7	90.4	80.0	97.1
Ambiente de la IEST	85.0	81.9	80.0	94.1
Calidad de los profesores	77.4	75.5	60.0	85.3
Calidad de la malla curricular	77.4	77.7	40.0	82.4
Recursos para la formación	74.4	70.2	40.0	91.2
Apoyo a la inserción laboral	64.1	59.6	25.0	81.8
Costos accesibles	59.8	67.0	100.0	33.3

Nota: Los resultados de SENCICO son menos adecuados para una buena interpretación, ya que solo se cuenta con una muestra de 5 ex becarios.

Fuente: Trabajo de campo. Elaboración: APOYO Consultoría

Respecto del desempeño académico de los ex becarios**Tabla 6. Promedio acumulado al término de la carrera**

Categoría	Promedio
SENATI	15.17
SENCICO	15.60
TECSUP	15.50
General	15.27

Nota: Los resultados de SENCICO son menos adecuados para una buena interpretación, ya que solo se cuenta con una muestra de 5 ex becarios.

Fuente: Trabajo de campo. Elaboración: APOYO Consultoría

Tabla 7. Principales factores que favorecieron el desempeño de los ex becarios

Limitación	Distribución (%)
Beca	32.7
Afinidad a la carrera	28.3
Formación previa	11.5
IEST	10.6
Motivación personal	8.9
Motivación familiar	8.0
Total	100.0

Fuente: Trabajo de campo. Elaboración: APOYO Consultoría

Tabla 8. Ubicación el cuadro de mérito

Rango de mérito		Pertencientes al rango de mérito (%)			
		General	SENATI	SENCICO	TECSUP
Tercio superior	Sí	70.7	67.0	80.0	79.4
	No	12.0	9.6	20.0	17.7
	No precisa	17.3	23.4	-	2.9
Quinto superior	Sí	24.1	16.0	-	50.0
	No	42.9	45.7	60.0	32.4
	No precisa	33.1	38.3	40.0	17.7
Décimo superior	Sí	10.5	6.4	-	23.5
	No	50.4	47.9	60.0	55.9
	No precisa	39.1	45.7	40.0	20.6

Nota: Los resultados de SENCICO son menos adecuados para una buena interpretación, ya que solo se cuenta con una muestra de 5 ex becarios.

Fuente: Trabajo de campo. Elaboración: APOYO Consultoría

Respecto de la situación laboral de los ex becarios**Tabla 9. Percepción de las competencias adquiridas por los ex becarios**

Competencia	Porcentaje que indica un desarrollo "Suficiente" (%)			
	General	SENATI	SENCICO	TECSUP
Trabajo en equipo	96.2	95.7	100.0	97.1
Dominio de la carrera	88.7	88.3	80.0	91.2
Respuesta ante problemas	85.7	85.1	80.0	88.2
Coordinación	85.0	84.0	60.0	91.2
Manejo de herramientas informáticas básicas	84.8	81.9	100.0	90.9
Pensamiento crítico	83.3	80.6	80.0	91.2
Trabajo bajo presión	81.8	80.6	60.0	88.2
Dirección y organización	80.5	79.8	100.0	79.4
Liderazgo	75.9	75.5	80.0	76.5
Comunicación oral	72.9	73.4	80.0	70.6
Redacción de informes	65.4	60.6	20.0	85.3
Conocimientos de otras disciplinas	62.1	59.6	60.0	69.7
Manejo de idiomas extranjeros	47.0	43.6	40.0	57.6
Total	77.7	76.1	72.3	82.8

Nota: Los resultados de SENCICO son menos adecuados para una buena interpretación, ya que solo se cuenta con una muestra de 5 ex becarios.

