



PERÚ

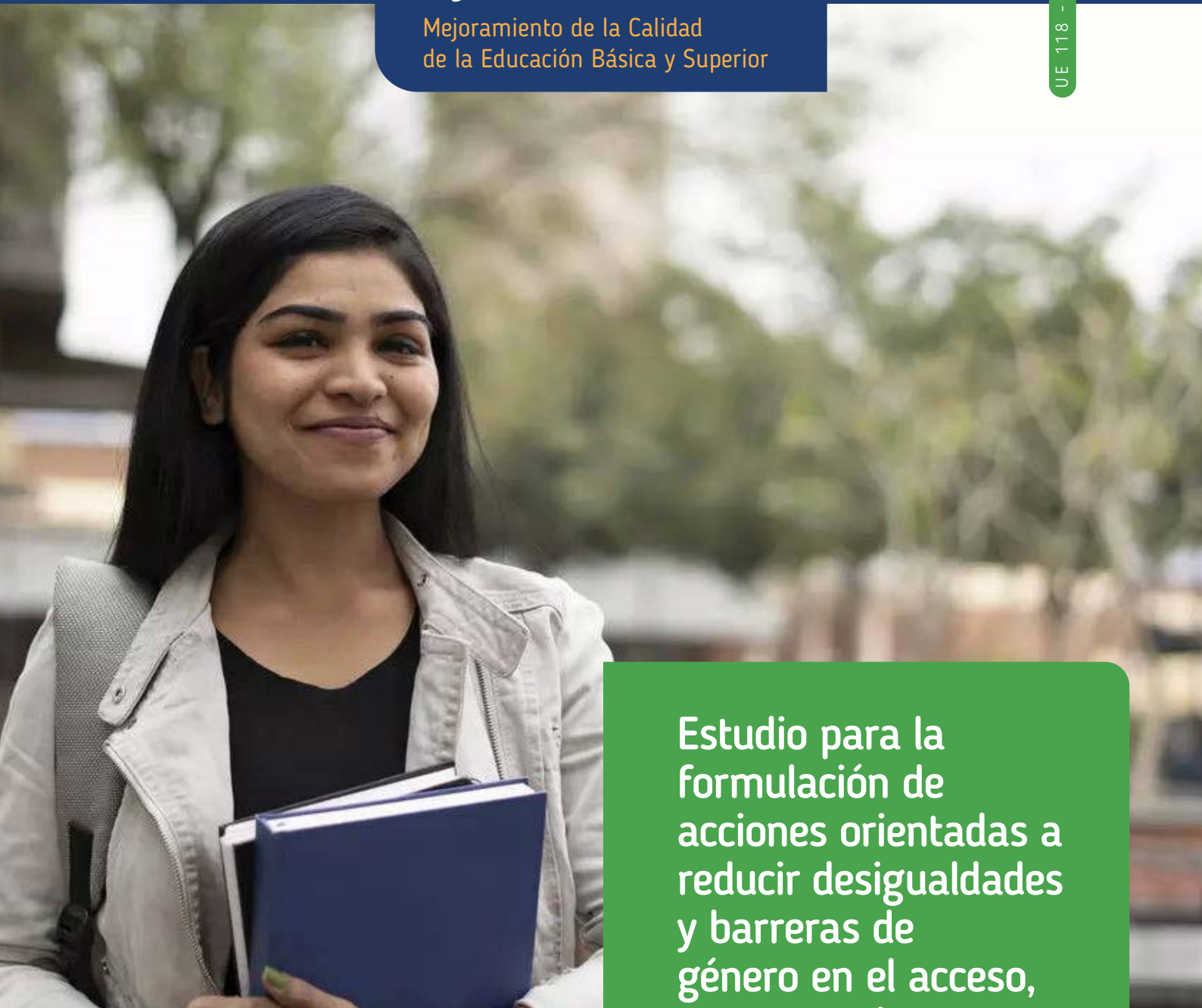
Ministerio  
de Educación



# Unidad Ejecutora 118

Mejoramiento de la Calidad  
de la Educación Básica y Superior

UE 118 - 2025



Estudio para la  
formulación de  
acciones orientadas a  
reducir desigualdades  
y barreras de  
género en el acceso,  
permanencia y egreso  
en la educación  
superior tecnológica

PMESUT

María Esther Cuadros Espinoza  
**Ministra de Educación del Perú**

Gerber Sergio Pérez Postigo  
**Viceministro de Gestión Pedagógica**

Germán Abelardo López Herencia  
**Director Ejecutivo de la UE 118**

Leoncio Santos España  
**Jefe de la Oficina de Calidad y Pertinencia**

**ESTUDIO PARA LA FORMULACIÓN DE ACCIONES ORIENTADAS A REDUCIR DESIGUALDADES Y BARRERAS DE GÉNERO EN EL ACCESO, PERMANENCIA Y EGRESO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA**

Rosa Tokumura Tokumura  
**Corrección de estilo, diseño y diagramación**

Fuente: Informes del servicio con Contrato  
**200-2023-MCEBS**

Equipo consultor: **UNESCO**



Documento realizado en el marco del Contrato de Préstamo BID N° 4555/OC-PE, para el Programa de mejora de la calidad y pertinencia de los servicios de educación superior universitaria y tecnológica a nivel nacional (PMESUT).

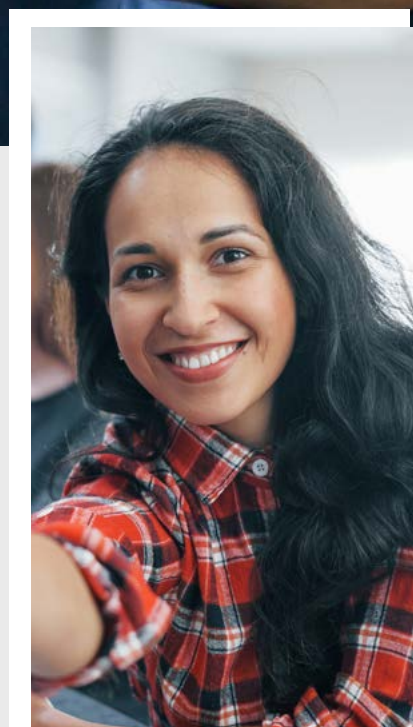
1.a edición – diciembre 2025  
Depósito legal N° 2026-00741

© **Ministerio de Educación**

Calle del Comercio N° 193, San Borja,  
Lima-Perú  
Teléfono: (511) 615-5800  
[www.minedu.gob.pe](http://www.minedu.gob.pe)

© **UE 118**

Calle Los Laureles N° 399, San Isidro,  
Lima-Perú  
Teléfono: (511) 442-5500  
[www.ue118.gob.pe](http://www.ue118.gob.pe)





<b>Introducción</b>	<b>3</b>
<b>Objetivo</b>	<b>5</b>
<b>Ámbito de aplicación</b>	<b>5</b>
<b>Base normativa</b>	<b>5</b>
<b>Definiciones</b>	<b>6</b>
<b>1. Sistematización de los principales hallazgos, problemáticas y buenas prácticas</b>	<b>9</b>
1.1. Acceso	9
1.1.1. Hallazgos y problemática	10
1.1.2. Buenas prácticas	12
1.2. Permanencia	13
1.2.1. Hallazgos y problemáticas	13
1.2.2. Buenas prácticas	15
1.3. Egreso	17
1.3.1. Hallazgos y problemáticas	17
1.3.2. Buenas prácticas	20
<b>2. Propuestas y lineamientos para la implementación del enfoque de género en los IEST y la reducción de desigualdades e inequidades</b>	<b>22</b>
2.1. Orientaciones para aplicar el enfoque de género en Institutos de Educación Superior Tecnológica	25
2.2. Recomendaciones, propuestas de política y estrategias	26
2.2.1. Propuestas para el momento formativo acceso	29
2.2.2. Propuestas para el momento formativo permanencia	35
2.2.3. Propuestas para el momento formativo egreso	45
<b>3. Estrategias de coordinación sectorial para implementar el enfoque de género en los IEST</b>	<b>50</b>
<b>Conclusión</b>	<b>60</b>

## Introducción

El estudio sobre las desigualdades y barreras de género en el acceso, permanencia y egreso de los estudiantes en IEST tiene como objetivo formular una serie de propuestas de políticas y estrategias de gestión que permitan mejorar el acceso, la permanencia y el egreso de los estudiantes en los IEST públicos en el Perú. Para lograrlo, se emplea un enfoque de género e interseccional, que busca comprender y superar las desigualdades e inequidades que afectan tanto a mujeres como a otros grupos marginados. El propósito es garantizar una educación más inclusiva y equitativa, alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en particular el ODS-4, promovido por la UNESCO en la Agenda 2030.

Esta necesidad surge en el marco de políticas nacionales e internacionales orientadas a la igualdad de género en el ámbito educativo. En Perú, la Política Nacional de Educación Superior y Técnico-Productiva (PNESTP) y la Política Nacional de Igualdad de Género (PNIG) reconocen que persisten barreras estructurales, a pesar de los avances en el acceso a la educación. Estas barreras, tanto socioculturales como estructurales, continúan limitando las oportunidades para mujeres y otros grupos vulnerables en la educación superior tecnológica.

Por otro lado, la UNESCO, como líder en la Agenda de Educación 2030, resalta la importancia de una educación transformadora que promueva la igualdad de oportunidades para todas las personas. La equidad de género es vista no solo como un derecho fundamental, sino también como una herramienta crucial para el desarrollo sostenible, la reducción de la pobreza y la construcción de sociedades más justas e inclusivas. Ante esta realidad, mejorar la equidad de género en los sistemas de educación superior se convierte en una tarea urgente que requiere un análisis profundo y una intervención específica.

En este sentido, se ha realizado una evaluación exhaustiva para identificar las causas de las desigualdades de género en los IEST, recogiendo las experiencias de la comunidad educativa, identificando obstáculos y facilitadores en el acceso, permanencia y egreso de los estudiantes, y ofreciendo un análisis tanto cuantitativo como cualitativo de las barreras detectadas. En el presente documento se formulan orientaciones, propuestas de política y estrategias priorizadas para reducir las desigualdades y/o inequidades de género para fomentar el acceso, la permanencia y el egreso de hombres y mujeres en igualdad de condiciones a carreras tradicionalmente masculinizadas y feminizadas.

El presente documento comprende una sistematización de los hallazgos, barreras y buenas prácticas sobre las tres dimensiones institucionales: gestión institucional, cultura institucional y formación igualitaria para cada momento formativo. La sistematización recoge todos los resultados del estudio en el ámbito de la influencia institucional. En el caso del momento formativo acceso, la investigación ha estudiado las tres dimensiones organizacionales en torno a temas claves como son el enfoque de género en los documentos de gestión; en los procesos de convocatoria y admisión, y los mecanismos de apoyo para el acceso de estudiantes mujeres. En el momento de permanencia, la investigación se ha centrado en las dificultades de los estudiantes para mantenerse en la carrera; la conciliación de los estudios con las responsabilidades familiares y de trabajo; la cultura de equidad de género en la institución, los mecanismos de apoyo y el enfoque de género en la formación paritaria en las aulas, y en el momento formativo de egreso, la investigación se ha centrado en los temas sobre la persistencia de sesgos de género en la asignación de EFSRT; seguimiento institucional de las EFSRT; la persistencia de acoso y hostigamiento sexual en contextos de EFSRT y la escasa implementación de protocolos, la falta de acompañamiento hacia el egreso con perspectiva de empleabilidad y el débil desarrollo de habilidades blandas. De manera que, en



la sistematización se encuentran todos los hallazgos y problemas sobre esas temáticas estudiadas en el ámbito de la Influencia Institucional.

En relación con las buenas prácticas, el estudio diagnóstico ha recogido diversas iniciativas y experiencias implementadas por los IEST, orientadas a adaptarse a las necesidades específicas de sus estudiantes y contextos. Estas acciones buscan tanto mejorar los resultados educativos como dar respuesta a problemáticas particulares. Hasta el momento, no se ha evidenciado un monitoreo ni la supervisión sistemática por parte de las propias instituciones. Por ello, para garantizar su viabilidad y sostenibilidad, se requiere enmarcar estas prácticas dentro de propuestas de política educativa, precedidas por procesos de seguimiento y evaluación. En ese sentido, este documento ha procurado reconocer dichas buenas prácticas cuando ha sido posible, incorporándolas en las recomendaciones y propuestas de política, con miras a su eventual evaluación, fortalecimiento e institucionalización.

En coherencia con el propósito de transversalizar el enfoque de género en los institutos de educación superior tecnológica, el presente documento se ha desarrollado siguiendo una lógica

metodológica que articula diagnóstico, orientaciones y propuestas de política pública de manera consistente y trazable. En primer lugar, se ha utilizado el esquema conceptual de prevención, atención y sanción como un marco de referencia transversal que asegura un equilibrio en las iniciativas planteadas, garantizando que todas las propuestas contribuyan a prevenir, atender o sancionar las brechas de género identificadas. En segundo lugar, a partir del diagnóstico de la situación de género en los IEST, se han definido cinco orientaciones estratégicas que reflejan las grandes líneas de abordaje necesarias para cerrar las brechas priorizadas, las cuales se vinculan de manera explícita con los ejes conceptuales. Finalmente, de estas orientaciones emergen dieciocho propuestas de política y sus estrategias correspondientes, las cuales permiten materializar cada línea de acción priorizada, indicando en cada caso su vínculo tanto con la orientación de la que surgen como con el eje conceptual al que aportan. Este diseño metodológico asegura la coherencia interna del informe, facilita su lectura y permite mantener una trazabilidad conceptual clara entre el diagnóstico, las orientaciones estratégicas y las propuestas de política pública formuladas.



## Base normativa

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 28044, Ley General de Educación.
- Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes.
- Ley N° 27942 - Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Ley N° 30364 - Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar.
- Ley N° 28983 - Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- Decreto Supremo N° 011-2012-ED, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 28044, Ley General de Educación.
- Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, que aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género.
- Decreto Supremo N° 012-2020-MINEDU, que aprueba la Política Nacional de Educación Superior y Técnico-Productiva.
- Decreto Supremo N° 010-2017- MINEDU, Reglamento de la Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes.
- Decreto Supremo N° 007-2021-MIMP, que aprueba la Política Nacional Multisectorial en discapacidad para el desarrollo al 2030.
- Resolución Ministerial N° 432-2022-MINEDU, que aprueba el Plan Marco que orienta la implementación de la Educación inclusiva con enfoque territorial, contemplando las condiciones de organización y articulación institucional e intergubernamental.
- Resolución Ministerial N° 044-2020-MINEDU que aprueba los lineamientos para la aplicación del enfoque de género en Centros de Educación Técnico Productiva, Institutos y Escuelas de Educación Superior.
- Resolución Ministerial N° 067-2024-MINEDU que aprueba la norma técnica denominada Norma Técnica RM N° 067-2024 denominada "Disposiciones para la prevención, atención, seguimiento y sanción del hostigamiento sexual en Centros de Educación Técnico-Productiva e Institutos y Escuelas de Educación Superior Tecnológica, Pedagógica y Artística Públicos y Privados".

Las normas mencionadas, incluyen sus normas modificatorias, complementarias, conexas o aquellas que las sustituyan.

## Objetivo

El presente informe tiene como objetivo principal ofrecer recomendaciones y propuestas de política orientadas a reducir las desigualdades y eliminar las barreras de género en la educación superior técnica del Perú.

Las propuestas de política han sido elaboradas a partir de una evaluación aplicada a 42 institutos de educación superior técnica (IEST) a nivel nacional, cuyo propósito fue identificar las principales problemáticas y limitaciones que enfrentan en el proceso de transversalización del enfoque de género en tres dimensiones claves: la gestión institucional, la cultura organizacional y la formación académica con enfoque de equidad de acuerdo a los "Lineamientos para la aplicación del enfoque de género en Centros de Educación Técnico-Productiva, Institutos y Escuelas de Educación Superior", Resolución Viceministerial N° 044-2020-MINEDU.

## Ámbito de aplicación

- Ministerio de Educación.
- Direcciones Regionales de Educación o las que hagan sus veces.
- Institutos de Educación Superior Tecnológica públicos y privados.

# Definiciones

Para efectos de las orientaciones y propuestas aquí desarrolladas, se establecen las siguientes definiciones<sup>1</sup>:

**Autonomía económica:** capacidad de las mujeres para generar ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado en igualdad de condiciones que los hombres. Considera el uso del tiempo y la contribución de las mujeres a la economía.

**Acceso:** momento del proceso formativo que se refiere a la forma cómo se realiza la convocatoria para el ingreso, los mecanismos que se aplican, horarios ofrecidos, la matrícula, entre otros, que respondan a las necesidades, características e intereses de mujeres y hombres. Así como, los mecanismos establecidos para promover el ingreso de estudiantes mujeres en carreras predominantemente masculinizadas; de este modo, se fomenta la erradicación de estereotipos y desigualdades basadas en género.

**Acciones afirmativas:** se entiende por “acciones” o “medidas afirmativas” o “acciones positivas” a toda la gama de instrumentos legislativos, ejecutivos, administrativos y reglamentarios a todos los niveles de la administración del Estado, así como los planes, políticas, programas y sistemas de cuotas en sectores tales como la educación, el empleo, la vivienda, la cultura y la participación en la vida pública para los grupos desfavorecidos, ideados y aplicados sobre la base de esos instrumentos. La acción afirmativa está destinada, por tanto, a un grupo integrado por personas que tienen características comunes que determinan su pertenencia al grupo en situación de desventaja<sup>2</sup>.

**Brechas de género:** son las diferencias significativas y verificables en el acceso de mujeres y hombres a los bienes, servicios, recursos económicos, sociales y culturales que expresan diversos niveles de bienestar y desarrollo personal y social. La importancia de visibilizar las brechas de género radica en comparar y analizar cuantitativa y cualitativamente las situaciones similares que impactan en forma diferenciada en la vida de mujeres y hombres. Las brechas de género expresan las diferencias entre mujeres y hombres para el acceso a oportunidades, control y uso de los recursos, como consecuencia de prácticas discriminatorias, sean individuales, sociales o institucionales.

**Carreras tradicionalmente masculinizadas y feminizadas:** son aquellas ocupaciones o áreas de formación que, por razones históricas, sociales y culturales, han sido dominadas predominantemente por hombres o por mujeres, respectivamente. Las carreras masculinizadas tienden a

asociarse con la fuerza física, la tecnología, la ciencia o el liderazgo (por ejemplo, ingeniería, minería o tecnología), mientras que las feminizadas se vinculan con el cuidado, la docencia o los servicios (como enfermería, educación inicial o trabajo social). Esta división perpetúa desigualdades de género tanto en el acceso como en la valoración social y económica de dichas profesiones.

**Centro de Emergencia Mujer (CEM):** son servicios públicos especializados y gratuitos de atención integral y multidisciplinaria, para víctimas de violencia familiar y sexual, en los cuales se brinda orientación legal, defensa judicial y consejería psicológica.

**Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual (CIFHS):** encargado de velar por el bienestar de las y los estudiantes para la prevención y atención en casos de hostigamiento sexual, entre otros; cuya conformación y funcionamiento se encuentra acorde a lo dispuesto en la Resolución Ministerial N° 067-2024-MINEDU que aprueba la Norma Técnica “Disposiciones para la prevención, atención, seguimiento y sanción del hostigamiento sexual en Centros de Educación Técnico-Productiva e Institutos y Escuelas de Educación Superior Tecnológica, Pedagógica y Artística Públicos y Privados”.

**Comunidad Educativa:** está conformada por estudiantes, padres de familia, profesores, directivos, administrativos, profesional en psicología, exalumnos y miembros de la comunidad local.

**Cultura institucional:** dimensión organizacional que refiere al conjunto de valores, actitudes, hábitos compartidos sobre la forma particular de trabajar o estudiar en las instituciones, prácticas que permiten que mujeres y hombres convivan en igualdad de condiciones (el mobiliario, las imágenes, distribución y cuidado de espacios, formas de vestir socialmente aceptadas, celebraciones, etc.).

**Discriminación contra las mujeres:** es toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objetivo o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las mujeres, afectando la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra. Se debe señalar que el trato idéntico o neutro de las mujeres y los hombres podría constituir discriminación contra ellas cuando tuviera como resultado o efecto privarla del ejercicio de un derecho al no haberse tenido en cuenta la desventaja y la desigualdad preexistentes por motivos de género.

<sup>1</sup> Se han incluido las definiciones de la Resolución Ministerial N° 044-2020-MINEDU que es el documento referente sobre las tres dimensiones organizacionales y los tres momentos formativos.

<sup>2</sup> Organización de las Naciones Unidas. (2009). Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2012/8464.pdf>



**Egreso:** momento del proceso formativo que se refiere a favorecer un egreso en condiciones paritarias a mujeres y hombres, fomentando el desarrollo de experiencias en el mundo laboral que contribuyan a la participación de mujeres en ámbitos mayormente estereotipados y masculinizados.

**Enfoques transversales:** hacen referencia a la focalización de determinados contenidos en todo propósito y actividad educativa considerados como socialmente relevantes pues reflejan determinadas desigualdades en la humanidad y en cada contexto territorial. Estos contenidos (técnicos, normativos, actitudinales y valorativos), deben ser priorizados y funcionar como ejes articuladores que atraviesan longitudinal y horizontalmente la vida institucional, tanto en la gestión y cultura organizacional, como en la gestión pedagógica.

**Enfoque de género:** es una forma de mirar la realidad, identificando los roles y tareas que realizan los hombres y las mujeres en una sociedad, así como las asimetrías, relaciones de poder e inequidades que se produce entre ellos. Permite conocer y explicar las causas que producen esas asimetrías y desigualdades, y formular medidas (políticas, mecanismos, acciones afirmativas, normas, etc.), que contribuyan a superar las brechas de género.

**Estereotipos de género:** es una preconcepción de atributos o características poseídas, papeles que son o deberían ser ejecutados por hombres y mujeres, respectivamente. La subordinación de la mujer está asociada a prácticas basadas en estereotipos de género socialmente dominantes y persistentes.

**Formación igualitaria e integral:** dimensión organizacional que alude a cómo el diseño, la aplicación y la evaluación de la propuesta formativa garantizan que el estudiantado desarrolle capacidades para promover condiciones de igualdad en el ejercicio de derechos entre mujeres y hombres.

**Género:** se refiere a las identidades, roles y atributos socialmente construidos para mujeres y hombres, así como al significado social y cultural asignado a sus diferencias biológicas. Esta construcción genera relaciones jerárquicas en las que las facultades, oportunidades y derechos suelen distribuirse en favor de los hombres, en detrimento de las mujeres.

**Gestión institucional:** dimensión organizacional que se refiere a la estructura y funcionamiento de la institución educativa: sus instancias de toma de decisiones, los criterios para acceder a cargos jerárquicos, los procesos de decisión y rendición de cuentas, los mecanismos de sanción, y su relación con la comunidad educativa y con otras instancias locales, regionales y nacionales (políticas, normas, organigramas, reglamentos y otros instrumentos de gestión). La transversalización e institucionalización del enfoque de género implica incorporarlo de manera pertinente, verificable y medible en cada uno de estos aspectos de la gestión.

**Hostigamiento sexual:** es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige. Esta conducta puede crear un

ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la víctima, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias. No requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o el rechazo de la víctima sea expreso. La reiterancia puede ser considerada como un elemento indiciario. Se configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y la hostigadora o si el acto de hostigamiento sexual se produce durante o fuera de la jornada educativa, formativa, de trabajo o similar; o si este ocurre o no en el lugar o ambientes educativos, formativos, de trabajo o similares.

**Identidad de género:** es la vivencia interna e individual del género, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que puede involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales.

**Igualdad de género:** implica la misma valoración de los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de los hombres y las mujeres. La igualdad de género propone que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependen de su naturaleza biológica y, por lo tanto, tienen las mismas condiciones y posibilidades para ejercer sus derechos y ampliar sus capacidades y oportunidades de desarrollo personal, contribuyendo al desarrollo social y beneficiándose de sus resultados.

**Institucionalización del enfoque de género:** es el proceso mediante el cual se incluyen explícitamente reglas y mecanismos para darle el carácter de cosa establecida a una política con enfoque de género, con la intención de convertirla en una práctica regular de la organización. Esto significa convertir la voluntad de las personas ejecutoras de políticas, en compromisos y acuerdos formales, incorporados al sistema organizacional y normativo para la toma de decisiones, la gestión y administración de la organización. Los cambios que propugna la transversalización de género implican modificaciones de las estructuras, procedimientos y cultura de las instituciones involucradas.

**Interseccionalidad:** es una herramienta analítica para estudiar, entender y responder a las maneras en que el género se cruza con otras identidades y cómo se vinculan para conformar múltiples situaciones de opresión o

privilegio, toma en cuenta los contextos históricos, sociales y políticos, además de la experiencia individual y única de vivir la conjunción de diferentes tipos de identidad. Nos ayuda a entender el impacto de dicha convergencia de discriminaciones respecto al acceso a derechos y cómo las políticas públicas deben responder a estas situaciones.

**Permanencia:** momento del proceso formativo que se refiere a la garantía que deben recibir las mujeres y hombres a recibir un trato de respeto, sin estereotipos ni desigualdades basadas en género ni ningún otro tipo de discriminación, promover de manera paritaria el desarrollo de potencialidades y un ambiente institucional que brinde seguridad y confianza, previniendo la deserción (cuotas de género, lactarios, cunas para hijos e hijas de madres y padres estudiantes y personal de la institución, horarios flexibles/ permisos compensables por maternidad y paternidad, etc.).

**Sexismo:** es la discriminación de un género hacia otro por considerar inferior a este último. Es una práctica prejuiciosa ejercida durante muchos años que impide en mayor medida al género femenino, el goce y ejercicio de todos sus derechos, limitando su acceso a todas las oportunidades que merece como ser humano, y lo estereotipa en un determinado rol social.

**Transversalización del enfoque de género:** es el proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad.

**Violencia de género:** es cualquier acción o conducta, basada en el género y agravada por la discriminación proveniente de la coexistencia de diversas identidades (raza, clase, identidad sexual, edad, pertenencia étnica, entre otras), que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a una persona, tanto en el ámbito público como en el privado. La Política Nacional de Igualdad de Género señala que en el Perú se advierte distintas formas de violencia de género como el acoso sexual en espacios públicos, acoso político, hostigamiento sexual, violencia física, psicológica o sexual, trata de personas con fines de explotación sexual y feminicidio.



# 1. Sistematización de los principales hallazgos, problemáticas y buenas prácticas

A continuación, se presenta una sistematización de los principales hallazgos, problemáticas y buenas prácticas recogidas durante la evaluación a las IEST. La evaluación fue desarrollada en detalle, previamente en el informe diagnóstico, por lo que en este documento se realiza una sistematización de estos, para contextualizar las propuestas de política, objetivo principal del presente documento. La presentación de los hallazgos se realiza por momento formativo y dimensión institucional, seguido de las buenas prácticas, lo que permitirá contextualizar la identificación de propuestas de política para abordar las problemáticas.

## 1.1. Acceso

En el momento formativo acceso, el estudio diagnóstico ha abordado aspectos fundamentales de la gestión institucional, la cultura institucional y la formación paritaria como son la incorporación del enfoque de género en los documentos de gestión, en los procesos de convocatoria y admisión y, los mecanismos de apoyo disponibles, tales como becas y medidas de flexibilidad y apoyo para estudiantes con responsabilidades familiares o laborales. De manera transversal, en las tres regiones estudiadas, Costa, Selva y Sierra, los IEST carecen de un conocimiento sólido y sostenido sobre el enfoque de género. El enfoque de género aún no ha sido plenamente integrado en las políticas y prácticas de la mayoría de las instituciones. Existe una limitada planificación que incluya visión, objetivos y acciones concretas para lograr la equidad de género para fortalecer la orientación vocacional y laboral a la población para el acceso pertinente. La publicidad y los materiales de marketing de los IEST muestran tendencias claras de estereotipos de género. No existen más que casos aislados sobre acciones positivas para incentivar a las mujeres a estudiar carreras tradicionalmente masculinizadas.



## 1.1.1. Hallazgos y problemática

### Gestión institucional

**Las IEST no cuentan con documentos de gestión y una planificación que incluya transversalmente el enfoque de género:** durante la revisión documental y las entrevistas a docentes y administrativos, se pudo advertir que los principales documentos de gestión como el Plan Estratégico Institucional (PEI), Plan Anual de Trabajo (PAT) y el Reglamento Interno (RI) no cuentan con una aplicación transversal del enfoque de género. Con relación a los PEI y PAT, se ha podido observar que algunas instituciones incluyen el enfoque de igualdad de género. Se encuentra a modo de mención, junto a otros enfoques transversales como el enfoque a la discapacidad, el enfoque intercultural, el enfoque de derechos humanos. Y hay muy pocas IEST que llegan a incluir algún objetivo estratégico sobre equidad de género.

Lo encontrado evidencia que, aun cuando algunas instituciones mencionan el enfoque de género, la gran mayoría no formula objetivos estratégicos para avanzar en la equidad ni define acciones específicas en sus programas de estudio. Tampoco se identifica asignación presupuestal vinculada a este enfoque (por ejemplo, para capacitación docente).

Además, se observan contradicciones. En una institución que sí incorpora el enfoque de género como objetivo estratégico en su PEI, los procesos de convocatoria muestran únicamente a estudiantes hombres en los programas de mecánica y construcción civil, utilizando imágenes reales, lo que sugiere que dichos programas continúan altamente masculinizados pese a la declaración institucional.

En el caso de los RI se centran en los procesos académicos de admisión, matrícula, evaluación, homologación y traslados (internos y externos). Además, la Resolución Viceministerial N° 044-2020-MINEDU, “Lineamientos para la aplicación del enfoque de género en Centros de Educación Técnico-Productiva, Institutos y Escuelas de Educación Superior” no figura en la lista de normativas que sustentan dichos documentos. En algunos de los reglamentos internos que aparecen en las páginas web de las instituciones, la prevención contra el hostigamiento sexual se menciona en un apartado bajo el título “Prevención, atención y sanación del hostigamiento sexual” del que se puede observar que es considerado como falta muy grave que puede provenir del estudiante o del docente. Si bien en los reglamentos, se pueden identificar las situaciones que se consideren como hostigamiento sexual, no se logra identificar los procedimientos del seguimiento continuo de la afectada o el afectado. Por ejemplo, estos reglamentos cumplen con poner a disposición todo el apoyo del área de bienestar social para la o el afectado; pero no está claramente reglamentado el proceso de sanación de los afectados. También aquí se observaron contradicciones. Por ejemplo, fue interesante notar que, la misma institución que explícita en su RI los mecanismos para abordar situaciones de hostigamiento sexual también propone, en el mismo documento,

disposiciones para el uniforme que deben utilizar los estudiantes en las prácticas, las cuales evidencian un sesgo de género puesto que, requiere para las estudiantes mujeres una falda (especifica cinco dedos por encima de la rodilla), saco, calzado (especifica calzado taco 7) y pantis; y para los hombres en cambio tienen un uniforme de pantalón, camisa manga larga, corbata, correa y calzado. Todos los estudiantes están obligados a portar uniforme. Además, se especifica que, para la realización de EFSRT, las estudiantes de Asistencia Administrativa deben usar un “Uniforme diferente, formal y elegante cuyo diseño y color será a elección de las estudiantes acorde a las exigencias del mercado”. Este es el único caso en todo el documento en que se refieren a las estudiantes de modo específico. Durante el resto del RI el documento se refiere solo a los estudiantes de manera general. Además, la exigencia de un uniforme diferente se especifica solo para “las” estudiantes de Asistencia Administrativa, lo que denota un estereotipo de género de parte de la institución en este programa de estudios en particular.

Finalmente, a excepción de ejemplos mínimos, ninguna de las instituciones, en ninguno de los documentos consultados tanto en formato físico como en línea, hace uso de lenguaje inclusivo (como “los y las estudiantes”). En todos los casos, se emplea únicamente el género masculino, utilizando expresiones como “los estudiantes”, “el alumno” o “los docentes”. De la misma manera, no se encuentra el uso del lenguaje inclusivo en las páginas web de los institutos.

#### **Ausencia de una comunicación inclusiva y con enfoque de género en los procesos de convocatoria y admisión:**

el proceso de convocatoria en los IEST refleja un esfuerzo sistemático por democratizar el acceso a la educación superior técnica, implementando diversas estrategias que buscan llegar a diferentes sectores de la población estudiantil. Este proceso se estructura a través de un calendario anual definido, que establece fechas específicas para los exámenes de admisión, permitiendo una planificación ordenada de las actividades de difusión y promoción. La estrategia de difusión se caracteriza por su naturaleza multicanal, integrando medios tradicionales y digitales para maximizar su alcance. Principalmente realizan charlas y ferias vocacionales por invitaciones de las escuelas en los meses previos al cierre del año académico. Además, se usan medios radiales, televisivos y redes sociales (Facebook, TikTok e Instagram), así como la página web institucional para convocar a la población al proceso de admisión.

Sin embargo, se debe tener en cuenta que, por un lado, las instituciones privadas a diferencia de las públicas son las que organizan más actividades como charlas, visitas a colegios y preparación y difusión de materiales de marketing. Las instituciones públicas lo hacen en mucho menor medida aludiendo a dificultades presupuestarias. También hay que tener en cuenta que en la sierra y selva existen problemas de conectividad a internet, y los estudiantes no utilizan otros medios de difusión como la radio. Por lo tanto, la publicidad en redes sociales no suele ser lo más efectivo. Por otro lado, otra limitación refiere a que los materiales de convocatoria suelen reproducir sesgos de género.

En general, los procesos de convocatoria no incorporan un enfoque de género transversal. Predominan imágenes que reproducen estereotipos: mujeres para carreras feminizadas (salud, secretariado, contabilidad, administración) y hombres para carreras masculinizadas (agronomía, mecánica, electrónica, minería). Esto ocurre tanto con imágenes de stock como con fotografías reales de estudiantes, lo que sugiere que la composición de estos programas continúa siendo mayoritariamente feminizada o masculinizada.

Si bien algunas instituciones han empezado a equilibrar la representación de hombres y mujeres, estos esfuerzos no responden a una estrategia integral de comunicación con enfoque de género. Las imágenes carecen de criterios sobre roles, posiciones o niveles de responsabilidad asignados, y no se acompañan de lenguaje inclusivo, prácticamente ausente en los materiales de gestión institucional y difusión. Lo mismo ocurre en las páginas web, donde persiste el uso exclusivo del género masculino en expresiones como “los estudiantes”, “el alumno” o “los docentes”.

### **Déficit de incentivos para convocar a estudiantes mujeres a carreras tradicionalmente masculinizadas:**

algunas IEST han mencionado que son conscientes sobre la importancia del enfoque de género y el interés de formalizar su implementación en las políticas y prácticas institucionales. Esto se ve reflejado en la propuesta de vacantes por género que viene siendo evaluada en varias IEST, en particular de la selva, quienes están motivadas a incrementar el número de vacantes para mujeres en carreras donde se observa que ellas representan una minoría. Sin embargo, más allá de esta intención o casos aislados, aún en proceso de evaluación, no se observan mecanismos que planteen incentivos con estrategias de convocatoria orientadas directamente a buscar equilibrar la matrícula a nivel de género. Incentivos como podrían ser ayudas económicas, becas, charlas exclusivas de mujeres de la carrera en cuestión hacia estudiantes mujeres del colegio secundario, o viceversa respecto a las carreras donde hay menos hombres. Esta ausencia de incentivos de convocatoria se remonta a la ausencia de planificación en los PEI, PAT y RI, donde como ya se mencionó, no existen objetivos estratégicos, actividades y recursos asignados para la equidad de género.

## **Cultura Institucional**

### **Limitado conocimiento y soporte técnico para el abordaje de la inclusión educativa:**

a pesar de la falta generalizada de enfoque de género en los documentos de gestión, el estudio revela una cultura institucional que reconoce y se adapta a las realidades específicas de las estudiantes que son madres, brindando facilidades como flexibilidad en el horario de ingreso o salida, materiales de clases con participación remota, permiso para asistir a clases con sus bebés, e incluso facilitando mobiliarios más adecuados. Una gran cantidad de testimonios sugieren la existencia de un ambiente institucional que trasciende lo meramente académico para constituirse en un espacio de contención, motivación y apoyo mutuo

entre docentes y estudiantes. Las IEST están desarrollando prácticas de apoyo y acompañamiento que responden a las necesidades específicas de su población estudiantil. Estas prácticas se manifiestan principalmente en la flexibilidad académica, el soporte emocional y la capacidad de adaptación a situaciones particulares, contribuyendo a generar un clima institucional que facilita el acceso y permanencia de sus estudiantes. La flexibilidad institucional frente a la maternidad y las responsabilidades familiares emerge como uno de los aspectos más valorados por las estudiantes. Esta adaptabilidad institucional se extiende también a situaciones cotidianas del cuidado infantil, como evidencia otra estudiante madre. Las prácticas de apoyo académico personalizado se evidencian en diversos testimonios que destacan la disposición docente a adaptar sus metodologías según las necesidades del alumnado. Esto aplica a estudiantes que deben equiparar responsabilidades laborales y/o familiares con sus estudios, así como en aquellos casos de estudiantes con condiciones especiales.

Sin embargo, frente a estas declaraciones de apoyo que dan los estudiantes, y de la muestra de compromiso de parte de los docentes y administrativos, éstos enfatizan que es un desafío significativo la implementación efectiva de estrategias inclusivas. En particular, los docentes remarcan la carencia de conocimientos, herramientas, personal especializado y recursos específicos para atender necesidades especiales. Realizan un notable esfuerzo por mantener a los estudiantes en el sistema educativo, buscando alternativas y adaptaciones dentro de sus posibilidades; pero, solicitan e insisten en una mayor presencia y articulación con las instituciones y centros de salud. Como menciona una docente: “Entonces, el centro de salud o las instituciones de salud creo que deberían venir más seguido, deberían capacitarnos también o tener una persona que vea el lado cómo manejar a los estudiantes que necesitan apoyo y contención”. La falta de conocimientos, herramientas y personal especializado dentro de la institución. La necesidad de articulación con otros sectores (especialmente salud), y el esfuerzo de los docentes por adaptarse, pese a los vacíos estructurales, son aspectos cruciales que caracterizan esta problemática.

## **Formación paritaria e igualdad**

### **Persistencia de sesgos de género particularmente en la asignación de tareas prácticas en los cursos:**

una de las características de la formación paritaria es la implementación de prácticas docentes igualitarias en la selección de materiales educativos, la planificación y la conducción de clases, así como en el trato durante las lecciones. Con este enfoque, los estudiantes remarcaron que ocurre con mayor frecuencia el uso de materiales que muestran a hombres y mujeres en roles estereotipados. Así mismo, pese a que la gran mayoría del estudiantado percibe un trato igualitario en las experiencias formativas, en algunos programas de formación técnica de nivel superior que ofrecen los IETS, se identifican algunas diferencias en la asignación de tareas prácticas basadas en percepciones sobre la fuerza física. Resulta particularmente revelador que estas diferencias son más pronunciadas en las

actividades prácticas que en las evaluaciones teóricas, donde el trato es percibido como más igualitario, siendo incluso más notorias las diferencias en las actividades prácticas de los programas de estudios vinculados con la transformación de recursos materiales o la producción de bienes (como son la mecánica automotriz, la producción agropecuaria, la electrónica, entre otras), que en aquellos orientados a la prestación de servicios personales, administrativos o tecnológicos (como son enfermería técnica, administración de empresas, contabilidad, computación e informática, turismo y hotelería y secretariado, entre otras) donde no se evidencian estas diferenciaciones. Esto sugiere que los estereotipos de género están más arraigados en la dimensión práctica-técnica de la formación, precisamente donde las habilidades profesionales específicas se desarrollan. Esta situación podría estar contribuyendo inadvertidamente a perpetuar brechas de género en el campo laboral técnico, donde la experiencia práctica es altamente valorada.

**Ausencia del enfoque de género en el sistema de evaluación docente e institucional:** a modo general, en las instituciones visitadas existe un sistema de evaluación docente que se implementa a través de diferentes mecanismos orientados principalmente a un tema académico. Los principales criterios de evaluación docente incluyen: portafolio docente completo, sílabo aprobado, sesiones de clase, rúbricas de evaluación, materiales didácticos, componente práctico. Además, se utiliza el aula virtual como un espacio complementario para el desarrollo de actividades y la retroalimentación. Este incluye visitas a las aulas, tanto programadas como no programadas, donde se verifica que los docentes cumplan con lo planificado en sus sesiones de aprendizaje y sílabos. Sin embargo, no existe criterios de evaluación relacionados al enfoque de género, ni seguimiento a logros institucionales sobre la equidad de género toda vez que en los documentos de gestión como el PEI, PAT y el RI, la IEST no ha planteado objetivos estratégicos, actividades y recursos a ser monitoreados y evaluados.

## 1.1.2. Buenas prácticas

En relación con las buenas prácticas identificadas en las dimensiones institucionales durante los momentos formativos, se ha recogido diversas iniciativas y experiencias implementadas por los IEST, orientadas a adaptarse a las necesidades específicas de sus estudiantes y contextos. Estas acciones buscan mejorar los resultados educativos y dar respuesta a problemáticas particulares. Hasta el momento, no se ha evidenciado un monitoreo ni supervisión sistemática por parte de las propias instituciones. Por ello, para garantizar su sostenibilidad –especialmente en el ámbito público– se requiere enmarcar estas prácticas dentro de propuestas de política educativa, precedidas por procesos de seguimiento y evaluación. En ese sentido, este documento ha procurado reconocer dichas buenas prácticas cuando ha sido posible, incorporándolas en las recomendaciones y propuestas de política, con miras a su eventual evaluación, fortalecimiento e institucionalización.

A continuación, se describen las buenas prácticas identificadas en el 4.

**El estudiantado enfatiza la importancia de la promoción que realizan las instituciones para dar a conocer las carreras técnicas:** esto cobra relevancia si se tiene en cuenta que la gran mayoría de los estudiantes no conoce las carreras técnicas ofertadas en su zona ni las oportunidades laborales que éstas brindan. Por lo tanto, es una buena práctica cuando los institutos se acercan a los colegios a promocionar con charlas y hablar sobre las carreras y las salidas laborales que tienen. Las charlas de orientación vocacional permiten que los jóvenes comprendan mejor el contenido de los programas y lo que les espera, facilitando decisiones informadas y reduciendo así las probabilidades de deserción en el futuro.

**El uso de estrategias de difusión multicanal para llegar a diversos públicos, particularmente en zonas rurales y urbano-marginales:** los institutos realizan ferias vocacionales, charlas informativas en colegios (públicos y privados) y campañas en medios radiales, televisivos y redes sociales (Facebook, TikTok, Instagram), adaptando el mensaje a cada contexto. Esta cobertura facilita que poblaciones con acceso limitado a Internet o transporte conozcan la oferta educativa y las carreras técnicas disponibles en la región. Asimismo, la participación de estudiantes y egresados en estas actividades de difusión aporta cercanía y autenticidad, generando referentes positivos que motivan a las y los futuros postulantes a ingresar, especialmente a quienes dudan por estereotipos de género o por falta de información.

**Algunas instituciones evalúan aplicar el enfoque de género en la admisión reservando cupos exclusivos para mujeres en carreras tradicionalmente masculinizadas (mecánica, electrónica o automotriz):** esta iniciativa surge a partir del reconocimiento de que, históricamente, la matrícula femenina en dichas carreras ha sido muy reducida. El hecho de establecer una cuota de vacantes destinadas específicamente a mujeres refleja la intención de equilibrar su representación y promover oportunidades equitativas de ingreso, combatiendo la creencia de que solo los varones pueden desempeñarse con éxito en áreas de carácter industrial o productivo. Se informa igualmente que esta práctica aún está en proceso de implementación, es decir no ha sido aún implementada en el IEST, pero existe la intención de hacerlo.

**Convocatorias con enfoque socioeconómico e inclusivo:** para el estudiantado es significativo cuando los institutos realizan convocatoria de las carreras técnicas enfatizando la flexibilidad que podrían tener para estudiar y trabajar al mismo tiempo, así como el apoyo con becas basadas no solo en el rendimiento académico, sino también en otros criterios, lo que permite que un mayor número de estudiantes se beneficie de ellas. Del mismo modo, la convocatoria es clave cuando relaciona la salida laboral de las carreras con las actividades técnico-productivas de la región donde viven.



## 1.2. Permanencia

El estudio ha observado elementos importantes con respecto a principales vacíos que afectan la permanencia en la educación superior tecnológica en Perú. La mayoría de las barreras tienen su origen en las limitaciones presupuestarias o en ciertos patrones culturales dentro de la institución, especialmente en lo que respecta a la violencia de género. En el contexto del desarrollo de las recomendaciones, de manera general, tanto el estudiantado como la dirección de las instituciones públicas expresaron su deseo de contar con mayor supervisión (monitoreo, visitas) e inversión por parte del Estado para mejorar las condiciones de estudio en los institutos.

Los hallazgos se agruparon en torno a tres dimensiones clave: gestión institucional, cultura institucional y formación igualitaria. En cada una de ellas se abordaron aspectos estructurales como las dificultades económicas del estudiantado, las deficiencias en infraestructura, la limitada disponibilidad de servicios de bienestar, la desconfianza hacia los protocolos frente al hostigamiento sexual y las prácticas pedagógicas poco inclusivas.

Estas problemáticas se presentan en las tres regiones de costa, sierra y selva, aunque con diferentes niveles de intensidad según el contexto territorial. En general, las condiciones de permanencia se ven afectadas por factores como la precariedad económica, la sobrecarga de responsabilidades familiares, la escasez de servicios de apoyo y la débil implementación de mecanismos institucionales de acompañamiento. Estas barreras son especialmente pronunciadas en zonas rurales, donde confluyen dificultades geográficas, baja conectividad y escasez de personal capacitado.

### 1.2.1. Hallazgos y problemáticas

#### Gestión institucional

**Retos económicos de los estudiantes:** durante el proceso de entrevistas realizado, se identificó que una de las preocupaciones más recurrentes entre los estudiantes está relacionada con los desafíos económicos que enfrentan. Muchos de ellos señalaron que las limitaciones financieras constituyen una de las principales barreras para continuar y culminar sus estudios técnicos. Esta situación pone de manifiesto la necesidad de que la gestión institucional implemente estrategias y mecanismos de apoyo que contribuyan a mitigar estos obstáculos, garantizando así condiciones más equitativas para la permanencia y el éxito académico de toda la comunidad estudiantil. Todas las instituciones visitadas señalaron que existe cierta flexibilidad en aspectos financieros para los estudiantes, como los plazos de pago de la matrícula y la posibilidad de obtener becas para algunas categorías de estudiantes. Sin embargo, los estudios implican otros gastos adicionales para los estudiantes. Entre estos gastos

**Aunque no siempre se encuentra formalizado en los reglamentos, existe una cultura institucional de comprensión y respaldo hacia estudiantes que son madres, padres o cuidadores:** diversos testimonios apuntan a facilidades académicas, como la flexibilidad de horarios y la posibilidad de asistir con sus hijas e hijos cuando surgen imprevistos. En casos de embarazo, se han mencionado permisos para controles médicos, reposo posparto y el envío de materiales para que la persona no se atrase en sus asignaturas. Este enfoque de adaptación a las circunstancias personales de la población estudiantil contribuye a una mayor equidad de acceso y permanencia.