Fuente: Trabajo de campo. Elaboración: APOYO Consultoría

Tabla 10. Cargo actual

Categoría de empleo	Distribución (%)			
	General	SENATI	SENCICO	TECSUP
Empleador o patrono	1.5	2.1	-	-
Trabajador independiente	7.5	8.5	20.0	2.9
Trabajador dependiente	68.4	69.1	20.0	73.5
Obrero	0.8	1.1	-	-
Otro	0.8	-	-	2.9
Desempleado	21.1	19.1	60.0	20.6

Fuente: Trabajo de campo. Elaboración: APOYO Consultoría

Tabla 11. Tipo de trabajo actual

Trabajo	Distribución (%)
Formal	77.0
Informal	21.0
No aplica / no precisa	2.0

Fuente: Trabajo de campo. Elaboración: APOYO Consultoría

Tabla 12. Razones del desempleo, según ex becarios

Trabajo	Distribución (%)
Estudios universitarios	80.0
En busca de un mejor trabajo	8.0
Exigencias del mercado laboral	8.0
Fue despedido	4.0

Fuente: Trabajo de campo. Elaboración: APOYO Consultoría

Tabla 13. Ingreso mensual promedio

Competencia	Ingreso mensual promedio (S/)			
	General	SENATI	SENCICO	TECSUP
Dependientes	1,800	1,643	2,500	2,204
Independientes	1,800	1,938	1,500	1,000

Nota: Los resultados de SENCICO son menos adecuados para una buena interpretación, ya que solo se cuenta con una muestra de 5 ex becarios.

Fuente: Trabajo de campo. Elaboración: APOYO Consultoría

Tabla 14. Satisfacción con el trabajo e ingreso actual

Satisfacción	Distribución (%)	
	Trabajo	Ingreso
Sí	70.2	56.9
No	26.9	38.9
No precisa	2.9	4.2
Total	100.0	100.0

Fuente: Trabajo de campo. Elaboración: APOYO Consultoría

Respecto de las expectativas educativas y laborales de los ex becarios

Tabla 15. Cambio en las expectativas laborales de los ex becarios, a partir de Mibeca

Nueva expectativa	Distribución (%)
Estudios (universidad o segunda carrera)	38.6
Sin cambios (expectativas altas previas a Mibeca)	30.7
Empresa propia	12.9
Menores expectativas	6.9
No precisa	10.9
Total	100.0

Fuente: Trabajo de campo. Elaboración: APOYO Consultoría

Tabla 16. Metas personales de los ex becarios

Meta	Distribución (%)
Formar una empresa propia	52.7
Profundizar en su formación	21.4
Formar / apoyar a su familia	15.2
Conseguir un mejor trabajo	6.3
Radicar en el extranjero	4.4
Total	100.0

Fuente: Trabajo de campo. Elaboración: APOYO Consultoría

Respecto de la valoración de Mibeca**Tabla 17. Calificación del programa**

Categoría	Calificación (del 1 – 20)
General	18.08
Según IEST	
SENATI	18.18
SENCICO	16.20
TECSUP	18.06
Según situación laboral	
Empleado	18.12
Desempleado	17.92
Según cargo	
Empleador o patrono	19.00
Trabajador dependiente	18.11
Obrero	18.00
Trabajador independiente	17.60

Fuente: Trabajo de campo. Elaboración: APOYO Consultoría

Tabla 18. Oportunidades de mejora de Mibeca, según ex becarios

Oportunidad de mejora	Distribución (%)
Acompañamiento	58.3
Trámites de reembolsos	18.1
Carreras elegibles	16.5
Inglés	14.2
Difusión	10.2
Bolsa de trabajo	8.7
Monto de subvención	6.3

Nota: Proviene de la clasificación de recomendaciones identificadas en el análisis cualitativo

Fuente: Trabajo de campo. Elaboración: APOYO Consultoría

Tabla 19. Oportunidades de mejora de Mibeca, según ex becarios que califican al programa con menos de 16

Oportunidad de mejora	Distribución (%)
Comunicación / seguimiento	60%
Inglés	13%
Carreras elegibles	13%
Trámites de reembolsos	7%
Bolsa de trabajo	7%

Nota: Corresponde a 15 ex becarios.

Fuente: Trabajo de campo. Elaboración: APOYO Consultoría