**Si bien el personal docente reconoce no contar con formación especializada para atender problemáticas de interseccionalidad –como las de estudiantes mujeres madres, con dificultades económicas, con discapacidades, con desafíos cognitivos o afectadas por violencia de género familiar– se han observado esfuerzos por incluirlas plenamente en las actividades prácticas y académicas:** mediante el trabajo por parejas, la adaptación de materiales o la búsqueda de orientación con el área de psicopedagogía, se procura que estos estudiantes no queden rezagados o no abandonen sus estudios. Aunque se requiere mayores recursos de capacitación, apoyo especializado e infraestructura, estas iniciativas constituyen un primer paso hacia la construcción de entornos más inclusivos y equitativos para todas y todos.

se incluyen las actividades extracurriculares, cuyos costos deben ser asumidos exclusivamente por los estudiantes debido a la falta de presupuesto asignado por la institución. Un gasto significativo que muchos estudiantes mencionaron como difícil de afrontar es el transporte, especialmente en aquellos casos en los que los estudiantes residen en localidades diferentes a las del instituto, o cuando necesitan desplazarse para realizar prácticas. Además, muchos deben cubrir los gastos de alojamiento. Las oportunidades para realizar prácticas, especialmente en el caso de los estudiantes de enfermería técnica en centros de salud, suelen estar limitadas por estos costos de transporte y hospedaje, ya que los lugares de práctica pueden estar ubicados lejos de sus lugares de residencia.

Además de las dificultades económicas generales, se identificó una problemática adicional relacionada con la calidad de la infraestructura y los recursos disponibles para las prácticas formativas. En muchos institutos, particularmente en los de carácter público, los módulos y equipos utilizados durante las sesiones prácticas se encuentran obsoletos o en condiciones limitadas para el desarrollo de competencias técnicas actualizadas. Esta situación obliga a los estudiantes a asumir personalmente los costos de materiales, herramientas e incluso aspectos vinculados a la infraestructura necesaria para su formación, dado que el instituto no cubre dichos gastos. Esta realidad se torna especialmente crítica en especialidades como Mecatrónica Automotriz. Durante la recopilación de datos, una estudiante relató que, en una ocasión, un docente expresó: “Si no tienes plata, no estudies”, reflejando con crudeza la falta de equidad en el acceso a la educación técnica y la necesidad urgente de medidas institucionales que garanticen condiciones dignas y accesibles para todos los estudiantes, independientemente de su situación económica.

**Infraestructura obsoleta e inadecuada:** durante la recopilación de datos, los estudiantes manifestaron reiteradamente su preocupación por el estado de la infraestructura de sus instituciones, la cual consideran inadecuada y obsoleta para el desarrollo de las competencias requeridas en sus respectivas carreras. Esta situación representa un desafío adicional que incide negativamente en su motivación y compromiso con los estudios. En particular, los estudiantes señalaron una marcada deficiencia en la aplicación práctica de los contenidos teóricos, debido a la limitada disponibilidad de espacios, equipos y recursos técnicos adecuados. Esta carencia resulta especialmente crítica en carreras de carácter técnico y orientadas a la práctica, como es el caso de Mecatrónica Automotriz. La mejora de la infraestructura y el fortalecimiento del componente práctico en la formación son elementos fundamentales para garantizar una preparación pertinente y de calidad, así como para fomentar la permanencia estudiantil.

**Carencia de servicios psicológicos:** otra preocupación relevante manifestada por los estudiantes durante la recopilación de datos fue la ausencia de servicios de apoyo psicológico en los institutos. Muchos expresaron su deseo de contar con la presencia de un profesional de la salud mental que

les permita abordar los problemas personales y emocionales que enfrentan a lo largo de su trayectoria académica. Sin embargo, la mayoría de las instituciones carecen de este servicio debido a restricciones presupuestarias. Una trabajadora administrativa relató casos en los que estudiantes han atravesado crisis emocionales graves, llegando incluso a experimentar pensamientos suicidas como resultado del estrés económico y la frustración derivada de no poder continuar con sus estudios. Esta situación evidencia la necesidad urgente de incorporar el acompañamiento psicológico como parte fundamental de los servicios estudiantiles. El bienestar emocional es un componente clave para la permanencia y el rendimiento académico, y su atención debe considerarse una prioridad dentro de la gestión institucional.

**Compatibilización de estudios, trabajo y responsabilidades parentales:** una situación recurrente entre los estudiantes entrevistados es la necesidad de compaginar sus estudios con actividades laborales, debido a la falta de apoyo familiar para cubrir los costos asociados a la educación. Esta doble carga representa un desafío significativo que incide directamente en el rendimiento académico y en la posibilidad de mantenerse en el sistema educativo. Sin embargo, los horarios laborales suelen ser incompatibles con los horarios académicos, y las IES no siempre ofrecen alternativas flexibles, como clases en línea o modalidades semipresenciales, lo cual limita su capacidad de continuar con sus estudios. Asimismo, algunos estudiantes asumen responsabilidades parentales durante su formación. Si bien convertirse en madre o padre puede representar una fuente de motivación adicional para continuar los estudios, también conlleva una importante exigencia organizativa, física y emocional. Esta situación se ve agravada cuando además



los estudiantes deben cumplir con pasantías obligatorias o prácticas preprofesionales, que también requieren tiempo y a menudo no son remuneradas ni tienen horarios flexibles.

En términos generales, tanto las instituciones como los docentes adoptan una actitud comprensiva y no se oponen a la presencia de bebés en el aula. No obstante, no existen políticas ni apoyos específicos dirigidos a estudiantes con hijos, lo que limita las posibilidades de conciliación efectiva entre las responsabilidades académicas y familiares. Un caso que llamó particularmente la atención fue el de un instituto que, en el pasado, contaba con una guardería destinada a los hijos de estudiantes y del personal. Este servicio, sin embargo, fue suspendido por falta de espacio y de recursos presupuestarios. Situaciones como esta evidencian la necesidad de retomar y fortalecer políticas de apoyo integral a la comunidad estudiantil, especialmente a quienes enfrentan múltiples responsabilidades.

## Cultura institucional

**Clima institucional que invalida el protocolo contra el hostigamiento sexual:** la igualdad de género y la prevención del hostigamiento sexual son dimensiones fundamentales para garantizar un entorno educativo seguro, inclusivo y respetuoso. Sin embargo, los resultados de las entrevistas revelaron que los institutos técnicos presentan enfoques dispares respecto a esta temática, tanto en el plano normativo como en su implementación práctica. Aunque en muchas instituciones existen comités contra el hostigamiento, el clima institucional predominante dificulta el ejercicio efectivo del derecho a denunciar. Todos los actores entrevistados coincidieron en que, pese a la existencia de protocolos y canales formales para la recepción de denuncias, los casos de acoso sexual rara vez se reportan oficialmente. En la práctica, los comités suelen intervenir únicamente en situaciones menores, lo que genera una percepción generalizada de ineficacia y falta de credibilidad. Esta desconexión entre la normativa y la realidad pone en evidencia que el problema del hostigamiento sexual, aunque presente, permanece oculto debido al temor de represalias.

Un caso particular ilustró con claridad esta problemática: al término de una encuesta realizada en una de las instituciones, un estudiante se acercó de forma discreta a la monitora para solicitar su número de contacto, indicando que deseaba compartir información adicional. Al día siguiente, escribió por WhatsApp relatando que había presenciado diversas situaciones de hostigamiento por parte de docentes hacia sus compañeras. En específico, mencionó a un profesor que exigía pagos económicos para aprobar exámenes, y, en casos en que las estudiantes no podían pagar, solicitaba favores sexuales como condición para otorgar una calificación aprobatoria. Según el testimonio, las estudiantes afectadas no se animan a denunciar por miedo a represalias que puedan perjudicar su trayectoria académica, incluso al punto de verse forzadas a abandonar la carrera. Este tipo de situaciones pone en evidencia la urgente necesidad de revisar no solo

los mecanismos institucionales de denuncia, sino también el entorno cultural y relacional que impide su uso efectivo. Fortalecer la formación en perspectiva de género, garantizar el anonimato en las denuncias y establecer sanciones claras son pasos fundamentales para erradicar la impunidad y proteger la integridad de toda la comunidad educativa.

## Formación paritaria e integral

**Contenidos curriculares y equidad en el aula:** en relación con los contenidos impartidos y las dinámicas de trabajo en clase, no se han reportado, en términos generales, situaciones de discriminación por razones de género. Según los testimonios recogidos, los estudiantes perciben que los docentes procuran asignar las tareas de manera equitativa y aplicar criterios de evaluación justos tanto para hombres como para mujeres, promoviendo un ambiente de respeto e inclusión en el aula. No obstante, se identificó una preocupación compartida por algunos estudiantes respecto a la actualización de los contenidos curriculares. En ciertos casos, se señaló que los programas de estudio no reflejan adecuadamente los avances tecnológicos o las exigencias actuales del mercado laboral, lo cual podría representar una desventaja para su futura inserción profesional. Esta observación pone de manifiesto la necesidad de una revisión periódica de los planes de estudio, con el fin de asegurar una formación pertinente y alineada con las demandas del entorno productivo.

### 1.2.2. Buenas prácticas

En el ámbito de la permanencia, se han identificado diversas buenas prácticas desarrolladas por las IEST que responden a las necesidades concretas del estudiantado, particularmente en contextos de vulnerabilidad. Estas iniciativas (como tutorías personalizadas, flexibilización de horarios, apoyos económicos diferenciados o servicios de acompañamiento) han surgido en muchos casos por impulso de actores institucionales comprometidos, aunque no siempre están formalizadas ni sujetas a procesos de evaluación o seguimiento. A continuación, se presentan algunas de estas prácticas identificadas en las IEST.

**Apoyo financiero:** diversas instituciones han implementado estrategias de apoyo económico para estudiantes en situación de vulnerabilidad. Entre las medidas más comunes, se incluyen las becas, que generalmente se otorgan a estudiantes destacados por su rendimiento académico. No obstante, también existen iniciativas dirigidas a aquellos que enfrentan desventajas socioeconómicas, como madres solteras o grupos con necesidades específicas, especialmente en instituciones privadas que ofrecen descuentos o exenciones de pago. Asimismo, muchas instituciones han puesto en marcha mecanismos de alivio económico como la opción de fraccionar pagos, otorgar prórrogas o firmar cartas de compromiso para estudiantes que enfrentan dificultades financieras. En varios casos, los IEST realizan evaluaciones socioeconómicas para asignar de manera más precisa los beneficios disponibles. Finalmente, algunas



instituciones han establecido convenios con organizaciones externas o comunidades locales, lo que les permite gestionar becas totales o parciales, así como la exoneración de matrícula para estudiantes en situación de vulnerabilidad.

**Flexibilidad en horarios y modalidades de estudio:**

algunas instituciones han comenzado a implementar mecanismos que permiten adaptar los horarios académicos a las realidades de estudiantes con compromisos familiares o limitaciones geográficas. Estas acciones han demostrado ser valiosas para promover la continuidad en los estudios y prevenir el abandono educativo. Aunque no siempre se cuenta con espacios específicamente destinados al cuidado infantil, como salas de lactancia, se observa una disposición institucional hacia la flexibilidad. Esto se refleja en medidas como permitir la presencia de hijos en clase, reorganizar actividades prácticas o habilitar temporalmente espacios como la enfermería para atender necesidades de lactancia. Si bien estas prácticas no están estandarizadas, representan un apoyo concreto para quienes enfrentan mayores desafíos en su trayecto formativo. Por otro lado, la oferta de clases en horarios no convencionales, como en la tarde o noche, ha permitido que estudiantes con empleo diurno continúen su formación sin dejar de trabajar. En algunos casos, se han introducido opciones virtuales o semipresenciales para quienes no pueden acudir presencialmente, ya sea por razones de salud, distancia o cuidado de familiares. Aunque este tipo de modalidad aún no es común, su expansión representa una estrategia efectiva para mejorar la permanencia de los estudiantes.

**Acompañamiento personalizado y docentes como referentes:**

una de las estrategias implementadas por diversas instituciones para fortalecer la permanencia estudiantil es la creación de tutorías personalizadas, que brindan un seguimiento cercano y continuo. Estas tutorías no solo se enfocan en el desempeño académico, sino que también permiten identificar de manera temprana posibles problemas de aprendizaje o desmotivación. Aunque la formalización de estos programas varía entre instituciones, la existencia de tutorías y la disposición de ofrecer orientación específica en casos concretos constituyen

prácticas valiosas para mejorar la retención estudiantil. En algunas instituciones, además de la orientación profesional, las Unidades de Bienestar y Empleabilidad ofrecen servicios de mentoría y apoyo psicológico, los cuales son fundamentales para acompañar al alumnado en la superación de dificultades académicas y personales.

Por otro lado, los docentes desempeñan un papel crucial en este proceso, especialmente cuando, por iniciativa propia, extienden su horario de clase o realizan reuniones adicionales para aclarar dudas. También adaptan sus actividades para apoyar a estudiantes con responsabilidades laborales o familiares e incluso se comunican con aquellos que tienen ausencias frecuentes. Aunque estas acciones no siempre están respaldadas por una normativa formal, reflejan el compromiso personal de los docentes y su disposición a ofrecer un acompañamiento adicional, lo que subraya la importancia de su rol tanto en el ámbito académico como personal. Es decir, el compromiso del cuerpo docente no se limita al ámbito académico, sino que se extiende también al acompañamiento emocional y vocacional.

**Clima institucional positivo y trato equitativo del cuerpo docente:**

se observa que, en la mayoría de los casos, independientemente de su género. Esta percepción positiva refleja que un número considerable de docentes ya implementa prácticas que reducen la discriminación y promueven la equidad de género en las dinámicas diarias de clase, contribuyendo a un clima que favorece la continuidad y el compromiso de los estudiantes con su formación.

**Sensibilización en igualdad de género:**

en algunos IEST, se han implementado iniciativas para promover el empoderamiento femenino en disciplinas tradicionalmente dominadas por hombres, a través de charlas y programas dirigidos a sensibilizar sobre la igualdad de género. Estas actividades buscan educar tanto a hombres como a mujeres sobre la importancia de tratar temas relacionados con la igualdad y el respeto mutuo, especialmente en el ámbito laboral. A través de estas iniciativas, se fomenta una mayor comprensión de cómo abordar la equidad de género en entornos profesionales y sociales, contribuyendo así a una cultura más inclusiva y respetuosa.

## 1.3. Egreso

El estudio ha observado en cuanto a la gestión institucional la persistencia de sesgos de género en la asignación de EFSRT, con exigencias discriminatorias de parte de algunas empresas, el débil seguimiento institucional de las EFSRT y la asignación de estudiantes a convenios sin mecanismos de protección activos frente a situaciones de discriminación o trato desigual. En cuanto a la cultura institucional, se destaca la persistencia de acoso y hostigamiento sexual en contextos de EFSRT y la escasa implementación de protocolos. Y en cuanto a la formación paritaria e integral se evidencia el desajuste entre el contenido curricular y las necesidades del mercado laboral, la falta de acompañamiento hacia el egreso con perspectiva de empleabilidad y el débil desarrollo de habilidades blandas con enfoque de género y baja integración curricular.

### 1.3.1. Hallazgos y problemáticas

#### Gestión institucional

Durante la fase de egreso, se identificaron dos problemáticas clave que afectan directamente la equidad y calidad de las Experiencias Formativas en Situaciones Reales de Trabajo (EFSRT):

**Persistencia de sesgos de género en la definición del perfil de estudiantes seleccionados para las EFSRT:** en el análisis de la fase de egreso, emergieron evidencias preocupantes sobre la persistencia de sesgos de género en los procesos de asignación de las EFSRT. A pesar de los esfuerzos por promover la equidad, se constató que algunas empresas continúan solicitando perfiles diferenciados por sexo, reforzando estereotipos tradicionales que asocian ciertas profesiones a un género determinado. Esta problemática se manifestó de forma explícita en carreras como contabilidad, donde, según relató un docente, “ha existido un estereotipo de que por lo general contabilidad lo desarrollan mucho mejor las señoritas... incluso existían empresas que solicitaban que las señoritas que enviamos a prácticas, ...sean solo señoritas”. Aunque algunas instituciones han comenzado a corregir esta mala praxis enviando también varones, persisten dificultades para erradicar completamente estas demandas discriminatorias. Asimismo, se recogieron casos de discriminación inversa en carreras masculinizadas, donde las mujeres enfrentan restricciones para acceder a las EFSRT. Un director de instituto describió cómo algunas empresas solicitaban explícitamente “un porcentaje mayor de varones y no de mujeres”, mostrando intolerancia hacia estudiantes mujeres, en especial aquellas en situación de embarazo: “precisamente ellos no toleran o no consentían a la mujer, por ejemplo, cuando sale embarazada”. Este tipo de exigencias discriminatorias, no previstas en los convenios formales, llevó a algunas instituciones a romper acuerdos de cooperación, evidenciando un compromiso institucional por salvaguardar los principios de igualdad y no discriminación. Más allá de

la selección inicial de practicantes, también se reportaron preocupaciones relacionadas con las condiciones de trato hacia los/as estudiantes en los lugares de EFSRT. La necesidad de que las empresas brinden un ambiente respetuoso, que cubra al menos las necesidades básicas y garantice el bienestar del practicante, fue señalada como una prioridad para consolidar trayectorias de egreso exitosas. Tal como se expresó en las entrevistas: “También se observa que la empresa les ofrezca un buen nivel de confort al estudiante, al menos cubriendo las necesidades básicas y asegurando un trato respetuoso hacia ellos”. Además, se evidenció la falta de mecanismos de participación activa por parte del sector productivo en el diseño de las EFSRT, lo que limita su pertinencia formativa y reduce las oportunidades de inserción laboral alineadas con las demandas reales del entorno productivo.

**Debilidades estructurales en el seguimiento de las EFSRT:** aunque los procedimientos administrativos para la implementación de las EFSRT reflejan cierta formalidad organizativa, persisten debilidades estructurales en los mecanismos de seguimiento y evaluación. Si bien el proceso contempla acciones como la emisión de cartas de presentación para la inserción en empresas o instituciones, los testimonios recogidos no evidencian la existencia de sistemas que permitan supervisar de manera continua el desarrollo de las prácticas, evaluar su impacto en la formación profesional o garantizar condiciones adecuadas para el estudiantado. Como señala un estudiante, la obtención de espacios para realizar las EFSRT depende, en muchos casos, de la gestión individual: “cada uno sale y busca el lugar por propia cuenta [...] supone que el profesor tiene que ir a supervisar que estén cumpliendo con ese trabajo, pero no hay”. Esta falta de acompañamiento institucional no solo debilita el componente formativo de las EFSRT, sino que también expone especialmente a las estudiantes mujeres a riesgos de discriminación o acoso, debido a la ausencia de convenios y mecanismos de supervisión que garanticen ambientes seguros y respetuosos. Asimismo, la evaluación y seguimiento de las EFSRT es percibida por los/as estudiantes como una de las áreas más frágiles de su proceso formativo. Como manifestó un estudiante: “debe haber seguimiento de las EFSRT porque 6.º ciclo va a terminar la carrera y muchos estudiantes ni han llevado estas experiencias”. Esta falta de control y orientación podría estar contribuyendo a retrasos en el egreso, o incluso a la deserción, al generar obstáculos adicionales para cumplir con los requisitos necesarios para la obtención del título. El análisis de los datos de todas las regiones refuerza esta constatación, al no mostrar evidencia de mecanismos sistemáticos para medir el impacto de las EFSRT ni para rediseñar su estructura en función de la retroalimentación proveniente de estudiantes o empleadores. La ausencia de procesos de evaluación y mejora continua contribuye a perpetuar las barreras existentes, limitando la eficiencia de la formación técnica y complicando el paso final hacia el egreso. Adicionalmente, se constataron diferencias significativas entre las instituciones respecto al diseño y secuencia de las EFSRT, ya que no existen lineamientos nacionales mínimos que estandaricen estas experiencias. Algunos IEST declararon

“Aunque las instituciones han desarrollado estrategias definidas para implementar las EFSRT, existe espacio para fortalecer la sistematización de estos procesos, especialmente en términos de seguimiento, evaluación y mejora continua”. La formalización de las relaciones con el sector productivo y la estructuración progresiva de las experiencias formativas representan avances significativos, pero requieren ser complementados con mecanismos más robustos de evaluación y retroalimentación”. Esta falta de homogeneidad impide establecer criterios compartidos de calidad y deja al estudiantado expuesto a trayectorias de egreso desiguales.

## Cultura institucional

**Desajuste entre la formación recibida y los requerimientos del mercado laboral en el proceso de egreso:** durante la fase de egreso, varios estudiantes manifestaron su frustración por la desconexión entre los contenidos del programa de estudios y las competencias requeridas en las EFSRT. La brecha no solo es curricular, también se evidencia en la falta de acompañamiento para la inserción laboral.

Como señaló un estudiante: “Siento que no hemos recibido la información correcta o el apoyo adecuado para buscar trabajo en cosas relacionadas directamente con cine”. De manera similar, otra estudiante comentó: “Incluso los cursos que nos incluyen no tienen nada que ver con la propia carrera y parece que te estuvieran preparando para estudiar otra cosa”.

Esta situación se repite en diversas regiones y carreras, donde algunos docentes priorizan el cumplimiento del sílabo por encima del desarrollo de habilidades aplicadas y la vinculación con el campo laboral. Ello refleja un problema estructural en el diseño curricular y en los mecanismos de articulación con el sector productivo, que afecta la confianza del estudiantado en su preparación profesional.

En regiones como selva y sierra, aunque se identificaron prácticas formativas organizadas en módulos progresivos, estas carecen de integración con los objetivos de egreso y con procesos de evaluación continua. Estas limitaciones reducen la percepción de preparación y generan inseguridad para el acceso al empleo formal o el emprendimiento.

La falta de alineación entre la formación y las demandas del mercado laboral disminuye las posibilidades de inserción pertinente, lo que evidencia la necesidad de mecanismos institucionales de revisión curricular articulados al perfil de egreso y al monitoreo del entorno laboral, con participación del sector productivo, docentes y áreas de bienestar y empleabilidad.

Asimismo, se requiere fortalecer los sistemas de monitoreo y evaluación de las EFSRT, incorporando criterios de pertinencia, calidad y equidad de género, de modo que contribuyan de manera efectiva al desarrollo profesional del estudiantado.

**Permanencia de situaciones de acoso y hostigamiento sexual en contextos de prácticas formativas:** aunque en términos generales los/as estudiantes de los Institutos de Educación Superior Tecnológica (IEST) no reportan altos niveles de conflicto en sus aulas, persisten desafíos importantes relacionados con la equidad de género que impactan en el proceso de egreso. Entre estos desafíos destacan la percepción de insuficiencia en las habilidades formativas, la persistencia de comentarios machistas y la ausencia de referentes profesionales femeninos en algunas áreas, factores que, aunque sutiles, evidencian la necesidad de una atención prioritaria. Si bien la presencia de situaciones de hostigamiento sexual en el ámbito educativo es reportada en menor medida, su sola existencia subraya la urgencia de fortalecer las dinámicas de prevención y respuesta en las instituciones.

Las diferencias en el trato hacia hombres y mujeres, así como la discriminación observada en ciertos contextos públicos, revelan un ambiente donde las dinámicas de género no siempre son abordadas de manera adecuada, especialmente durante las EFSRT en entornos externos. En cuanto a las medidas institucionales, se observa un panorama desigual y, aunque algunos IEST han incorporado, en sus documentos de gestión, aspectos para la prevención y/o abordaje del hostigamiento sexual, la mayoría no cuenta con procesos claros ni mecanismos estandarizados para su aplicación efectiva. De hecho, como se recogió en las entrevistas, “solo una institución ha implementado un capítulo detallado en su reglamento interno que aborda la prevención y sanción del hostigamiento sexual, incluyendo capacitaciones periódicas y evaluaciones anuales para identificar riesgos”. En contraste, en la mayoría de los casos, los protocolos existentes son genéricos y carecen de un enfoque integral que contemple no solo la sanción, sino también el acompañamiento a las víctimas y la mejora continua de las prácticas preventivas.

La falta de estandarización y de mecanismos de seguimiento efectivo no solo vulnera los derechos de las víctimas, sino que también debilita la confianza del estudiantado en el sistema educativo, afectando negativamente su bienestar emocional y sus perspectivas de egreso exitoso. La limitada articulación entre el Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual – CIFHS, la Unidad de Bienestar y Empleabilidad (UBE) y las distintas unidades y áreas organizativas del IEST, dificulta una atención integral y oportuna de los casos, debilitando la confianza del estudiantado en las medidas de protección institucional. Esta debilidad no solo vulnera los derechos de las víctimas, sino que también deteriora su bienestar emocional, reduce su percepción de seguridad y compromete sus posibilidades de egreso exitoso. En este contexto, fortalecer la implementación de protocolos claros, garantizar la capacitación continua de toda la comunidad educativa y establecer mecanismos de seguimiento y reparación son acciones fundamentales para erradicar cualquier forma de violencia y consolidar un ambiente educativo seguro y respetuoso para todos/as.

## Formación paritaria e integral

**Deficiencias en la orientación vocacional y actualización de expectativas profesionales:** durante el análisis de la fase de egreso, se identificó como una barrera significativa la ausencia de una estrategia institucionalizada de orientación vocacional continua que permita acompañar la trayectoria estudiantil con información actualizada, diferenciada y contextualizada sobre las oportunidades reales de inserción laboral, el impacto social de su carrera y la proyección personal y profesional que esta podría brindar. Esta orientación suele concentrarse en el inicio de los estudios, sin mecanismos que actualicen ni refuercen las decisiones vocacionales a lo largo del proceso formativo, especialmente en el momento de egreso. Aunque la orientación vocacional suele ofrecerse al inicio de los estudios, no existen mecanismos sistemáticos que acompañen la trayectoria estudiantil con información actualizada sobre las oportunidades reales de inserción laboral, el impacto social de su carrera y la proyección personal que esta podría brindar. Como se señala en los testimonios estudiantiles, esta falta de actualización genera desmotivación: “Muchos mencionan que han elegido la carrera porque sus padres le orientaron, porque está relacionada a un emprendimiento familiar o porque no había más ofertas en el lugar donde viven”. En este sentido, se hace evidente la necesidad urgente de diseñar e implementar talleres de orientación vocacional con enfoque inclusivo y de género, integrados al plan formativo

y articulados a las Unidades de Bienestar y Empleabilidad, que permitan visibilizar modelos de éxito diversos y no estereotipados: mujeres en áreas tradicionalmente masculinizadas, hombres en profesiones asociadas al cuidado, y profesionales egresados que hayan transitado trayectorias inspiradoras desde distintos territorios. Estos espacios no solo actualizarían la información vocacional, sino que contribuirían a desnormalizar estereotipos de género y expectativas laborales restringidas, ampliando el horizonte profesional del estudiantado. Asimismo, esta orientación debería contemplar espacios de reflexión sobre el proyecto de vida personal y profesional, promoviendo la autonomía, la toma de decisiones informada y el sentido de pertenencia con la carrera elegida. De este modo, se fortalecería la motivación hacia el egreso, se reduciría el riesgo de abandono en etapas avanzadas y se favorecería una transición más sólida hacia el mundo del trabajo.

**Débil formación en habilidades blandas para la empleabilidad:** otra barrera identificada con fuerza en la etapa de egreso es la limitada formación en habilidades blandas esenciales para una transición efectiva hacia el mundo laboral. A pesar de que algunos IEST han incorporado módulos de habilidades blandas, la formación en comunicación, trabajo en equipo, liderazgo, resolución de conflictos o gestión del tiempo se presenta de manera fragmentada y desvinculada del resto de la formación académica. Además, las competencias clave como la comunicación asertiva, el trabajo en equipo, el liderazgo colaborativo, la resolución de conflictos, la gestión



del tiempo y la toma de decisiones son fundamentales para desenvolverse con éxito en entornos profesionales complejos y diversos. Sin embargo, su tratamiento suele limitarse a espacios aislados o asignaturas electivas, sin que existan mecanismos de integración transversal en la malla curricular. Y lo que resulta más importante, estas competencias rara vez se abordan desde una perspectiva de género, lo que impide reconocer y atender los desafíos específicos que enfrentan las mujeres en el acceso al empleo, el ejercicio del liderazgo o la conciliación de responsabilidades personales y profesionales. Este déficit se vincula directamente con la percepción de los estudiantes sobre su preparación profesional: “Muchos estudiantes perciben que no podrán conseguir trabajo una vez que culminen sus estudios”. También se refleja en la falta de estrategias institucionales para reforzar el acompañamiento académico hacia el mercado laboral: “Lo anterior implica que los docentes y personal administrativo requieren una capacitación continua en temas relacionados con empleabilidad y habilidades blandas”. La insuficiencia de formación transversalizada en competencias socioemocionales deja a los egresados con herramientas limitadas para afrontar con éxito las entrevistas laborales, insertarse en equipos de trabajo diversos o liderar proyectos. Por ello, se requiere institucionalizar programas formativos que desarrollen estas habilidades de forma progresiva, contextualizada y con enfoque de igualdad, vinculándolas explícitamente con los objetivos de egreso y con los procesos de transición al empleo. Fortalecer estas capacidades no solo mejorará las trayectorias de egreso, sino que incrementará la empleabilidad del estudiantado y su contribución al desarrollo de territorios más justos e inclusivos.

### 1.3.2. Buenas prácticas

En el ámbito del egreso, se han identificado diversas buenas prácticas desarrolladas por las IEST que responden a las necesidades concretas del estudiantado, particularmente en contextos de vulnerabilidad. Estas iniciativas, de modo similar a los momentos de acceso y permanencia, han surgido en muchos casos por impulso de actores institucionales comprometidos, aunque no siempre están formalizadas ni sujetas a procesos de evaluación o seguimiento. A continuación, se presentan algunas de estas prácticas identificadas en las IEST.

**Implementación progresiva de prácticas en entornos laborales reales:** una de las buenas prácticas más relevantes para facilitar un egreso exitoso y pertinente es la implementación de EFSRT combinadas con un enfoque progresivo y escalonado de las experiencias formativas. En varias instituciones se promueve que los/as estudiantes participen inicialmente en visitas de observación para posteriormente integrarse en las EFSRT. Esta progresividad fortalece su confianza, habilidades técnicas y competencias socioemocionales esenciales para la inserción laboral. Como describe una estudiante: “La práctica nos hace mejores profesionales, nos sirve para aprender con las personas, para poner en práctica todo lo que nos han

enseñado acá”. Además, señalan que en algunas carreras “se realizan prácticas modulares en diferentes espacios laborales, lo cual fortalece la preparación de los estudiantes desde etapas tempranas”. Esta estrategia permite construir trayectorias de egreso más robustas, acercando al estudiantado de manera gradual y reflexiva al mundo del trabajo. Sin embargo, se constató que estas experiencias no están presentes en todas las instituciones, ya que no existen lineamientos mínimos estandarizados que garanticen una progresión formativa similar en todas las regiones. La ausencia de criterios comunes para la organización de las EFSRT genera desigualdades en la calidad del egreso y dificulta el monitoreo de su impacto educativo.

**Asignación equitativa de estudiantes a las EFSRT sin distinción de género:** en el marco de la equidad de género, algunas instituciones han impulsado no solo la participación equitativa de hombres y mujeres en actividades académicas prácticas, sino también mecanismos explícitos para garantizar una asignación justa y sin sesgos en las EFSRT. Esto incluye, por ejemplo, la eliminación de solicitudes diferenciadas por sexo por parte de las empresas colaboradoras, y la revisión de convenios que establecían estereotipos de género en los perfiles requeridos. En algunos casos, los IEST decidieron romper acuerdos con empresas que solicitaban exclusivamente mujeres para contabilidad o exclusivamente varones en sectores productivos, como se evidencia en testimonios de directivos: “decidimos romper el convenio porque no podemos discriminar al sexo femenino por el simple hecho de estar gestando”, evitando cualquier diferenciación basada en el sexo. Estas acciones buscan desnaturalizar los estereotipos tradicionales que asocian determinadas competencias o funciones laborales a un género específico y fortalecer el desarrollo profesional de todas las personas en condiciones de igualdad. En aquellos IES que aplican este enfoque, “la implementación práctica promueve habilidades esenciales sin sesgo de género, fortaleciendo la autonomía profesional de las mujeres estudiantes”. Se han identificado casos en que los estudiantes valoran positivamente que las oportunidades de EFSRT sean compartidas sin favoritismos ni filtros de género, lo que fortalece el sentido de pertenencia institucional y la percepción de equidad. Esta asignación equitativa a las EFSRT no solo refuerza la autoconfianza y las competencias técnicas del estudiantado, sino que también contribuye a la visibilidad de trayectorias femeninas en áreas técnicas. Y en contextos rurales o de menor diversidad de oferta laboral, esta asignación equitativa también se traduce en esfuerzos adicionales por parte de los IEST para garantizar que tanto hombres como mujeres puedan acceder a prácticas relevantes en su campo de estudio, sin depender de estereotipos asociados a su género. Estas estrategias consolidan así procesos de egreso más inclusivos y justos, y contribuyen a cerrar las brechas de género que históricamente han limitado el acceso equitativo a experiencias formativas de calidad.

**Visibilidad de modelos de éxito en carreras tradicionalmente masculinizadas:** otra buena práctica identificada es la implementación sostenida de estrategias institucionales orientadas a visibilizar referentes reales de mujeres en carreras tradicionalmente masculinizadas y de hombres en profesiones de cuidado. Esta acción permite a



los estudiantes contar con referentes reales que desafían los estereotipos de género y amplían su horizonte de expectativas profesionales. Según los testimonios recogidos, cuando las instituciones muestran experiencias positivas de egresadas en ingeniería, mecatrónica o agropecuaria, o de egresados en enfermería se genera un efecto multiplicador sobre la motivación del estudiantado. En palabras de una estudiante “mostrar experiencias positivas de mujeres técnicas o ingenieras puede motivar a las estudiantes a persistir y egresar exitosamente”. Estas campañas de visibilización, cuando son parte de una política institucional y no iniciativas aisladas, fortalecen la motivación, el sentido de pertenencia y la identificación positiva con las trayectorias educativas. Además, promueven una cultura institucional más igualitaria, al posicionar públicamente el mensaje de que todas las personas, sin distinción de género, pueden desarrollarse y destacar profesionalmente en cualquier campo técnico. Se trata, por tanto, de una herramienta pedagógica y comunicacional clave para avanzar hacia una formación paritaria en contextos donde aún persisten sesgos culturales arraigados.

**Rol proactivo del personal docente y coordinadores en la empleabilidad:** en este sentido, cobra una especial relevancia el rol proactivo del personal docente y coordinadores en la empleabilidad y su implicación en la búsqueda de alianzas estratégicas y en el ajuste de los programas formativos a las necesidades reales del mercado laboral. Según las evidencias recogidas, “los coordinadores académicos gestionan convenios de prácticas, identifican perfiles demandados en las empresas y retroalimentan los contenidos formativos”. Esta iniciativa

contribuye de manera directa a mejorar la pertinencia de la formación técnica y a facilitar la inserción laboral de los/as egresados/as, haciendo más efectiva la vinculación entre formación y empleo. No obstante, se advierte que esta articulación con el tejido empresarial suele depender de iniciativas personales y no responde, en la mayoría de casos, a una estrategia institucionalizada. La falta de mecanismos estructurados de diálogo con el sector productivo limita la posibilidad de construir experiencias formativas contextualizadas, actualizadas y sostenibles.

**Participación en ferias de empleo y alianzas estratégicas:**

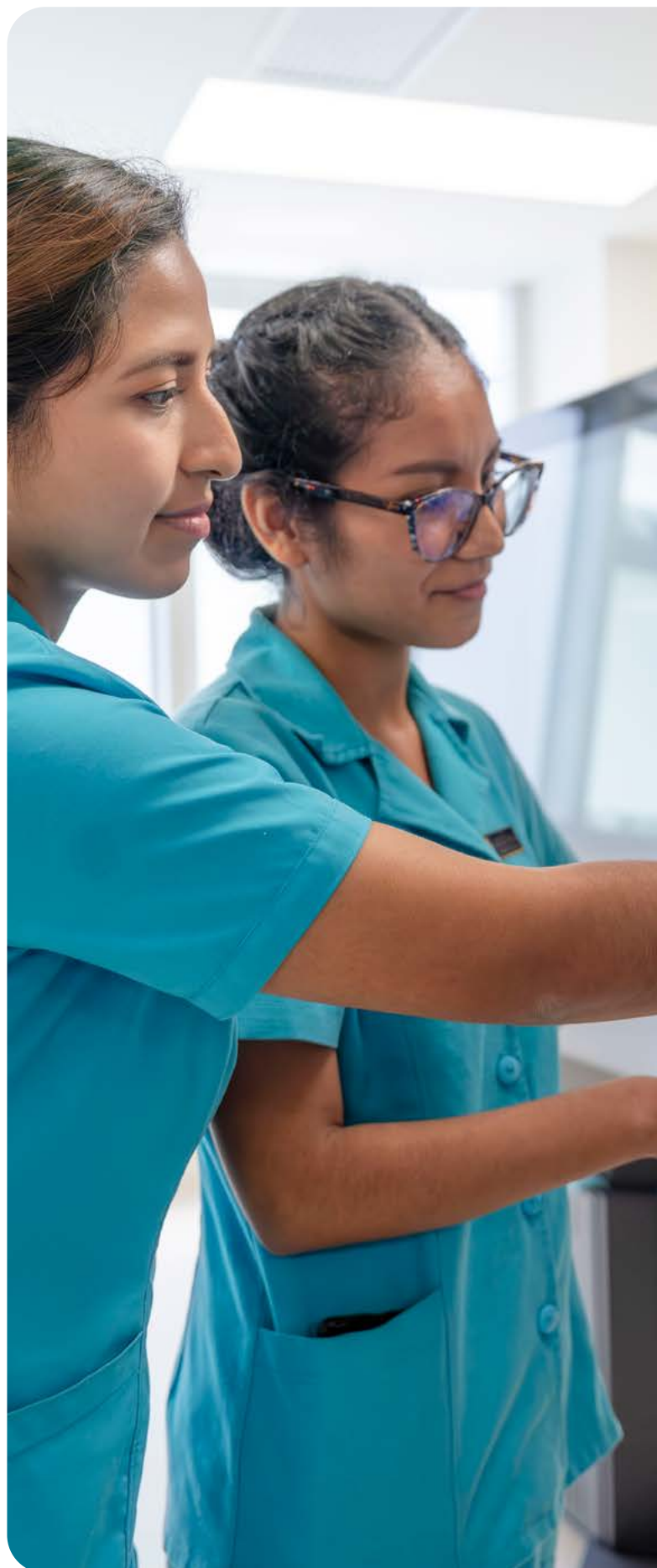
algunas instituciones han implementado con éxito la participación activa y planificada en ferias de empleo y eventos de orientación profesional promovidos por entidades públicas y privadas. Estas ferias permiten conectar al estudiantado con oportunidades reales de inserción laboral, ampliando sus redes de contacto y visibilizando su perfil profesional. Un testimonio recogido en el documento señala: “El año pasado y hace dos años seguidos el Ministerio de Trabajo estaba promoviendo unas ferias de orientación vocacional y eran grandes, venían 40 instituciones”. Estas actividades no solo fortalecen la empleabilidad, sino que también motivan al estudiantado a completar su formación con un horizonte laboral claro. Además, estas acciones contribuyen a reducir la brecha entre formación y empleo, sobre todo cuando se articulan con procesos de orientación vocacional continua, mentorías y las EFSRT en sectores productivos locales. La sistematización de estas experiencias permitiría a las IIEE consolidar relaciones sostenibles con empleadores, fortalecer su posicionamiento territorial y generar un ecosistema educativo-laboral más inclusivo y dinámico.



## 2. Propuestas y lineamientos para la implementación del enfoque de género en los IEST y la reducción de desigualdades e inequidades

Incorporar la perspectiva de género en la educación superior tecnológica es un desafío cada vez más urgente, especialmente cuando desde el ámbito educativo se apuesta por la formación de técnicos y profesionales que en primer lugar sean ciudadanas y ciudadanos con respeto a los valores de igualdad, inclusión y diversidad. Sin embargo, como se ha visto en las evidencias y hallazgos presentados, esta tarea presenta enormes retos, no solo por la complejidad de la temática sino también por las resistencias culturales que se encuentran en la misma comunidad educativa, comenzando por los docentes, administrativos y estudiantes, así como los padres de familia.

Los esfuerzos del Estado peruano para la incorporación del enfoque de género en la educación superior tecnológica se enmarcan en la “Política Nacional de Igualdad de Género” (PNIG), en el objetivo prioritario 4: “Garantizar el ejercicio de los derechos económicos y sociales de las mujeres” y en el objetivo prioritario 5: “Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres”. En éstos se establece el lineamiento 4.3 “Fortalecer la inserción laboral formal de las mujeres”, y 6.1. “Desarrollar competencias específicas y el fortalecimiento de capacidades para el logro de la igualdad de género en las y los estudiantes de educación básica”. Así mismo, la Política Nacional de Educación Superior y Técnico-Productiva”



(PNESTP) y los “Lineamientos para la aplicación del enfoque de género en Centros de Educación Técnico-Productiva, Institutos y Escuelas de Educación Superior” establecen prioridades que son el “Fortalecer la orientación vocacional y laboral a la población para el acceso pertinente a la ESTP”; “Implementar mecanismos de apoyo para el acceso equitativo de la población a la ESTP”, e “Implementar mecanismos de soporte para los estudiantes de la ESTP, que contribuyan a la permanencia y graduación oportuna”.

Aún, cuando existe este marco normativo para transversalizar el enfoque de género, las evidencias y hallazgos del estudio realizado muestran que los IEST no están implementando los lineamientos a cabalidad, y no se reportan progresos ni logros en la transversalización del enfoque de género. Existe una brecha entre las normativas establecidas y la práctica efectiva dentro de las instituciones educativas. Aunque las normativas y lineamientos aprobados por el Estado son fundamentales para impulsar la transversalización del enfoque de género en la educación superior tecnológica, el vacío en cuanto a documentos prácticos como guías y protocolos, sumados a las resistencias culturales que se encuentran en la misma comunidad educativa mencionado anteriormente, constituye una limitante significativa para la implementación real de estos enfoques en las instituciones referidas.

Por otro lado, en la experiencia peruana, existen casos significativos en la educación superior universitaria y no universitaria sobre integración del enfoque de género. Así, por ejemplo, la PUCP (Pontificia Universidad Católica del Perú) es una de las universidades que más ha avanzado en la transversalización de género. Cuenta con una Oficina de Igualdad de Género, un Plan de Igualdad de Género, protocolos contra el hostigamiento sexual, una diversidad de materiales pedagógicos para docentes y uso en el aula, y cursos obligatorios sobre género en algunas carreras<sup>3</sup>. El SENATI (Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial) también se destaca por sus iniciativas a favor de la igualdad de género. Un ejemplo fue su participación en el proyecto “Cambiando Esquemas” impulsado por la ONG Plan Internacional con el objetivo de fomentar la inclusión de mujeres en el sector automotriz, desafiando estereotipos de género y ampliando sus oportunidades laborales. La estrategia consistió en brindar educación integral y de calidad a través de becas completas para estudiar Mecánica Automotriz, logrando 63 jóvenes beneficiados con becas,

de los cuales 21 fueron mujeres, y la primera promoción de Mecánica Automotriz con una significativa participación femenina, marcando un hito en la institución<sup>4</sup>.

Otra experiencia significativa por los logros en la inclusión de enfoques transversales en la educación es el caso de la transversalización del enfoque ambiental<sup>5</sup>. En dicho caso, con el objetivo de garantizar la implementación de la política nacional de educación ambiental para el desarrollo sostenible, el MINEDU ha desarrollado una serie de propuestas y estrategias que las instituciones de educación básica regular han ejecutado de manera integral promoviendo no solo la incorporación de contenidos ambientales en el currículo, sino también prácticas sostenibles en la gestión interna de las instituciones educativas. Mediante programas como “Escuelas Verdes”, la capacitación continua de los docentes, y la promoción de reconocimientos a las mejores prácticas, el MINEDU ha logrado avanzar significativamente en la transversalización del enfoque ambiental en la educación básica. Esto no solo fomenta la conciencia ambiental en los estudiantes, sino que también contribuye al desarrollo de una cultura de sostenibilidad en las comunidades educativas del país<sup>6</sup>.

Siguiendo estos ejemplos propios a la realidad peruana, y complementando con las investigaciones de la UNESCO, a continuación, se desarrollan una serie de orientaciones, recomendaciones, propuestas de políticas y estrategias que buscan atender la problemática encontrada en el diagnóstico realizado durante el presente estudio.

Las orientaciones, recomendaciones, propuestas y estrategias planteadas para garantizar la transversalización del enfoque de género se estructuran teniendo en cuenta una mirada integral que incluye la prevención, atención y sanción. Este enfoque integral busca no solo responder ante situaciones de discriminación o violencia, sino también prevenirlas desde la raíz y establecer consecuencias claras en caso de vulneración de derechos. Este enfoque integral es un marco conceptual de referencia transversal. Su función es asegurar que, en todo el presente documento, no se descuide ningún nivel de intervención (prevención, atención, sanción) en las propuestas de política. No generan por sí mismos orientaciones ni propuestas concretas de política, sino que sirven de “guía de equilibrio” para el desarrollo del presente documento.

3 PUCP, Oficina para la Igualdad de Género: <https://oigd-vrac.pucp.edu.pe/>

4 SENATI: <https://blogconexion.senati.edu.pe/tendencias/plan-internacional-y-senati-promueven-buenas-practicas-para-la-igualdad-de-genero-en-el-sector-automotriz/>

5 Resolución Viceministerial N° 0006-2012-ED Normas específicas para aplicar el enfoque ambiental en la educación básica y técnico productiva. <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/171146-0006-2012-ed>

6 Resolución Viceministerial N° 036-2014-ED Normas para la evaluación del enfoque ambiental y el reconocimiento de logros ambientales de las instituciones educativas de educación básica y técnico productiva. [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/175327/\\_036-2014-MINEDU\\_-\\_01-09-2014\\_03\\_17\\_01\\_-RVM\\_N\\_036-2014-MINEDU.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/175327/_036-2014-MINEDU_-_01-09-2014_03_17_01_-RVM_N_036-2014-MINEDU.pdf)

Guía de orientaciones para la aplicación del enfoque ambiental. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/7274>

Guía de orientaciones para el reporte, evaluación y reconocimiento de logros ambientales. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/7675>

Un enfoque integral basado en la prevención, atención y sanción cobra especial relevancia cuando se abordan las problemáticas de género en el ámbito educativo. Estas abarcan un amplio espectro de manifestaciones, muchas veces normalizadas, que van desde la desigualdad de oportunidades, la invisibilización, los comentarios o bromas sexistas, la asignación a roles estereotipados, la discriminación hasta situaciones que pueden escalar hacia formas más graves de violencia psicológica, física o sexual. En ese sentido, las políticas institucionales deben tener una mirada integral que garanticen entornos educativos seguros, equitativos y libres de violencia para todas las personas.

En este estudio, la prevención constituye el eje proactivo de la transversalización. Se orienta a generar condiciones institucionales seguras, inclusivas y equitativas. Las acciones incluyen:

- Incorporación del enfoque de género en los instrumentos de gestión institucional (PEI, PAT, ROF, la comunicación institucional, etc.).
- Definición de objetivos, actividades y recursos específicos en los planes y reglamentos.
- Desarrollo de mecanismos de monitoreo y evaluación de la implementación del enfoque.
- Programas de formación y capacitación continua dirigidos a autoridades, docentes, personal administrativo y estudiantes sobre igualdad de género, nuevas masculinidades, prevención de violencias y derechos humanos.

La atención aborda mecanismos de soporte para las personas más vulnerables, particularmente las mujeres en carreras masculinizadas, las estudiantes madres de familia y la intervención ante situaciones de violencia o vulneración de derechos, tanto dentro como fuera del entorno institucional. Implica:

- Mecanismos de seguimiento y mentorías que guíen y apoyen a las estudiantes en situación de riesgo o abandono del instituto.
- Medidas de conciliación académica que flexibilicen los tiempos y modalidades de estudio, familia y EFSRT.
- Implementación de protocolos de atención para casos de violencia y hostigamiento sexual dentro de la institución (entre estudiantes, entre personal y estudiantes, etc.).
- Atención a situaciones de violencia interna al instituto o externa (por ejemplo, en el entorno familiar o del centro laboral donde se realizan las EFSRT), a través de orientación psicológica, derivación a servicios especializados y activación de redes de protección.
- Comunicación efectiva de rutas de atención a toda la comunidad educativa.

La sanción se refiere a las medidas institucionales ante conductas que vulneran la integridad o los derechos de género dentro del espacio educativo:

- Tipificación clara de faltas leves, graves y muy graves relacionadas con violencia o discriminación por razones de género.
- Establecimiento de procedimientos disciplinarios respetuosos del debido proceso.
- Aplicación oportuna y proporcional de sanciones, con enfoque restaurativo y preventivo.

Todas las acciones implican una articulación entre los niveles de actuación de sector educación y entre sectores claves como son: MIMP, MINSAL, MTPE.



**Cuadro 1.** Transversalización del enfoque de género en la educación superior tecnológica

Prevención	Atención	Sanción
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incorporación del enfoque de género en los instrumentos de gestión institucional (PEI, PAT, ROF, la comunicación institucional, etc.).</li> <li>• Definición de objetivos, actividades y recursos específicos en los planes y reglamentos.</li> <li>• Desarrollo de mecanismos de monitoreo y evaluación de la implementación del enfoque.</li> <li>• Programas de formación y capacitación continua dirigidos a autoridades, docentes, personal administrativo y estudiantes sobre igualdad de género, nuevas masculinidades, prevención de violencias y derechos humanos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mecanismos de seguimiento y mentorías que guíen y apoyen a las estudiantes en situación de riesgo o abandono del instituto.</li> <li>• Medidas de conciliación académica que flexibilicen los tiempos y modalidades de estudio, familia y EFSRT.</li> <li>• Implementación de protocolos de atención para casos de violencia y hostigamiento sexual dentro de la institución (entre estudiantes, entre personal y estudiantes, etc.).</li> <li>• Atención a situaciones de violencia interna al instituto o externa (por ejemplo, en el entorno familiar o del centro laboral donde se realizan las EFSRT, a través de orientación psicológica, derivación a servicios especializados y activación de redes de protección.</li> <li>• Comunicación efectiva de rutas de atención a toda la comunidad educativa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tipificación clara de faltas leves, graves y muy graves relacionadas con violencia discriminación por razones de género.</li> <li>• Establecimiento de procedimientos disciplinarios respetuosos del debido proceso.</li> <li>• Aplicación oportuna y proporcional de sanciones, con enfoque restaurativo y preventivo.</li> </ul>

Por lo dicho, emergen las siguientes orientaciones.

## 2.1. Orientaciones para aplicar el enfoque de género en los IEST

Para fortalecer la implementación del enfoque de género en los IEST, se proponen una serie de orientaciones, las cuales pueden vincularse a uno o más de los ejes (prevención, atención o sanción), según corresponda, para mantener la referencia y trazabilidad conceptual. Sin embargo, las orientaciones no emergen de los ejes conceptuales sino directamente del diagnóstico realizado sobre la situación de género en los IEST. Las orientaciones son líneas estratégicas de abordaje frente a un problema detectado. No es aún una acción específica, eso se define en el ámbito de las propuestas. Se formula como una dirección general de cambio. Las orientaciones aquí planteadas representan grandes líneas de abordaje para cerrar brechas identificadas en la realidad concreta del sector, por ejemplo: fortalecer institucionalidad, mejorar capacidades docentes, entre otras que se leen a continuación.

Desde esta perspectiva, las cinco orientaciones principales se pueden describir de la siguiente manera:

1. Fortalecer la normatividad como base para transversalizar el enfoque de género: Esta orientación corresponde principalmente al eje de prevención, busca no solo resaltar la importancia de contar con leyes y lineamientos, sino fortalecer su contenido y adecuación como herramientas efectivas para transversalizar el enfoque de género en la educación superior. Esto implica identificar vacíos, actualizar marcos normativos y asegurar que las normas sean claras, aplicables y alineadas con los estándares de igualdad de género. El fortalecimiento de la normativa incluye generar lineamientos que especifiquen responsabilidades institucionales, mecanismos de monitoreo y sanciones en caso de incumplimiento, facilitando así que la normativa no quede en un plano declarativo, sino que se convierta en una base sólida para la acción. De esta manera, se evita limitarse a “cumplir la ley” de forma superficial y se promueve que las instituciones cuenten con marcos legales robustos que faciliten la integración real del enfoque de género en todas las dimensiones de su quehacer.

2. Garantizar la implementación práctica de las normativas de género en los IEST: esta orientación, vinculada a los ejes de atención y sanción, busca superar los vacíos en la aplicación efectiva de la normativa de género en los IEST, transformando las disposiciones legales en acciones concretas dentro de las instituciones educativas. Para ello, se contemplan tres aspectos clave: en primer lugar, la elaboración de guías y protocolos que orienten de manera clara y operativa la aplicación de las normativas en las diferentes áreas de gestión e interacción institucional; en segundo lugar, la provisión de asistencia técnica, soporte y acompañamiento a los actores educativos, de manera que cuenten con los conocimientos y capacidades necesarias para utilizar adecuadamente dichas guías; y en tercer lugar, el establecimiento de mecanismos de seguimiento y monitoreo que permitan evaluar el cumplimiento, identificar brechas en la implementación y establecer medidas correctivas en caso de incumplimiento. De este modo, se busca evitar disparidades en la interpretación y aplicación de la normativa, garantizando que el enfoque de género se implemente de forma efectiva, homogénea y sostenible en todos los IEST.
3. Necesidad de adaptación institucional: Esta orientación, relacionada con los ejes de prevención y atención, enfatiza que cada IEST adapta la normativa a su contexto local mediante el uso de instrumentos prácticos como guías y protocolos que brinda el MINEDU y la DRE, asegurando una integración efectiva del enfoque de género en sus procesos académicos, curriculares, administrativos y de convivencia. Cada institución tiene su propia realidad y contexto. Las guías y protocolos son esenciales para adaptar los lineamientos nacionales a las particularidades de cada instituto. El uso de estos documentos prácticos permitiría que las instituciones cuenten con una hoja de ruta para integrar el enfoque de género en sus políticas académicas, curriculares, administrativas y de convivencia. De este modo, se podría asegurar una implementación más sistemática y coherente.
4. Capacitación continua y sensibilización: Esta orientación se vincula a los ejes de prevención y atención. Propone desarrollar estrategias de sensibilización y fortalecimiento de capacidades dirigidas a docentes, personal administrativo y estudiantes, para promover una cultura institucional que valore activamente la igualdad de género y facilite su implementación en las prácticas cotidianas. Esto implica no solo cumplir con los lineamientos, sino también fomentar una cultura institucional que valore y promueva activamente la igualdad de género. Las guías y protocolos, en este sentido, deben ser acompañados de estrategias de capacitación permanente que empoderen a la comunidad educativa a implementar los enfoques de manera efectiva.
5. Monitoreo y evaluación: Vinculada a los ejes de atención y sanción, esta orientación sugiere que los documentos de planificación e instrumentos de gestión desarrollados por los IEST deben incluir mecanismos de seguimiento y evaluación que permitan medir el impacto real de las políticas de género, y la normatividad que busca materializarla, asegurando su efectividad y sostenibilidad en el tiempo. Esto garantizaría que las normas no solo se implementen, sino que se logren resultados tangibles en términos de reducción de la brecha de género, acceso equitativo, y la creación de entornos educativos más inclusivos y seguros.

En resumen, para que las normativas aprobadas por el Estado generen un cambio significativo, es esencial que se desarrollen y proporcionen herramientas prácticas como guías, protocolos, capacitaciones continuas y mecanismos de monitoreo y evaluación que faciliten a las instituciones educativas la implementación efectiva del enfoque de género, en el marco de la normativa vigente, asegurando así que las políticas nacionales vinculadas a dicho enfoque, no solo se queden en el marco normativo, sino que se conviertan en una realidad palpable y transformadora dentro de las aulas.

## 2.2. Recomendaciones, propuestas de política y estrategias

En el marco de las orientaciones planteadas, se realizan propuestas de política las cuales abordan la prevención, con recomendaciones y estrategias para la planificación institucional, formación y capacitación continua a la comunidad educativa, monitoreo y evaluación. Así mismo, propuestas enfocadas en el eje atención, centradas principalmente en incentivos y mecanismos positivos y de seguimiento, así como medidas de conciliación entre familia, estudio y trabajo, protocolos de atención y derivación especializada. Y propuestas que incluyen el eje de sanción vinculada a propuestas y acciones sobre tipificación de faltas, procedimientos disciplinarios, sanciones oportunas y proporcionales en el marco de protocolos. Así mismo, en el desarrollo de cada propuesta que se realiza en el siguiente acápite, se establecen los niveles de acción: si es a nivel nacional (MINEDU), regional (DRE/GRE) o de la misma institución educativa (IEST). En todos los casos, se procura hacer una propuesta articulada entre los tres niveles de actuación.

El siguiente cuadro muestra una vista resumen de las propuestas de política ordenadas por dimensión organizacional y momento formativo, de acuerdo con la normativa Resolución Ministerial N° 044-2020-MINEDU.

**Cuadro 2.** Resumen de propuestas de política

Dimensión momento formativo	Acceso	Permanencia	Egreso
<b>Gestión institucional</b>	<p><b>1.1 Propuesta:</b> Elaborar guías metodológicas que orienten la incorporación del enfoque de género en los instrumentos de gestión institucional de los IEST, para asegurar su implementación en la cultura institucional y el proceso formativo.</p> <p>Eje prevención y atención.</p>	<p><b>2.1 Propuesta:</b> Garantizar la implementación de servicios de las Unidades de Bienestar y Empleabilidad – como tutoría, atención psicológica, orientación vocacional u otros que aseguren la atención oportuna de estudiantes– mediante el diseño de lineamientos específicos, asignación de presupuesto y articulación interinstitucional.</p> <p>Eje prevención y atención.</p>	<p><b>3.1 Propuesta:</b> Fortalecer la calidad y equidad de género en los convenios de EFSRT.</p> <p>Eje prevención y atención.</p>
	<p><b>1.2 Propuesta:</b> Diseñar e implementar mecanismos de apoyo o medidas afirmativas para asegurar el acceso de más mujeres en las carreras tradicionalmente masculinizadas.</p> <p>Eje prevención y atención.</p>	<p><b>2.2 Propuesta:</b> Implementar mecanismos integrados de seguimiento y acompañamiento estudiantil en los IEST, que combinen el uso de registros administrativos (asistencia, rendimiento, matrícula) con estrategias de atención directa –como tutorías, mentorías, adaptaciones curriculares y apoyos económicos–, asegurando un enfoque de género e interseccional, con pertinencia territorial.</p> <p>Eje prevención y atención.</p>	<p><b>3.2 Propuesta:</b> Implementar un sistema nacional de seguimiento de las EFSRT con enfoque de género.</p> <p>Eje prevención y atención.</p>
<b>Gestión institucional</b>	<p><b>1.3 Propuesta:</b> Diseñar e implementar una matriz de logros en la transversalización e institucionalización del enfoque de género en los IEST.</p> <p>Eje prevención.</p>	<p><b>2.3 Propuesta:</b> Ampliar y flexibilizar los criterios de acceso a becas institucionales incorporando dimensiones de vulnerabilidad social, territorial y de género, y fortalecer la articulación con programas del sistema de protección social para implementar mecanismos de apoyo económico focalizados dirigidos a estudiantes en situación de vulnerabilidad.</p> <p>Eje prevención y atención.</p>	

Dimensión momento formativo	Acceso	Permanencia	Egreso
<b>Gestión institucional</b>		<p><b>2.4 Propuesta:</b> Fortalecer las políticas y prácticas institucionales contra el hostigamiento sexual, la violencia y la discriminación, asegurando la aplicación del RI y los protocolos de atención y denuncia, así como la capacitación del personal.</p> <p>Eje atención, prevención y sanción.</p>	
<b>Cultura institucional</b>	<p><b>1.4 Propuesta:</b> Implementar un programa de capacitación dirigido al personal a cargo de los procesos comunicacionales de la IEST y DRE sobre cómo promover la igualdad de género desde los medios de comunicación, a fin de garantizar el diseño de contenidos e información con enfoque de género que contribuyan a reducir los estereotipos y prácticas que sustentan la discriminación y violencia hacia las mujeres.</p> <p>Eje prevención.</p>		<p><b>3.3 Propuesta:</b> Contar con directrices claras para aplicar, de manera efectiva, las disposiciones sectoriales sobre la atención de casos de hostigamiento sexual en los entornos donde se realizan las EFSRT, en base a la Ley N° 27942 y su Reglamento.</p> <p>Eje atención y sanción.</p>
		<p><b>2.5 Propuesta:</b> Diseñar e implementar un sistema institucional de identificación, evaluación y formalización de buenas prácticas docentes vinculadas a la permanencia y equidad de género, asegurando su integración en los procesos de gestión, evaluación y formación docente.</p> <p>Eje prevención y atención.</p>	<p><b>3.4 Propuesta:</b> Actualizar los programas de estudios con enfoque territorial, laboral y de género.</p> <p>Eje prevención y atención.</p>

Dimensión momento formativo	Acceso	Permanencia	Egreso
<b>Formación igualitaria e integral</b>	<b>1.5 Propuesta:</b> Implementar un programa de capacitación docente sobre temáticas vinculadas al enfoque de género con el objetivo de promover su transversalización en las sesiones de aprendizaje.  Eje prevención y atención.	<b>2.6 Propuesta:</b> Diseñar e implementar un programa de capacitación docente sobre metodologías activas, gestión del aula inclusiva y transversalización del enfoque de género, con el objetivo de que el personal docente lo implemente en sus prácticas pedagógicas.  Eje prevención y atención.	<b>3.5 Propuesta:</b> Elaborar y desarrollar un programa nacional de fortalecimiento de habilidades blandas para la empleabilidad con enfoque de género.  Eje prevención y atención.
		<b>2.7 Propuesta:</b> Garantizar condiciones adecuadas de infraestructura y dotación de materiales que permitan un aprendizaje equitativo y pertinente en todos los programas de estudios.  Eje prevención y atención.	

### 2.2.1. Propuestas para el momento formativo acceso

El acceso es el momento del proceso formativo que se refiere a la forma cómo se realiza la convocatoria para el ingreso, los mecanismos que se aplican, horarios ofrecidos, la matrícula, entre otros, que respondan a las necesidades, características e intereses de mujeres y hombres. Así como, los mecanismos establecidos para promover el ingreso de estudiantes mujeres en carreras predominantemente masculinizadas, de este modo, se fomenta la erradicación de estereotipos y desigualdades basadas en género.

Siguiendo el marco normativo y las evidencias recogidas, se propone lo siguiente: recomendaciones concretas para las problemáticas relacionadas al acceso, con su propuesta de política y la estrategia que describe el cómo llevar a cabo la propuesta.

### En la gestión institucional

#### Propuesta 1.1

**Contexto:** el estudio evidencia que la mayoría de los IEST no han incorporado el enfoque de género en sus instrumentos de gestión institucional, así como no cuentan con una planificación que incluya transversalmente metas, actividades y recursos para asegurar la participación de las mujeres y hombres con igualdad en el ejercicio de sus derechos tal como lo establece la RVM N° 044-2020 MINEDU en sus acciones estratégicas.

**Recomendación:** asegurar el diseño e implementación de objetivos, acciones y recursos concretos en los instrumentos de gestión institucional (IIGG) de los IEST como el Proyecto Educativo Institucional -PEI, Plan Anual de Trabajo -PAT, Reglamento Interno -RI, Plan de Actualización y Capacitación Docente -PACD, Manual de Perfil de

Puestos -MPP y Manual de Procesos Académicos -MPA para erradicar estereotipos y desigualdades basadas en el género.

**Descripción de la propuesta 1.1:** elaborar guías metodológicas que orienten la incorporación del enfoque de género en los instrumentos de gestión institucional de los IEST, para asegurar su implementación en la cultura institucional y el proceso formativo a efectos de contribuir con la implementación de la Política Nacional de Igualdad de Género, la RVM N° 044-2020-MINEDU, que aprueba los Lineamientos para la aplicación del enfoque de género en Centros de Educación Técnico-Productiva, Institutos y Escuelas de Educación Superior, y la RM N° 067-2024-MINEDU que aprueba las Disposiciones para la prevención, atención, seguimiento y sanción del hostigamiento sexual en Centros de Educación Técnico-Productiva e Institutos y Escuelas de Educación Superior Tecnológica, Pedagógica y Artística Públicos y Privados.

Esta propuesta se vincula a la orientación 1 y orientación 2, relacionadas con los ejes de prevención y atención.

**Estrategia:** la propuesta de las guías metodológicas elaboradas por MINEDU, consiste en facilitar a los IEST, rutas y herramientas aprobadas para llevar a la práctica en la gestión institucional, lo establecido en la RVM N° 044-2020-MINEDU, en cuanto a transversalizar e institucionalizar el enfoque de género. Si bien existen guías para la elaboración de los instrumentos de gestión que pertenecen al MINEDU<sup>7</sup>, las cuales sirven de referencia para el diseño de las guías que acá se propone, no obstante, se debe tener en cuenta que éstas no proporcionan instrucciones detalladas sobre cómo planificar objetivos y actividades específicas para transversalizar el enfoque de género. Para esto, se recomiendan los siguientes caminos o estrategias a seguir:

### 1. MINEDU:

- Elaborar guías metodológicas que orienten la incorporación del enfoque de género en los instrumentos de gestión institucional de los IEST. Para elaborar las guías, se recomienda revisar los recursos existentes, así como solicitar el apoyo de expertos del MIMP que permita entender el enfoque de género como un proceso transformador que incluye el cómo diseñar objetivos específicos con enfoque de género, cómo asignar recursos adecuados y cómo monitorear el progreso o cómo establecer procedimientos claros para la implementación, supervisión y evaluación de estos objetivos. Para elaborar estas guías se recomienda también revisar la experiencia y material elaborado para transversalizar el enfoque ambiental en la educación básica regular, por ejemplo, la “Guía de orientaciones para la aplicación del enfoque ambiental”, del mismo MINEDU. De igual manera,

se sugiere tener en cuenta la “Guía para el uso del lenguaje inclusivo. Si no me nombras, no existo” aprobada por Resolución Ministerial N° 131-2025-MIMP y la Directiva N° 001-2015-MINEDU/DMOGECOP denominada “Disposiciones para el Uso de Lenguaje Inclusivo en el Ministerio de Educación”, aprobada por Resolución de Secretaría General N° 188-2015-MINEDU, para incorporar el lenguaje inclusivo.

- Plantear criterios y acciones afirmativas que los IEST deberían incorporar en los IG, particularmente en los procesos de admisión, como son cuotas de género para carreras con alta brecha de participación de mujeres, reserva de vacantes para mujeres en situación de vulnerabilidad, campañas de difusión con enfoque de género, procedimientos para evitar sesgos en pruebas de admisión y entrevistas, entre otros.
- Difundir y socializar las guías en los últimos meses del calendario académico para que los IEST se preparen a elaborar los instrumentos de gestión con estos recursos.
- Brindar asistencia técnica y acompañamiento a los IEST para orientar el uso adecuado de las guías metodológicas, en articulación con las DRE y el MIMP.
- Elaborar matrices de verificación con su respectivo instructivos o indicaciones técnicas para su uso, para que las DRE/GRE las utilicen haciendo seguimiento a los IEST para conocer la incorporación del enfoque de género en los IG.

### 2. DRE/GRE:

- Brindar asistencia técnica y acompañamiento a los IEST para la incorporación del enfoque de género en sus instrumentos de gestión.
- Realizar el monitoreo y reportar a MINEDU los avances en la

incorporación del enfoque de género en los instrumentos de gestión, mediante directiva o comunicación interna de la DRE a los IEST que refuerce la necesidad de incorporar el enfoque de género en los IG, junto con enviar la matriz de verificación elaborada por MINEDU que permita conocer su incorporación, así como solicitar evidencias (los mismos IG) que muestren la incorporación.

### 3. IEST:

- Aplicar las guías prácticas metodológicas e integrar el enfoque de género en sus documentos de gestión institucional (PEI, PAT, RI, PACD, MPP y MPA). La integración del enfoque de género que realice el IEST debe reflejarse en objetivos institucionales, metas y proyectos para lograr la equidad de género, de acuerdo con las acciones y recursos programados.
- Incorporar los compromisos y metas de equidad de género en sus instrumentos de gestión, los cuales son acciones y estrategias concretas para incorporar el enfoque de género en sus instituciones.
- Incorporar los criterios y las acciones afirmativas brindados por el MINEDU, en los IG, particularmente en los procesos de admisión, como son cuotas de género para carreras con alta brecha de participación de mujeres, reserva de vacantes para mujeres en situación de vulnerabilidad, campañas de difusión con enfoque de género, procedimientos para evitar sesgos en pruebas de admisión y entrevistas, entre otros, con apoyo de la DRE y lineamientos del MINEDU en sus instrumentos de gestión.
- Elaborar informes de avance trimestral a través del CIHFS y los dan a conocer a las DRE, para que ésta los informe al MINEDU.

<sup>7</sup> MINEDU, Guía para elaborar instrumentos de gestión institucional: <https://www.gob.pe/institucion/minedu/informes-publicaciones/6658650-guias-metodologicas-para-elaborar-instrumentos-de-gestion-pei-pat-ri-y-pacd-en-el-marco-del-programa-de-fortalecimiento-de-la-gestion-administrativa-fc-17>

## Propuesta 1.2

**Contexto:** la mayoría de los IEST no ofrece incentivos ni implementa otros mecanismos de apoyo o medidas afirmativas en los procesos de convocatoria y admisión para el acceso de mujeres a carreras tradicionalmente masculinizadas. Esta situación se da en las tres regiones estudiadas. Sin embargo, en las regiones Selva y Sierra, los estudiantes declaran que existe una oferta educativa menor, y tienen que seleccionar entre las carreras técnicas existentes en el IEST más cercano porque por temas económicos no podrían asistir a un IEST más lejano. Existe una problemática atravesada por la interseccionalidad, donde los temas de género, recursos económicos y acceso geográfico se combinan y dificultan más la elección de una carrera, sobre todo en la mujer.

**Recomendación:** asegurar mecanismos de apoyo o medidas afirmativas que permitan acciones positivas que permitan alcanzar la equidad de género en la educación superior tecnológica en el marco de la promoción de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

**Descripción de la propuesta 1.2:** diseñar e implementar mecanismos de apoyo o medidas afirmativas para asegurar el acceso de más mujeres en las carreras tradicionalmente masculinizadas de los IEST.

Esta propuesta se relaciona principalmente con la orientación 3 vinculada a los ejes de prevención y atención.

**Estrategia:** La propuesta aquí presentada consiste en diseñar e implementar mecanismos de apoyo o medidas afirmativas en beneficio de las mujeres, con la finalidad de equiparar sus oportunidades de acceso a la educación superior tecnológica. Por otro lado, en la estrategia se ha buscado incorporar las buenas prácticas, algunas iniciativas y adecuaciones que realizan los IEST, por ejemplo, el estudiantado enfatiza la importancia de la promoción que realizan las instituciones para dar a conocer las carreras técnicas. El uso de estrategias

de difusión multicanal para llegar a diversos públicos, particularmente en zonas rurales y urbano-marginales. Algunas instituciones están comenzando a pensar en la implementación del enfoque de género en sus procesos de admisión, evaluando la posibilidad de reservar cupos exclusivos para mujeres en carreras masculinizadas (mecánica, electrónica o automotriz).

En este marco, se plantean los siguientes caminos estratégicos para implementar la propuesta:

### 1. MINEDU:

- Emitir lineamientos nacionales que orienten a los IEST en la implementación voluntaria y progresiva de cuotas de género en los procesos de admisión, lo cual implica reservar vacantes para la postulación de mujeres en carreras tradicionalmente masculinizadas o medidas afirmativas, incluyendo criterios técnicos, enfoque de derechos, duración temporal de las cuotas de admisión de mujeres señaladas (las cuotas deben ser temporales, hasta que se vaya corrigiendo la desigualdad en la participación de las mujeres en las carreras indicadas, según los criterios que establezca el MINEDU, (p. ej. 3 años renovables según la duración de las carreras, y la necesidad de reservar vacantes) y mecanismos de seguimiento.
- Coordinar con PRONABEC el diseño o ajuste de programas de becas con enfoque interseccional, priorizando: mujeres con criterios específicos como, por ejemplo, situación económica de las mujeres, carga familiar, origen étnico estudiantes de regiones con baja oferta educativa (selva y sierra), entre otros, en las carreras técnicas de alta empleabilidad en sectores productivos regionales.
- Liderar el diseño, implementación y difusión de una “Campaña Nacional de Mujeres Técnicas del Futuro” implementada en forma multicanal que incluya: becas con enfoque de género, campañas de orientación vocacional, cuotas

temporales de género para carreras tradicionalmente masculinizadas.

- Establecer alianzas con empresas, gobiernos regionales, cooperación internacional y sociedad civil para la sostenibilidad y escalabilidad de la campaña mencionada.

### 2. DRE/GRE:

- Brindar el soporte y acompañamiento para que los IEST de su jurisdicción apliquen los lineamientos nacionales de cuotas de género en los procesos de admisión o medidas afirmativas adaptadas a los contextos regionales en articulación con los IEST, asegurando pertinencia técnica, normativa y cultural.
- Facilitar la articulación con empresas locales para convenios de cofinanciamiento de becas, pasantías y EFSRT, junto con los IEST.
- Monitorear y dar seguimiento a la implementación de cuotas de género en los procesos de admisión o la implementación de medidas afirmativas en los IEST, ejecución de campañas informativas sobre dichas cuotas y la reserva efectiva de vacantes para mujeres en carreras con baja participación femenina o tradicionalmente masculinizadas.
- Participar en la implementación territorial, identificando los medios multicanal pertinentes a su región, para la “Campaña Nacional de Mujeres Técnicas del Futuro”, incluyendo convocatoria local, alianzas con empresas y seguimiento de beneficiarias.

### 3. IEST

- Identificar carreras con menor participación femenina (p. ej. menos del 20 % de matrícula de mujeres en los últimos 3 años).
- Proponer e implementar cuotas o cupos preferentes para mujeres (15-30 %) en estas carreras, en coordinación con DRE/GRE, con campañas de información dirigidas a aspirantes,

- docentes y personal administrativo sobre su finalidad y carácter temporal.
- Gestionar convenios con empresas locales para EFSRT pasantías y cofinanciamiento de becas, junto con la DRE.
- Realizar campañas vocacionales dirigidas a adolescentes y mujeres jóvenes, adultas y adultas mayores, en su localidad, priorizando los programas de estudios vinculados a sectores económicos locales de alta empleabilidad, en articulación con las DRE.
- Colaborar en la implementación de la “Campaña Nacional de Mujeres Técnicas del Futuro”, facilitando EFSRT, espacios de formación y convocatoria de aspirantes mujeres.

y Escuelas de Educación Superior y a lo establecido en la Resolución Ministerial N° 067-2024-MINEDU, que aprueba la Norma Técnica denominada “Disposiciones para la prevención, atención, seguimiento y sanción del hostigamiento sexual en Centros de Educación Técnico - Productiva e Institutos y Escuelas de Educación Superior Tecnológica, Pedagógica y Artística Públicos y Privados”.

Esta propuesta se relaciona principalmente con la orientación 5 sobre la implementación de mecanismos de seguimiento y evaluación, vinculada al eje de prevención.

**Estrategia:** para implementar dicha propuesta se sugieren los siguientes pasos:

- Consolidar los resultados nacionales en un informe anual, evaluando tendencias, logros y brechas.
- Proponer y gestionar mecanismos de reconocimiento a los IEST con mayores avances, tales como: diplomas, certificados o medallas de reconocimiento.
- Participar en eventos nacionales y regionales para compartir buenas prácticas.
- Facilitar espacios de asistencia técnica sobre la aplicación y uso de la matriz y los instrumentos de recojo de información.
- Asegurar que la matriz sea una herramienta de mejora interna y rendición de cuentas compartida, y no un instrumento de control punitivo.

### Propuesta 1.3

**Contexto:** el estudio evidencia que, en los IEST no existen mecanismos de monitoreo y evaluación, así como indicadores comunes que les permitan medir los logros en los compromisos por la equidad de género fomentando una mayor participación de mujeres en la educación superior tecnológica.

**Recomendación:** asegurar un monitoreo y evaluación permanente con indicadores comunes a todas los IEST que permita medir el avance de la transversalización del enfoque de género.

**Descripción de la propuesta 1.3:** diseñar e implementar una Matriz de Logros en la Transversalización e Institucionalización del Enfoque de Género en los IEST (MLTEG).

La MLTEG se propone como una herramienta para el seguimiento y evaluación, que permite estimar el nivel de logro alcanzado por los IEST públicos y privados, en la transversalización e institucionalización del enfoque género, conforme a lo establecido en la Resolución Viceministerial N° 044-2020-MINEDU que aprueba los Lineamientos para aplicación del enfoque de género en Centros de Educación Técnico-Productiva

#### 1. MINEDU:

- Liderar el diseño de la Matriz de Logros, tomando como base las disposiciones establecidas en la RVM N° 044-2020-MINEDU y la RM N° 067-2024-MINEDU; las buenas prácticas nacionales e internacionales (p.ej., la Matriz de Logros Ambientales que MINEDU implementa en la educación básica; y la experiencia de la PUCP con la herramienta “Niveles de incorporación del enfoque de género en la formación de pregrado”, basada en la escala internacional “Gender Responsive Assessment Scale” (GRAS).
- Coordinar con expertos y actores clave para asegurar un diseño técnico sólido y contextualizado (por ej., actores del MIMP, o los actores de las buenas prácticas señaladas en relación con la Matriz de Logros Ambientales del MINEDU en la educación básica y la herramienta GRAS de la PUCP).
- Incluir en el diseño de la matriz, los distintos tipos de indicadores (procesos, productos, resultados), así como una propuesta de instrumentos para el recojo de información para alimentar dichos indicadores y una propuesta de plataforma donde se consolidará la información que contengan las matrices alimentadas por los IEST.

#### 2. DRE/GRE:

- Participar en el diseño de la matriz como actor consultivo y validante para asegurar la viabilidad y pertinencia regional.
- Solicitar trimestralmente a los IEST el reporte de los avances en la transversalización e institucionalización.
- Brindar acompañamiento técnico a los IEST para la aplicación de la matriz y los instrumentos de recojo de información, asegurando: la articulación con los instrumentos de gestión institucional, y la alineación de la matriz con las metas de equidad de género regionales.
- Elaborar el reporte trimestral de avances en la transversalización e institucionalización del enfoque de género en base a los reportes de los IEST de su jurisdicción y remitir al MINEDU.
- Coordinar y, de ser pertinente, organizar ceremonias de reconocimiento regional/local para los IEST con mayores avances.
- Monitorear que las medidas positivas para aumentar la participación de mujeres en carreras tradicionalmente masculinizadas se reflejen en los documentos de gestión institucional de los IEST.

### 3. IEST:

- Aplicar la Matriz de Logros y los instrumentos de recojo de información como herramientas de autoevaluación interna, alineadas con sus instrumentos de gestión institucional.
- Asegurar que el CIHFS y la Unidad de Bienestar y Empleabilidad (o la que haga sus veces) elaboren informes trimestrales sobre los avances de los indicadores de la Matriz de Logro para la transversalización e institucionalización del enfoque de género.
- Monitorear internamente los incentivos y medidas positivas para aumentar la participación de mujeres en carreras tradicionalmente masculinizadas, las metas de ingreso de mujeres, campañas de difusión, puntajes de ingreso desagregados por sexo, becas otorgadas, programas de orientación vocacional con enfoque de género.
- Utilizar los resultados de la matriz para ajustar y mejorar estrategias institucionales de equidad de género, tomando decisiones informadas con base en datos.
- Participar en eventos de intercambio de buenas prácticas cuando sean reconocidos.

## En la cultura institucional

### Propuesta 1.4

**Contexto:** se ha evidenciado que, en la mayoría de los IEST, los procesos de convocatoria y admisión carecen de una estrategia de comunicación inclusiva y con enfoque de género. Las campañas, materiales y mensajes difundidos por los IEST tienden a reproducir estereotipos de feminidad y masculinidad. Si bien el estudiantado valora las estrategias de promoción multicanal implementadas por los IEST, especialmente en zonas

rurales y urbano-marginales, la ausencia de un enfoque de género en dichas estrategias constituye una barrera para avanzar hacia la equidad en el acceso a la educación técnica. Se ha observado que el uso de imágenes, lenguaje y mensajes no inclusivos en los materiales de difusión refuerza los estereotipos de género, restringiendo la participación de mujeres en ciertos campos técnicos y limitando la diversidad en la matrícula.

**Recomendación:** la comunicación hacia adentro y hacia fuera de la IEST debe ser una herramienta estratégica para cambiar comportamientos hacia la equidad de género.

**Descripción de la propuesta 1.4:** implementar un programa de capacitación dirigido al personal a cargo de los procesos comunicacionales de la IEST y DRE sobre cómo promover la igualdad de género desde los medios de comunicación, a fin de garantizar el diseño de contenidos e información con enfoque de género que contribuyan a reducir los estereotipos y prácticas que sustentan la discriminación y violencia hacia las mujeres.

Esta propuesta está dirigida principalmente para las personas (directores, administrativos, como son encargados de imagen institucional, secretarios) a cargo de los procesos comunicacionales de los IEST y DRE/GRE; sin embargo, es recomendable que se amplie a la comunidad en general de administrativos y docentes de la institución, según como lo evalúe el IEST, porque son conceptos fundamentales que se pueden replicar en otros espacios de la labor educativa.

Esta propuesta está vinculada principalmente a la orientación 4 Formación continua y sensibilización. Esta orientación se vincula al eje de prevención.

**Estrategia:** la propuesta parte del principio que comunicar con enfoque de género no significa solamente incluir mujeres en imágenes, crear secciones específicas o realizar publicaciones en fechas conmemorativas. El objetivo es producir mensajes, materiales y estrategias de comunicación que transformen los imaginarios sociales

restrictivos de género, promoviendo nuevas narrativas sobre las mujeres y hombres en la educación técnica.

Para implementar esta propuesta, se sugieren los siguientes pasos a seguir:

### 1. MINEDU:

- Diseñar un programa de capacitación dirigido al personal a cargo de los procesos comunicacionales de la IEST y DRE sobre cómo promover la igualdad de género desde los medios de comunicación.
- Realizar el diseño metodológico de talleres sobre género y los recursos base correspondientes, a fin de que sean replicados por los especialistas de DRE en beneficio de los actores educativos de los IEST de su jurisdicción. Esto en articulación con el MIMP como ente rector en materia de género.
- Realizar asistencia técnica dirigida a especialistas de DRE sobre la implementación de los talleres.
- Realizar el acompañamiento y monitoreo de la implementación de los talleres.
- Incorporar en el Plan de Capacitación y Actualización Docente, el diseño de acciones formativas vinculadas a temática de género, específicamente sobre cómo promover la igualdad de género desde los medios de comunicación, a fin de aportar a la estrategia planteada.
- Promover las estrategias multicanal de los IEST para que las convocatorias y matrículas se alineen con metas de incremento de participación de mujeres en carreras tradicionalmente masculinizadas.

### 2. DRE/GRE:

- Adaptar y ejecutar talleres de capacitación en comunicación con enfoque de género según el contexto regional sobre cómo promover la igualdad de género desde los medios de comunicación.



- Priorizar los IEST con mayores brechas de género (según matrícula y elección de carreras) y regiones con antecedentes de discriminación o violencia de género en entornos formativos.
- Asesorar, acompañar y monitorear a los IEST en la implementación de los talleres, en su institución, sobre cómo promover la igualdad de género desde los medios de comunicación internos.
- Promover la articulación interinstitucional (UGEL, organizaciones locales, sector privado) para fortalecer campañas inclusivas.
- Promover buenas prácticas, a través del fomento del uso de estrategias de difusión multicanal con enfoque de género en convocatorias, priorizando zonas rurales y urbano-marginales.
- Realizar el monitoreo de la incorporación de buenas prácticas comunicacionales en los IEST, para evaluar el impacto de los procesos de capacitación.

### 3. IEST:

- Incorporar en el Plan de Actualización y Capacitación Docente (PACD) temáticas vinculadas al enfoque de género.
- Replicar los talleres sobre cómo promover la igualdad de género desde los medios de comunicación, dirigido a los actores específicos, puede incluir a los integrantes del CIFHS. Los talleres

dirigidos a estudiantes deben ser promovidos y gestionados por el CIFHS, en el marco de sus funciones y de su Plan Trabajo.

- Desarrollar campañas internas participativas con lemas, materiales visuales inclusivos y actividades que transformen imaginarios sociales sobre mujeres y hombres. Esto liderado por el CIFHS, en articulación con la UBE y con la Dirección General.
- Incorporar buenas prácticas comunicacionales con enfoque de género en sus estrategias de admisión, difusión de carreras, materiales visuales, redes sociales y actividades institucionales. Alinear las campañas comunicacionales a los objetivos institucionales de incrementar la matrícula de mujeres en carreras masculinizadas.

## En la formación igualitaria e integral

### Propuesta 1.5

**Contexto:** de manera significativa, los docentes de los IEST reportan falta de conocimientos, recursos y apoyos para incorporar el enfoque de género en las aulas, tutorías y acompañamiento académico, especialmente al atender a estudiantes con mayores vulnerabilidades. Este déficit impacta en la atención a estudiantes con responsabilidades familiares y laborales,

estudiantes embarazadas, y aquellos con problemáticas emocionales, cognitivas o situaciones de violencia de género, limitando sus posibilidades de permanencia y culminación oportuna de sus estudios.

Si bien se identifican buenas prácticas de apoyo y comprensión institucional hacia estudiantes madres, padres o cuidadores, estas acciones suelen ser informales y carecen de respaldo en los reglamentos institucionales, lo que reduce su sostenibilidad y equidad en la atención. Además, el personal docente reconoce su falta de formación especializada para atender problemáticas de interseccionalidad, tales como las que enfrentan estudiantes mujeres madres, con discapacidades, en situación de violencia o con dificultades económicas, a pesar de que se realizan esfuerzos para incluirlas en las actividades académicas y prácticas.

**Recomendación:** sensibilizar y capacitar al personal docente para que promuevan una formación con enfoque de género en los IEST.

**Descripción de la propuesta 1.5:** implementar un programa de capacitación docente sobre temáticas vinculadas al enfoque de género con el objetivo de promover su transversalización en las sesiones de aprendizaje.

Esta propuesta se vincula principalmente con la orientación 4 Formación continua y sensibilización: Esta orientación se vincula a los ejes de prevención y atención.

**Estrategia:** se sugiere crear un programa nacional bajo propuestas modulares, progresivas y adaptadas a las realidades. En este sentido, se recomienda los programas tipo cursos MOOC (masive open online courses) porque facilitan la estructura modular, progresiva y son abiertos, libres y certificados para incentivar a los docentes, pero también para un seguimiento y evaluación de su capacitación e impacto en el aula. Hay ejemplos como los cursos MOOC del CONCYTEC<sup>8</sup> en Mentoría para Mujeres STEM que abordan la brecha de género en la educación superior<sup>9</sup>. Otros ejemplos son los cursos MOOC de Servir para los servidores públicos.

Para implementar esta propuesta, se sugieren los siguientes pasos a seguir:

### 1. MINEDU:

- Incorporar en el Plan de Capacitación y Actualización Docente, acciones formativas vinculadas a temática de género.
- Diseñar un programa nacional de capacitación dirigido a los docentes de los IEST con enfoque de género bajo modalidad MOOC (Massive Open Online Courses), con estructura modular, progresiva, gratuita y certificada. Se sugiere tomar como referencia cursos MOOC de CONCYTEC en mentoría para mujeres STEM, y cursos MOOC de SERVIR para servidores públicos.
- Definir contenidos mínimos obligatorios tales como: conceptos de enfoque de género e igualdad de oportunidades; normativa nacional e internacional; uso de lenguaje inclusivo. Así como también, define estrategias pedagógicas para transversalizar el enfoque de género en los cursos, incluyendo: preparación de materiales; participación equitativa en aula; asistencia flexible para estudiantes con hijos o responsabilidades familiares; evaluación con enfoque de

género; manejo de problemáticas de género en aula.

- Establecer un sistema de seguimiento y evaluación del impacto de la capacitación en la práctica docente, utilizando: indicadores de participación docente; evidencias de cambios en la práctica pedagógica; retroalimentación de estudiantes.
- Generar alianzas con MIMP, universidades, ONG y otros actores claves, para enriquecer la oferta y contenidos de los cursos.
- Promover la integración de sesiones de inducción con enfoque de género en estudiantes ingresantes como política nacional.

### 2. DRE/GRE:

- Difundir los cursos señalados, y promover la participación obligatoria de docentes de IEST en los cursos MOOC, priorizando: docentes de carreras tradicionalmente masculinizadas; regiones con mayores brechas de género.
- Monitorear la participación y certificación de docentes en coordinación con MINEDU.
- Organizar talleres presenciales complementarios con apoyo del Centro Emergencia Mujer (CEM), del Centros de Salud Mental Comunitarios, de ONG y organizaciones de sociedad civil especializadas. Incluye en los talleres temas de salud mental; prevención de violencia de género; derechos humanos y género.
- Coordinar con UGEL y gobiernos locales para identificar especialistas que puedan colaborar como facilitadores en talleres de capacitación docente.

### 3. IEST:

- Garantizar que todo el personal docente complete los cursos MOOC y participe en talleres presenciales organizados con DRE.

- Incorporar en las clases recursos para manejar: lenguaje inclusivo; ejemplos sobre realidades de mujeres y hombres en las áreas técnicas; participación equitativa en las clases prácticas y de teoría; flexibilidad de asistencia para estudiantes con responsabilidades familiares.
- Monitorear y reportar a las DRE/GRE que los docentes transversalicen el enfoque de género en las sesiones de aprendizaje, utilizando los recursos señalados en la viñeta anterior, como son el lenguaje inclusivo, brindar ejemplos sobre realidades de mujeres y hombres en áreas técnicas, etc.

## 2.2.2. Propuestas para el momento formativo permanencia

### En la gestión institucional

#### Propuesta 2.1

**Contexto:** en una proporción significativa de los IEST, las Unidades de Bienestar y Empleabilidad (UBE) existen formalmente, pero los servicios que deberían ofrecer – como tutoría, orientación vocacional, atención psicológica, entre otros– no están efectivamente implementados. La ausencia de servicios de acompañamiento psicoemocional y tutoría/mentoría en una proporción significativa de los IEST, limita la capacidad institucional para brindar apoyo oportuno y sostenido a estudiantes que enfrentan situaciones de riesgo, afectando directamente su permanencia en la trayectoria educativa. Este vacío institucional fue identificado como una barrera transversal a la permanencia en las tres regiones, con mayor intensidad en zonas rurales. La falta de recursos humanos especializados, lineamientos operativos claros, espacios físicos adecuados y articulación institucional limita su

<sup>8</sup> Cursos MOOC Concytec: <https://vinculate.concytec.gob.pe/cursos/>

<sup>9</sup> Cursos MOOC Servir: <https://www.gob.pe/institucion/servir/campa%C3%B1as/23775-cursos-mooc-2025-de-la-enap-servir-libres-gratuitos-y-certificados>

funcionamiento real, lo que impacta negativamente en la permanencia de estudiantes, especialmente mujeres, personas con responsabilidades de cuidado y en contextos rurales.

**Recomendación:** fortalecer los servicios que deben brindar las Unidades de Bienestar y Empleabilidad, priorizando su operativización efectiva desde una perspectiva de género y con enfoque interseccional. Esto implica definir sus funciones, garantizar recursos humanos especializados, articular con actores clave y establecer mecanismos de seguimiento.

**Descripción de la propuesta 2.1:** garantizar la implementación de servicios de las Unidades de Bienestar y Empleabilidad como tutoría, atención psicológica, orientación vocacional u otros que aseguren la atención oportuna de estudiantes mediante el diseño de lineamientos específicos, asignación de presupuesto y articulación interinstitucional.

Esta propuesta se vincula a la orientación 2 y orientación 3, relacionadas con los ejes de prevención y atención.

**Estrategia:** Para hacer frente a esta problemática, se propone garantizar la implementación de servicios de las Unidades de Bienestar y Empleabilidad, ya existentes en la estructura orgánica de los IEST, asegurando la provisión de servicios como apoyo psicológico, tutoría personalizada, y orientación vocacional, entre otros, tal como establece el artículo 29 de la Ley N° 30512. Para esto, se recomiendan los siguientes caminos o estrategias a seguir:

## 1. MINEDU:

- Definir lineamientos técnicos y funcionales para la implementación de los servicios que deben brindar las UBE, incluyendo estándares mínimos, perfiles profesionales requeridos y mecanismos de monitoreo.
- Priorizar la asignación presupuestal para la implementación efectiva de los servicios de la UBE, sobre todo para aquellos que requieren

de perfiles profesionales específicos u otros recursos (adecuación de infraestructura, materiales, personal de apoyo, etc.).

- Elaborar orientaciones para fortalecer la articulación operativa y funcional entre las Unidades de Bienestar Estudiantil (UBE) y los Comités de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual (CIFHS), entendidos como estructuras integradas. Estas orientaciones deberán definir las responsabilidades y roles de cada instancia, los protocolos de actuación conjunta, las rutas de atención, los canales de derivación y los mecanismos de coordinación. Se sugiere que dichas orientaciones incluyan rutas internas de derivación y respuesta rápida, con asignación de roles específicos para la orientación, la contención emocional y el acompañamiento, así como la fijación de tiempos máximos para la actuación desde la recepción de la queja hasta la intervención; capacitación obligatoria para el personal sobre manejo ético y seguro de denuncias; reuniones mensuales para la revisión de casos, el análisis de tendencias y la mejora continua de procesos; uso de formatos estandarizados para el registro, seguimiento y evaluación de casos.
- Considerar como requisito para el proceso de licenciamiento y supervisión institucional, la implementación efectiva de los servicios de la UBE.
- Los perfiles profesionales requeridos para la implementación de los servicios de la UBE deben ser definidos por el MINEDU, a través de lineamientos técnicos nacionales, en coordinación con otras entidades pertinentes según el tipo de servicio. Estos perfiles incluirán requisitos mínimos de formación, experiencia, funciones específicas por tipo de servicio y criterios de idoneidad desde el enfoque de género e interculturalidad. Dichos perfiles se requieren, por ejemplo, para servicios como atención psicológica (psicólogos/as con experiencia en salud mental juvenil, enfoque de género y manejo de casos de violencia o crisis), tutoría académica (profesionales con experiencia docente y formación

en estrategias de acompañamiento y seguimiento pedagógico individualizado), orientación vocacional y de vida (psicólogos/as educativos o especialistas en desarrollo personal y vocacional), asistencia social (trabajadores/as sociales con formación en políticas sociales, gestión de apoyos económicos y redes de protección), gestión y articulación institucional (coordinadores/as de UBE con experiencia en planificación, gestión pública y articulación intersectorial), u otros servicios que, por la atención especializada que brindan, requieran de perfiles específicos.

## 2. DRE/GRE:

- Supervisar la implementación de los servicios de la UBE establecidos en los lineamientos del MINEDU, y apoyar a los IEST en la elaboración de planes de fortalecimiento progresivo.
- Promover y facilitar convenios entre los IEST y redes locales de atención psicosocial, salud mental, centros de orientación familiar y servicios de cuidado infantil, en función de las brechas identificadas. Los convenios tienen como objetivo ampliar la capacidad operativa de las Unidades de Bienestar y Empleabilidad mediante el apoyo de instituciones externas especializadas que permitan: proporcionar servicios complementarios de salud mental y física al estudiantado, ofrecer alternativas de cuidado infantil para estudiantes con hijas/os, facilitando su permanencia educativa, activar una red de protección intersectorial para casos de riesgo psicosocial, violencia o exclusión.
- Consolidar información regional sobre cobertura, calidad y adecuación de los servicios de bienestar, para retroalimentar las políticas nacionales.

## 3. IEST:

- Adaptar su estructura organizacional y funcional para implementar progresivamente los servicios de la UBE, con base en los lineamientos

emitidos por el MINEDU, garantizando los estándares mínimos, los perfiles profesionales requeridos y los mecanismos de monitoreo.

- Incorporar personal especializado en los servicios que, por su naturaleza, requieran perfiles profesionales específicos, tales como psicología, trabajo social, orientación vocacional y tutoría académica entre otros que se consideren, de acuerdo con los perfiles establecidos por el MINEDU.
- Operativizar la articulación entre la UBE y el CIFHS mediante protocolos internos, planes de trabajo articulados, sesiones de coordinación, rutas de atención conjuntas y reportes compartidos.
- Promover espacios de formación y actualización permanente para el personal de las UBE, en temas de género, diversidad, salud mental y orientación educativa.

## Propuesta 2.2

**Contexto:** los hallazgos muestran que la mayoría de los IEST no cuenta con sistemas regulares y articulados de seguimiento y acompañamiento de trayectorias educativas. Esta falta impide detectar los factores de riesgo que afectan la permanencia estudiantil –como la sobrecarga laboral, las responsabilidades familiares, la violencia de género, la discapacidad o el bajo rendimiento–, lo que limita la capacidad de respuesta institucional. Algunas organizaciones han implementado prácticas de acompañamiento aisladas, como tutorías voluntarias o seguimiento informal por docentes, pero sin sistemas integrales, protocolos o reconocimiento formal.

**Recomendación:** establecer sistemas institucionales de seguimiento y acompañamiento de trayectorias educativas que permitan identificar señales de alerta para el abandono, activar intervenciones oportunas y garantizar una respuesta diferenciada según género, discapacidad, situación socioeconómica, pertenencia étnica y responsabilidades de cuidado.

**Descripción de la propuesta 2.2:** implementar mecanismos integrados de seguimiento y acompañamiento estudiantil en los IEST, que combinen el uso de registros administrativos (asistencia, rendimiento, matrícula) con estrategias de atención directa – como tutorías, mentorías, adaptaciones curriculares y apoyos económicos–, asegurando un enfoque de género e interseccional, con pertinencia territorial.

Esta propuesta se vincula a la orientación 5, relacionada con los ejes de prevención y atención.

**Estrategia:** se sugiere diseñar herramientas de monitoreo continuo para identificar estudiantes en situación de riesgo, que integren variables como asistencia, discapacidad, sexo, origen étnico, pertenencia a pueblos indígenas o afrodescendientes, víctimas de violencia, carga laboral, rendimiento académico y responsabilidades familiares. Un sistema integral de seguimiento de trayectorias educativas puede ser diseñado e implementado usando registros administrativos (asistencia, notas, matrícula) para identificar señales de alerta, generando reportes periódicos para equipos de tutoría, articulando con programas de apoyo económico y emocional mediante reuniones periódicas, y asegurando seguimiento diferenciado según las variables mencionadas anteriormente. Para esto, se recomiendan los siguientes caminos o estrategias a seguir:

### 1. MINEDU:

- Elaborar indicadores que permitan medir el avance y los logros en la implementación de los servicios de acompañamiento en los IEST, considerando variables clave y tipos mínimos de servicios a brindar (tutoría, mentoría, apoyo emocional y vocacional, adaptaciones curriculares), así como criterios de equidad. Estos indicadores deberán facilitar la evaluación de la cobertura, calidad y efectividad de los servicios, permitiendo orientar la toma de decisiones y la mejora continua.

- Diseñar instrumentos para el recojo y el reporte de la información que respondan a los indicadores planteados, con plazos claros.
- Desarrollar o adaptar un sistema de información que permita a los IEST registrar datos sobre la implementación de los servicios de acompañamiento, de manera que el MINEDU pueda monitorear, medir el avance y evaluar los logros en términos de trayectoria y permanencia estudiantil.

### 2. DRE/GRE:

- Brindar soporte técnico a los IEST para el registro de la información en los sistemas de información implementados por el MINEDU, así como para orientar el uso de los instrumentos de recolección de datos que respondan a los indicadores planteados, asegurando su adecuación a los contextos locales.
- Supervisar periódicamente la utilización de los sistemas de información del MINEDU para garantizar que los IEST registren de manera oportuna y completa la información de los indicadores en dichos sistemas, incluyendo la elaboración de reportes trimestrales que permitan verificar avances, identificar brechas y orientar acciones de mejora.
- Promover espacios regionales de intercambio de experiencias, y difusión de buenas prácticas sobre sistemas institucionales de seguimiento y acompañamiento de trayectorias educativas.
- Consolidar información regional sobre trayectorias, alertas y acciones implementadas en base a lo reportado por los IEST trimestralmente y remitir a MINEDU.

### 3. IEST:

- Impulsar la coordinación de la UBE con las distintas áreas o unidades orgánicas del IEST para la implementación de los servicios

de acompañamiento que se consideren pertinentes.

- Implementar un sistema de registro y análisis de alertas tempranas (asistencia, rendimiento, repitencia, abandono).
- Promover la implementación de los servicios de acompañamiento integral de la UBE, que incluya:
  - Tutorías académicas grupales e individuales, especialmente en los primeros ciclos.
  - Mentoría entre pares (estudiantes avanzados acompañando a ingresantes).
  - Acompañamiento socioemocional por parte de profesionales o estudiantes capacitados.
  - Mentoría vocacional orientada a elecciones profesionales no estereotipadas por género.
  - Adaptaciones curriculares y flexibilización académica para estudiantes en situaciones de vulnerabilidad de acuerdo con las variables mencionadas anteriormente (asistencia, discapacidad, sexo, origen étnico, pertenencia a pueblos indígenas o afrodescendientes, víctimas de violencia, carga laboral, rendimiento académico y responsabilidades familiares, entre otras).
  - Apoyos económicos, canalizados vía convenios con programas sociales o fondos institucionales.
- Capacitar al personal docente en identificación temprana de factores de riesgo y derivación a los servicios adecuados.
- Reconocer institucionalmente la labor de docentes tutores y mentores, mediante certificación, carga horaria u otros mecanismos.
- Institucionalizar un programa de acompañamiento académico, con objetivos definidos, responsables asignados y recursos designados, que incluya seguimiento sistemático y reconocimiento institucional a los docentes que participen.

## Propuesta 2.3

**Contexto:** en muchos IEST, los programas de apoyo económico al estudiantado se basan exclusivamente en criterios de rendimiento académico, lo que excluye a personas en situación de pobreza, madres o padres jóvenes, estudiantes con responsabilidades de cuidado, o provenientes de zonas rurales, fronterizas o con alta vulnerabilidad social. Estas limitaciones restringen el acceso a la educación superior para grupos históricamente excluidos. Si bien algunas instituciones han implementado mecanismos alternativos como becas especiales, fraccionamiento de pagos o exoneraciones condicionadas, estas acciones no están institucionalizadas ni articuladas con los programas del sistema de protección social.

**Recomendación:** asegurar condiciones materiales mínimas para la continuidad de los estudios, ampliando los mecanismos de apoyo económico para estudiantes en situación de vulnerabilidad.

**Descripción de la propuesta 2.3:** ampliar y flexibilizar los criterios de acceso a becas institucionales incorporando dimensiones de vulnerabilidad social, territorial y de género, y fortalecer la articulación con programas del sistema de protección social para implementar mecanismos de apoyo económico focalizados dirigidos a estudiantes en situación de vulnerabilidad.

Esta propuesta se vincula a la orientación 1 y orientación 3, relacionadas con los ejes de prevención y atención.

**Estrategia:** Se recomienda ampliar y flexibilizar los criterios de asignación de becas mediante enfoques diferenciados que consideren variables como maternidad o paternidad temprana, situación laboral, condición de pobreza y residencia en zonas rurales o fronterizas, entre otras formas de exclusión social. Se han identificado buenas prácticas institucionales, como la exoneración o fraccionamiento de pagos, becas específicas para madres estudiantes y

compromisos académicos en lugar de pagos inmediatos.

Dado que la capacidad de las IEST para gestionar becas de manera directa es limitada, se propone: implementar mecanismos para identificar y derivar estudiantes vulnerables a PRONABEC; establecer convenios con gobiernos locales para apoyos complementarios (movilidad, alimentación, conectividad) y difundir información oportuna sobre el acceso a programas de becas nacionales. Para esto, se recomiendan los siguientes caminos o estrategias a seguir:

### 1. MINEDU:

- Coordinar con PRONABEC y otros actores relevantes para fortalecer la difusión de oportunidades de becas y apoyos dirigidos a estudiantes de IEST en situación de vulnerabilidad, a través de las plataformas oficiales del MINEDU y otros medios de comunicación accesibles (como TikTok, Facebook, entre otros). Asimismo, impulsar alianzas con el sector privado para ampliar las oportunidades de apoyo.
- Brindar asistencia técnica a las DRE/GRE y a las Unidades de Bienestar para la identificación, derivación y acompañamiento de estudiantes con necesidades económicas urgentes.
- Promover campañas nacionales de información sobre becas y ayudas disponibles, dirigidas al estudiantado de los IEST.

### 2. DRE/GRE:

- Apoyar a los IEST en el establecimiento de convenios con gobiernos locales y organizaciones comunitarias para ofrecer apoyos complementarios (alimentación, movilidad, conectividad).
- Difundir activamente las oportunidades de becas y apoyos disponibles, incluyendo las ofrecidas por PRONABEC, en las instituciones de su jurisdicción, mediante acciones como ferias informativas y campañas de comunicación. Asimismo, realizar

seguimiento al acceso de los estudiantes a dichas becas, en base a la información reportada por los IEST y otras fuentes pertinentes.

- Sistematizar experiencias y buenas prácticas sobre gestión local de apoyos económicos al estudiantado.

### 3. IEST:

- Aplicar criterios de priorización para la identificación de estudiantes en situación de vulnerabilidad, considerando:
  - Maternidad o paternidad temprana.
  - Condición de pobreza.
  - Residencia en zonas rurales o fronterizas.
  - Responsabilidades de cuidado.
  - Situaciones de violencia, discapacidad u otras formas de exclusión.
- Implementar prácticas institucionales como:
  - Exoneración o fraccionamiento de pagos de matrícula y pensiones.
  - Otorgamiento de becas especiales para madres o padres estudiantes.
  - Firmas de compromisos académicos como alternativa a pagos inmediatos.
- Firmar convenios con gobiernos locales o entidades privadas para gestionar apoyos en transporte, alimentación, conectividad, materiales educativos, etc.
- Brindar orientación a los estudiantes sobre las oportunidades de becas disponibles, en PRONABEC u otros programas de becas, informando sobre tipos de becas, plazos, requisitos y procedimientos de postulación, así como ofreciendo acompañamiento durante el proceso para facilitar su acceso a estos beneficios.
- Promover campañas internas de información sobre becas y asistencia financiera, priorizando estudiantes

de primer ciclo o en situación de vulnerabilidad.

- Definir, a nivel institucional, criterios de vulnerabilidad multidimensional para la asignación de becas y apoyos económicos, considerando las características y necesidades específicas de la comunidad estudiantil de cada IEST.
- Implementar y gestionar todas estas estrategias desde las Unidades de Bienestar y Empleabilidad, establecidas en la Ley N° 30512 como órganos responsables de la orientación, el acompañamiento y la articulación de apoyos para la trayectoria educativa del estudiantado.

### Propuesta 2.4

**Contexto:** los hallazgos muestran la persistencia de situaciones de hostigamiento sexual y discriminación por género, orientación sexual y expresión de género en los IEST. Estas situaciones suelen no ser atendidas de manera adecuada debido a la ausencia de protocolos operativos claros, personal capacitado o canales de denuncia seguros. Además, existe una disparidad en la percepción de la gravedad y frecuencia de la violencia entre docentes y estudiantes, lo que evidencia la necesidad de acciones integrales de sensibilización, atención y monitoreo.

**Recomendación:** garantizar un entorno educativo libre de violencia y discriminación, con énfasis en el respeto a los derechos de las estudiantes.

**Descripción de la propuesta 2.4:** Fortalecer las políticas y prácticas institucionales contra el hostigamiento sexual, la violencia y la discriminación, asegurando la aplicación del RI y los protocolos de atención y denuncia, así como la capacitación del personal.

Esta propuesta se vincula a la orientación 1, 3, y orientación 5. Está relacionada con los ejes de prevención, atención y sanción.

**Estrategia:** Se propone actualizar el RI de cada IEST incorporando un protocolo

específico para la prevención y sanción del hostigamiento sexual, en coherencia con la Ley N° 27942. Esta actualización debe contemplar la participación de toda la comunidad educativa y validación técnica por parte del MINEDU y el MIMP. Se sugiere consolidar la formación continua a toda la comunidad educativa en temáticas de prevención de la violencia y el hostigamiento. Es igualmente importante fomentar un ambiente institucional de confianza, en el que el estudiantado se sienta respaldado y protegido frente a cualquier tipo de represalia. Para esto, se recomiendan los siguientes caminos o estrategias a seguir:

### 1. MINEDU:

- Incorporar disposiciones normativas que establezcan la actualización obligatoria de los RI de los IEST, incorporando medidas específicas para la prevención y sanción del hostigamiento sexual y otras formas de violencia, incluyendo la tipificación de faltas y la determinación de sanciones según su gravedad.
- Evaluar la posibilidad de establecer como criterio dentro del proceso de licenciamiento de los IEST, a la actualización obligatoria del RI con aspectos vinculados a la prevención y sanción del hostigamiento sexual u otras formas de violencia.
- Promover la implementación de protocolos específicos que desarrollen lo dispuesto en la normativa nacional y brinden orientaciones claras al personal y al estudiantado para la atención oportuna de casos de hostigamiento sexual y otras formas de violencia en los IEST.
- Implementar un programa de capacitación sobre la prevención, atención, seguimiento y sanción del hostigamiento sexual, con módulos diferenciados por público: directivos y docentes, especialistas de DRE y estudiantes.
- Incorporar en el Plan de Actualización y Capacitación Docente el diseño de acciones formativas vinculadas a hostigamiento sexual.

- Brindar asistencias técnicas vinculadas a los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, con enfoque de género, y sobre la implementación de la RM 067-2024-MINEDU dirigidas a especialistas de DRE.
- Establecer mecanismos de seguimiento y evaluación comparativa de la implementación institucional, que incluyan la conformación de un equipo especializado responsable del monitoreo, el diseño e implementación de un sistema nacional para el reporte periódico de denuncias, y la generación de instrumentos estandarizados para el recojo de percepciones de la comunidad educativa. Asimismo, se debe supervisar el cumplimiento de la RM 067-2024-MINEDU como parte del proceso de evaluación.
- Coordinar con el MIMP la validación técnica de contenidos y asistencia en casos de violencia de género.

## 2. DRE/GRE:

- Supervisar el cumplimiento e implementación efectiva de la RM 067-2024-MINEDU en los IEST de cada jurisdicción, utilizando mecanismos como: Revisión periódica de los protocolos institucionales de prevención, atención y sanción de la violencia, verificando su alineación con la normativa; solicitud y análisis de reportes documentados sobre casos atendidos y acciones implementadas; visitas de supervisión y entrevistas con personal responsable para evaluar la aplicación práctica de los protocolos; recomendaciones y seguimiento de medidas correctivas en caso de incumplimiento.
- Brindar asistencia técnica a los IEST de la jurisdicción para apoyar el cumplimiento de la RM 067-2024-MINEDU.
- Realizar el seguimiento a la participación de docentes y directivos en el programa de capacitación implementado por el MINEDU, e informar sobre su nivel de cumplimiento.
- Apoyar el levantamiento de información regional sobre la prevalencia, la percepción institucional y la calidad de la respuesta frente a casos de violencia.

## 3. IEST:

- Elaborar y remitir trimestralmente al MINEDU un reporte sobre el número de denuncias recibidas, atendidas, archivadas y las medidas adoptadas, especificando el tipo de denuncias contempladas.
- Promover espacios de capacitación continua y acompañamiento técnico para los responsables de las CPAD, las UBE y los CIFCHS a fin de asegurar una atención adecuada y respetuosa a las víctimas.
- Actualizar el RI para incorporar las obligaciones, derechos y deberes de docentes, estudiantes y demás miembros de la comunidad educativa, así como las faltas vinculadas al hostigamiento sexual y las sanciones correspondientes, en concordancia con la normativa vigente.
- Elaborar e implementar un Protocolo específico para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual, que establezca claramente la ruta de actuación, los pasos a seguir y los responsables en cada etapa del proceso, desarrollado en diálogo con la comunidad educativa y con validación técnica del MINEDU y MIMP.
- Implementar canales seguros de denuncia (presenciales y digitales), garantizando confidencialidad, atención oportuna y protección frente a represalias.
- Garantizar que las personas designadas en los CIFHS de los IEST cuenten con capacitación continua en enfoque de género, derechos humanos y contención emocional, a fin de asegurar una atención adecuada y respetuosa a las víctimas.
- Ejecutar campañas semestrales, por medio del CIFCHS, de sensibilización y comunicación, utilizando medios gráficos, digitales y espacios en aula, con mensajes claras sobre procedimientos, derechos de las víctimas y consecuencias del acoso. Se sugiere también incluir testimonios y simulaciones prácticas para facilitar la comprensión del protocolo.
- Ofrecer servicios de acompañamiento psicológico y orientación legal desde las Unidades de Bienestar y Empleabilidad o en coordinación con redes locales de apoyo.
- Aplicar anualmente encuestas institucionales como parte del auto diagnóstico de género liderado por el CIFHS, con el fin de recoger la percepción de seguridad de la comunidad educativa y evaluar el impacto de las medidas implementadas.
- Revisar periódicamente los registros de denuncias para identificar tendencias, evaluar la efectividad de las acciones adoptadas y proponer mejoras en los mecanismos de prevención, atención y sanción.
- Realizar un diagnóstico institucional que identifique con precisión la prevalencia y las manifestaciones de la violencia de género, garantizando siempre la confidencialidad de las y los participantes.
- Garantizar la participación del personal y del estudiantado del IEST en el programa obligatorio de formación anual en prevención de violencia de género, hostigamiento y discriminación implementado por el MINEDU, coordinando la difusión de la convocatoria, facilitando los espacios y recursos necesarios para su desarrollo, y realizando el seguimiento a la asistencia y culminación del curso por parte de los participantes.
- Establecer mecanismos de monitoreo y evaluación continua para comprobar si las medidas implementadas están logrando el impacto deseado, lo que permitirá realizar los ajustes necesarios de manera oportuna y eficaz. Los mecanismos monitorearían la aplicación del protocolo de hostigamiento, formación del personal, número de denuncias atendidas, y percepción de seguridad institucional, mediante la aplicación de encuestas institucionales anuales, revisión de registros administrativos y grupos focales.



## En la cultura institucional

### Propuesta 2.5

**Contexto:** la investigación identificó que muchos docentes, de forma voluntaria y sin reconocimiento institucional, desarrollan estrategias valiosas para acompañar a estudiantes en riesgo de abandono: tutorías, apoyo emocional, adaptaciones curriculares, flexibilización académica, entre otras. Sin embargo, estas acciones no suelen ser sistematizadas ni evaluadas por los IEST, lo que limita su escalabilidad, sostenibilidad y visibilidad institucional.

**Recomendación:** valorar y formalizar las estrategias docentes de apoyo a estudiantes en situaciones de vulnerabilidad.

**Descripción de la propuesta 2.5:** diseñar e implementar un sistema institucional de identificación, evaluación y formalización de buenas prácticas docentes vinculadas a la permanencia y equidad de género, asegurando su integración en los procesos de gestión, evaluación y formación docente.

Esta propuesta se vincula a la orientación 1 y orientación 3, relacionadas con los ejes de prevención y atención.

**Estrategia:** Se sugiere establecer criterios claros para identificar buenas prácticas docentes vinculadas a la permanencia y equidad de género, e incorporarlas en sistemas de evaluación y reconocimiento institucional. Para esto, se recomiendan los siguientes caminos o estrategias a seguir:

#### 1. MINEDU:

- Diseñar y ejecutar un Concurso Nacional de Buenas Prácticas Docentes en el ámbito de los IEST, tomando como referencia experiencias exitosas en otros niveles educativos. La estrategia deberá definir objetivos, requisitos de postulación, destinatarios, características que definen una buena práctica, periodo de implementación y modalidades de participación (individual o institucional).
- Publicar un catálogo de buenas prácticas donde se incorporen las buenas prácticas ganadoras y destacadas del Concurso Nacional de

Buenas Prácticas Docentes, el cual debe ser actualizado anualmente.

- Difundir las buenas prácticas destacadas a nivel nacional a través del Catálogo de Buenas Prácticas, asegurando su disponibilidad para toda la comunidad educativa.
- Reconocer públicamente a las y los docentes, así como a las instituciones ganadoras, mediante actos o ceremonias de premiación.
- Generar espacios de presentación e intercambio –presenciales o virtuales– para que las buenas prácticas puedan ser compartidas, discutidas y adaptadas en otras instituciones, promoviendo su réplica y escalabilidad.

#### 2. DRE/GRE:

- Acompañar a los IEST en las distintas etapas del Concurso Nacional de Buenas Prácticas Docentes, brindando orientaciones y realizando el seguimiento durante todo el proceso.
- Promover espacios de intercambio regional –presenciales o virtuales– para la socialización de las buenas prácticas docentes, fomentando el

aprendizaje mutuo y la colaboración entre instituciones.

- Impulsar la elaboración y consolidación de catálogos regionales de buenas prácticas docentes, y remitir las experiencias destacadas al MINEDU para su evaluación, difusión y eventual incorporación en el Catálogo Nacional de Buenas Prácticas.

### 3. IEST:

- Diseñar instrumentos y estrategias de recojo de información (encuestas, formularios de recomendación, protocolos de observación) para la identificación de buenas prácticas.
- Aplicar encuestas semestrales anónimas a estudiantes para identificar las prácticas docentes inclusivas, incorporando ítems sobre disposición del docente, adaptación a necesidades individuales, apoyo emocional y flexibilidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Realizar grupos focales voluntarios con estudiantes para profundizar en sus experiencias de acompañamiento académico, emocional y vocacional, identificando buenas prácticas, oportunidades de mejora y necesidades no cubiertas. Estos grupos tendrán una muestra representativa de estudiantes de diferentes programas y ciclos, garantizando un ambiente de confianza y confidencialidad que favorezca la participación abierta y constructiva.
- Recoger recomendaciones de docentes para identificar posibles candidaturas al Concurso de Buenas Prácticas Docentes, mediante procesos participativos internos en cada IEST. Estos procesos consistirán en convocatorias abiertas para que el personal docente pueda postular sus propias prácticas pedagógicas innovadoras o recomendar a colegas cuyas experiencias cumplan con los criterios del concurso. Las postulaciones y recomendaciones se presentarán a través de formularios estandarizados, que recopilen información relevante sobre la práctica propuesta, incluyendo su objetivo, metodología, resultados

obtenidos, evidencias de impacto y posibilidades de replicabilidad. El objetivo es ampliar la identificación de experiencias valiosas y fomentar la participación de toda la comunidad docente en la selección de las mejores prácticas.

- Conformar una Comisión Evaluadora de Buenas Prácticas Docentes encargada de revisar y seleccionar las propuestas para el Concurso de Buenas Prácticas Docentes de los IEST. Estará integrada por la Dirección Académica, representantes del área pedagógica, la Unidad de Bienestar Estudiantil, un representante estudiantil y un representante docente electo por el cuerpo académico.
- Sus funciones serán: analizar las propuestas según criterios definidos (adaptaciones curriculares, atención personalizada, innovación, replicabilidad, resultados verificables como mejora del rendimiento o reducción del abandono, y valoración del estudiantado). Además, emitir un acta con la relación de prácticas seleccionadas y los motivos de su elección; formular recomendaciones para su mejora y posible réplica, y establecer un calendario anual de evaluación, publicación e integración de buenas prácticas al sistema de gestión docente.

## En la formación igualitaria e integral

### Propuesta 2.6:

**Contexto:** una parte significativa del estudiantado de los IEST se enfrenta a prácticas educativas que reproducen estereotipos de género, limitan la participación plena de mujeres y otras identidades e invisibilizan las desigualdades estructurales. La investigación reveló que menos del 50 % de las instituciones han incorporado formalmente el enfoque de género en sus documentos institucionales. A esto se suma una comprensión limitada del enfoque por parte del personal administrativo y docente, generalmente restringida a la igualdad formal

(acceso, matrícula) y sin una mirada interseccional o transformadora. El uso de un lenguaje no inclusivo, materiales con sesgos de género y dinámicas discriminatorias en el aula refuerzan estas brechas. Es imprescindible que el enfoque de género se transversalice en todas las dimensiones institucionales –incluyendo formación docente, comunicación, gestión pedagógica y acompañamiento al estudiantado– y que el cuerpo docente cuente con herramientas actualizadas para ello.

**Recomendación:** asegurar que el cuerpo docente cuente con herramientas pedagógicas inclusivas y actualizadas.

### Descripción de la propuesta 2.6:

diseñar e implementar un programa de capacitación docente sobre metodologías activas, gestión del aula inclusiva y transversalización del enfoque de género, con el objetivo de que el personal docente lo implemente en sus prácticas pedagógicas.

Esta propuesta se vincula a la orientación 4 relacionada con los ejes de prevención y atención.

**Estrategia:** Se sugiere aplicar enfoque de género en los materiales didácticos, en el lenguaje utilizado en la documentación institucional y en las comunicaciones internas y externas, y desarrollar un programa de capacitación docente con enfoque de género. Para esto, se recomiendan los siguientes caminos o estrategias a seguir:

### 1. MINEDU:

- Diseñar un programa nacional de capacitación docente en enfoque de género e inclusión, en coordinación con el MIMP y expertos en pedagogía crítica, asegurando que los cursos cuenten con más de una edición anual para ampliar el acceso y la participación del profesorado.
- Desarrollar módulos virtuales y presenciales, adaptados a distintos perfiles docentes (docentes de carrera o egresados de otras carreras), incluyendo temas como:

- Pedagogía crítica con enfoque de género
- Gestión del aula inclusiva e interseccional
- Evaluación no sexista
- Prevención y manejo de dinámicas discriminatorias
- Lenguaje inclusivo en la docencia y documentación institucional
- Establecer la capacitación y formación continua como un requisito obligatorio en el marco de la carrera docente.
- Incluir criterios de equidad y práctica inclusiva en las rúbricas de evaluación docente y en procesos de ascenso.
- Organizar sesiones periódicas de soporte técnico-pedagógico lideradas por los especialistas de EST de la DRE para los docentes de los IEST, al menos una vez por trimestre, enfocadas en resolver dudas, compartir buenas prácticas y dar seguimiento a la aplicación de lo aprendido en la capacitación.
- Identificar y formar docentes líderes o formadores en la región, seleccionados en coordinación con los IEST, que puedan asumir el rol de multiplicadores internos, liderando procesos de capacitación y actualización al interior de sus instituciones a partir de los cursos recibidos.
- Promover redes regionales de intercambio pedagógico con enfoque de género.
- Evaluar el impacto de la formación mediante encuestas, observaciones de clase y análisis de materiales pedagógicos.
- Incluir el enfoque de género en la capacitación continua del personal docente y administrativo, con el fin de fortalecer sus competencias para identificar y abordar desigualdades, prevenir prácticas discriminatorias y promover una cultura institucional más inclusiva y respetuosa de la diversidad.

## 2. DRE/GRE:

- Supervisar la participación de los IEST en el programa de capacitación implementado por el MINEDU, realizando seguimiento a la inscripción, asistencia y culminación de los cursos por parte de los docentes. La DRE podrá solicitar reportes periódicos a los IEST y contrastarlos con la información proporcionada por el MINEDU para verificar el cumplimiento.
- Generar espacios de capacitación complementaria a nivel regional, organizados por la DRE, dirigidos a docentes y personal de los IEST, enfocados en reforzar los contenidos del programa del MINEDU y adaptarlos a las necesidades y particularidades del contexto territorial. Estos espacios podrán desarrollarse de forma presencial o virtual, con frecuencia semestral o según la demanda identificada.
- Asegurar la participación activa de los especialistas de educación superior tecnológica de la DRE en el programa de capacitación del MINEDU, coordinando su asistencia y certificación, de modo que estén en condiciones de brindar soporte técnico y pedagógico a los docentes de los IEST de su jurisdicción.

## 3. IEST:

- Identificar las necesidades formativas del cuerpo docente mediante diagnósticos participativos o encuestas internas.
- Garantizar la participación obligatoria de docentes en las capacitaciones ofrecidas por el MINEDU y DRE, asegurando condiciones logísticas y reconocimiento institucional.
- Incorporar el enfoque de género en la programación de sesiones de clase, en el diseño de actividades, en los recursos y materiales didácticos, así como en el lenguaje utilizado en el aula y en la institución, como evidencia de la aplicación de los aprendizajes adquiridos en los cursos de capacitación.
- Incorporar el enfoque de género en los procesos de seguimiento académico, apoyo psicológico y orientación vocacional, asegurando que estos respondan de manera diferenciada a las necesidades de estudiantes de distintos géneros.
- Establecer espacios de reflexión pedagógica periódica entre docentes, promoviendo el análisis de prácticas con enfoque de género.

## Propuesta 2.7

**Contexto:** las limitaciones de infraestructura y equipamiento afectan la calidad del aprendizaje práctico en los IEST, especialmente en carreras técnicas que requieren laboratorios y talleres. Este problema impacta de forma diferenciada a las estudiantes mujeres cuando los espacios no garantizan accesibilidad, seguridad, higiene o cuidado, o cuando refuerzan estereotipos de exclusión en carreras masculinizadas. Así mismo, muchas instituciones carecen de mecanismos de diagnóstico y planificación de inversiones con criterios de equidad territorial y de género.

**Recomendación:** asegurar condiciones materiales adecuadas para la participación equitativa en el proceso educativo.

**Descripción de la propuesta 2.7:** garantizar condiciones adecuadas de infraestructura y dotación de materiales que permitan un aprendizaje equitativo y pertinente en todos los programas de estudios.

Esta propuesta se vincula a la orientación 2, relacionada con los ejes de prevención y atención.

**Estrategia:** se sugiere garantizar condiciones materiales e infraestructura para la participación equitativa del estudiantado en el proceso educativo. Para esto, se recomiendan los siguientes caminos o estrategias a seguir:

## 1. MINEDU:

- Fortalecer la implementación de las disposiciones establecidas en la Resolución Viceministerial N° 103-2022-MINEDU sobre condiciones básicas de calidad, promoviendo el desarrollo de diagnósticos anuales de infraestructura y equipamiento en los IEST que incorporen indicadores de accesibilidad, equidad de género y pertinencia técnica, como parte del proceso continuo de mejora para el licenciamiento y la calidad educativa.
- Diseñar instrumentos de recolección de datos sobre infraestructura y equipamiento en los IEST, incorporando variables desagregadas por región/sede, programa de estudios/carrera, género, condición de discapacidad, origen étnico, lengua materna y edad, orientada a identificar brechas, promover la equidad y fortalecer la planificación y toma de decisiones.
- Crear una línea presupuestaria específica para la adecuación de espacios educativos con enfoque de género (seguridad, iluminación, baños diferenciados, lactarios, salas de tutoría, accesibilidad universal).
- Priorizar en el presupuesto anual la atención de aquellos IEST con mayores brechas de participación femenina o con programas tradicionalmente masculinizados.
- Establecer convenios de cofinanciamiento con gobiernos locales y regionales para obras de infraestructura educativa con criterios de equidad.

## 2. DRE/GRE:

- Supervisar, en el marco de sus funciones, la aplicación de los diagnósticos anuales en los IEST bajo su jurisdicción, en concordancia con las CBC, y gestionar la priorización de aspectos críticos identificados en dichos diagnósticos dentro del presupuesto anual.
- Supervisar y dar seguimiento al llenado de los instrumentos de

recolección de información diseñados por el MINEDU, solicitando informes y medios de verificación a los IEST. Con base en ello, sistematizar las brechas de infraestructura a nivel regional e informar al MINEDU para la toma de decisiones en planificación y financiamiento.

- Promover el desarrollo de planes regionales de mejora de infraestructura educativa con enfoque territorial y de inclusión.
- Coordinar con gobiernos locales y actores privados para el cofinanciamiento de intervenciones priorizadas.
- Aplicar anualmente un diagnóstico de infraestructura y equipamiento, desagregado por sede.

## 3. IEST:

- Establecer un plan institucional de adecuación de espacios educativos que contemple:
  - Aulas y laboratorios seguros, con iluminación y ventilación adecuadas.
  - Servicios higiénicos diferenciados y seguros.
  - Espacios para el cuidado y lactancia.
  - Señalética inclusiva y accesible.
  - Tecnología adaptada y conectividad funcional.
- Incorporar criterios de equidad en las decisiones de adquisición de materiales, distribución de recursos y reorganización de ambientes.
- Garantizar la participación del estudiantado en la evaluación de las condiciones materiales mediante encuestas, observaciones participativas y mesas de diálogo.
- Priorizar programas de estudios con baja participación femenina en la asignación de mejoras materiales, asegurando condiciones que promuevan su inclusión sostenida.



## 2.2.3. Propuestas para el momento formativo egreso

### En la gestión institucional

#### Propuesta 3.1

**Contexto:** la mayoría de las regiones analizadas (costa, sierra y selva) reporta experiencias de discriminación de género en la definición de perfiles de EFSRT. Un número significativo de estudiantes mujeres ha sido excluido de espacios de práctica por embarazo o estereotipos. Asimismo, se identificaron prácticas empresariales abiertamente discriminatorias, como la solicitud exclusiva de varones o la negativa a recibir mujeres gestantes, lo que evidencia una vulneración sistemática de la igualdad de oportunidades.

Estas situaciones afectan el derecho a una formación técnica integral y limitan la trayectoria académica y la empleabilidad futura del estudiantado, en particular de las mujeres. La ausencia de mecanismos de supervisión y respuesta refuerza la urgencia de implementar medidas normativas, preventivas y correctivas tanto a nivel interinstitucional (MINEDU, DRE, MTPE) como dentro de los IEST.

En esta línea, la creación de un registro público de empresas aliadas como entornos inclusivos se alinea con experiencias internacionales exitosas, como la Red DIE (Distintivo de Igualdad en la Empresa) del Gobierno de España y con las recomendaciones del Comité CEDAW de Naciones Unidas, que promueven alianzas público-privadas para asegurar igualdad de género en la formación profesional, especialmente en sectores tradicionalmente masculinizados.

**Recomendación:** fortalecer la equidad de género y garantizar la calidad de las EFSRT.

**Descripción de la propuesta 3.1:** fortalecer la calidad y equidad de género en los convenios de EFSRT. Esta

propuesta se vincula con la orientación 2, relacionada a los ejes de prevención y atención.

**Estrategia:** se propone diseñar e implementar una estrategia nacional orientada a garantizar la equidad de género en las EFSRT, mediante el fortalecimiento de entornos de práctica inclusivos, la consolidación de mecanismos institucionales de prevención, atención y seguimiento frente a situaciones de discriminación, y la creación de un registro público de empresas comprometidas con la igualdad de género.

Esta estrategia se alinea con marcos normativos vigentes, sin requerir reformas legales adicionales, y se fundamenta en la corresponsabilidad entre actores del sistema educativo y productivo para generar condiciones igualitarias de acceso, permanencia y reconocimiento en las EFSRT.

Asimismo, retoma las recomendaciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de Naciones Unidas y se inspira en buenas prácticas internacionales como la Red DIE (Distintivo de Igualdad en la Empresa) del Gobierno de España, promoviendo alianzas público-privadas para avanzar hacia una formación técnica libre de sesgos de género, especialmente en sectores tradicionalmente masculinizados.

#### 1. MINEDU:

- Emitir disposiciones normativas en el marco sectorial vigente para incluir cláusulas explícitas de no discriminación por género, embarazo o maternidad en los convenios de EFSRT suscritos entre las IEST y las entidades receptoras.
- Elaborar orientaciones técnicas que respalden la incorporación efectiva de estas cláusulas, en concordancia con los marcos normativos vigentes y respetando la diversidad de contextos institucionales.
- Coordinar acciones conjuntas con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y el

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) para sensibilizar al sector productivo sobre los sesgos de género en la definición de perfiles, especialmente en sectores tradicionalmente masculinizados, y fortalecer las capacidades institucionales en materia de igualdad de género.

#### 2. DRE/GRE:

- Gestionar un registro regional de empresas aliadas como entornos inclusivos, con base en criterios de no discriminación y compromiso con la equidad de género.
- Validar y reconocer buenas prácticas empresariales en su jurisdicción, en coordinación con las IIEE, y canalizar casos destacados al MINEDU para su reconocimiento nacional.
- Recoger alertas reportadas por las IIEE sobre situaciones de discriminación en las EFSRT y realizar el seguimiento correspondiente

#### 3. IEST:

- Aplicar en los convenios de EFSRT las cláusulas de no discriminación establecidas por la normativa y las orientaciones emitidas por el MINEDU.
- Implementar mecanismos internos de verificación del cumplimiento de dichas cláusulas, articulando las funciones de las Unidades de Bienestar Estudiantil (UBE) y de cada Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual (CIFHS). Las UBE deben brindar acompañamiento integral, canalizar alertas y realizar seguimiento preventivo; mientras que los CIFHS, conforme a la RM 067-2024-MINEDU, pueden recibir denuncias, brindar atención emocional e intervenir articuladamente con instancias como el CEM.
- Establecer mecanismos como la revisión periódica de convenios firmados, el registro institucional de alertas y reportes de trato inequitativo, encuestas de percepción estudiantil antes y después de las EFSRT, informes anuales consolidados

sobre equidad, y auditorías aleatorias con el acompañamiento de entidades como la Defensoría del Pueblo. Estas acciones no requieren modificaciones normativas, sino la activación de funciones ya reconocidas en la Ley N° 30512.

## Propuesta 3.2

**Contexto:** el estudio P4 ha evidenciado la inexistencia o informalidad de mecanismos de seguimiento de las EFSRT en varias regiones del país. En muchos casos, el seguimiento es asumido con autonomía por el estudiantado, sin acompañamiento institucional sistemático, lo cual los expone a situaciones de discriminación, trato inequitativo o abuso. Esta situación es particularmente grave para las estudiantes mujeres, que enfrentan barreras adicionales asociadas al género. La ausencia de instrumentos comunes, criterios de equidad, mecanismos de supervisión y herramientas de sistematización debilita la capacidad de las IIEE para garantizar experiencias formativas de calidad y limitar las brechas de egreso e inserción laboral.

**Recomendación:** asegurar el seguimiento y evaluación sistemática de las EFSRT, articuladas al perfil de egreso y con enfoque de equidad de género.

**Descripción de la propuesta 3.2:** implementar un sistema nacional de seguimiento de las EFSRT con enfoque de género. Esta propuesta se vincula con la orientación 2, relacionada a los ejes de prevención y atención.

**Estrategia:** se establece como estrategia nacional la implementación progresiva de un sistema de seguimiento y evaluación de las EFSRT, articulado a los perfiles de egreso y con enfoque de equidad de género. Este sistema debe permitir monitorear el avance, las condiciones formativas y las brechas de género en las EFSRT, a través de mecanismos técnicos comunes que favorezcan la recopilación, análisis y uso de información confiable. Los datos generados deberán retroalimentar la mejora continua de la formación técnica

y la articulación efectiva con el sector productivo, promoviendo experiencias formativas de mayor calidad, más equitativas y alineadas con los objetivos de empleabilidad juvenil e inserción laboral con justicia de género.

Esta estrategia se fundamenta en evidencias recogidas por el estudio P4, y en buenas prácticas internacionales, como el programa Second Chance Education impulsado por ONU Mujeres en Chile, la guía técnica de GIZ sobre seguimiento con enfoque de género, y las experiencias de Holanda y Eslovenia en la formación técnica con enfoque de equidad. Su implementación permitirá fortalecer la calidad y la transparencia de la formación técnica pública, contribuyendo a la empleabilidad juvenil, la inserción laboral equitativa y la confianza social

### 1. MINEDU:

- Diseñar una herramienta técnica mínima común para crear, de manera progresiva, un sistema nacional de seguimiento de las EFSRT con enfoque de género, integrada, cuando sea posible, al Sistema Integrado de Gestión Académica de los IEST (SIGA-IES).
- Incorporar en dicha herramienta criterios vinculados al perfil de egreso, indicadores de equidad de género, calidad del acompañamiento y pertinencia formativa.
- Establecer para dicha herramienta, los indicadores de medición de avance, teniendo en cuenta lo mencionado en la viñeta anterior, con los mecanismos de registro sistemático para el seguimiento de los indicadores en la herramienta.
- Coordinar con las DRE y los IEST el uso de la información generada con la herramienta, para socializar avances y logros en la jurisdicción correspondiente con el propósito de resaltar los aspectos que pueden mejorarse, entre otros. Supervisar, solicitando informes a las DRE, la implementación progresiva del sistema nacional de seguimiento de las EFSRT en las IIEE y consolidar informes anuales con datos

desagregados por género, modalidad, región y sector productivo.

### 2. DRE/GRE:

- Acompañar técnicamente la implementación del sistema nacional de seguimiento de las EFSRT con enfoque de género en las IEST.
- Realizar supervisiones aleatorias para verificar la calidad y condiciones de equidad de las EFSRT, conforme a los indicadores definidos en la herramienta construida por el MINEDU para implementar el sistema nacional de seguimiento de las EFSRT con enfoque de género.
- Consolidar reportes regionales a partir de la información remitida por las IIEE y canalizarlos al MINEDU.

### 3. IEST:

- Coordinar, a través de las Unidades de Bienestar y Empleabilidad (UBE), el seguimiento interno de las EFSRT que permita actualizar el sistema nacional de seguimiento de las EFSRT y canalizar la información sistematizada a las DRE.
- Sistematizar los reportes elaborados conjuntamente por el estudiantado, los tutores académicos y los tutores de empresa, priorizando indicadores vinculados al avance formativo, el acompañamiento recibido y la equidad de género.
- Garantizar espacios regulares de retroalimentación entre las UBE, las coordinaciones académicas y las empresas colaboradoras, orientados a la mejora continua de las EFSRT.

## En la cultura institucional

### Propuesta 3.3

**Contexto:** los hallazgos cualitativos del estudio P4 evidencian la persistencia de situaciones de hostigamiento y discriminación hacia mujeres estudiantes en contextos de formación laboral. A pesar de que muchas

instituciones reportan contar con mecanismos institucionales como los CIFHS o protocolos contra el acoso, los testimonios recogidos revelan que estas medidas son insuficientes o no están adaptadas a los entornos reales de trabajo. Las EFSRT, al desarrollarse fuera del campus y con la supervisión compartida con entidades externas, requieren medidas específicas para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual, así como mecanismos institucionales de protección que garanticen la seguridad e integridad del estudiantado.

**Recomendación:** prevenir, atender y sancionar el acoso y hostigamiento sexual en las EFSRT, asegurando la protección de los derechos del estudiantado en contextos formativos.

**Descripción de la propuesta 3.3:** contar con directrices claras para aplicar, de manera efectiva, las disposiciones sectoriales sobre la atención de casos de hostigamiento sexual en los entornos donde se realizan las EFSRT, en base a la Ley 27942 y su Reglamento. Esta propuesta se vincula con la orientación 2, relacionada a los ejes de atención y sanción.

**Estrategia:** la propuesta consiste en incorporar en la normativa vigente disposiciones específicas para garantizar la aplicación efectiva del marco normativo sectorial sobre prevención, atención, seguimiento y sanción del hostigamiento sexual en las EFSRT, conforme a lo establecido en la RM N° 067-2024-MINEDU y su normativa complementaria. Esta implementación debe contemplar medidas diferenciadas que no interfieran con la competencia interna de las empresas receptoras, pero que aseguren la protección integral del estudiantado en estos espacios.

### 1. MINEDU:

- Incorporar en la RM 067-2024-MINEDU, disposiciones específicas para atender el hostigamiento sexual en los espacios donde se realizan las EFSRT, precisando criterios de actuación, supervisión y responsabilidades compartidas entre IEST y entidades externas donde realizan las EFSRT. Se sugiere que este proceso se realice en coordinación con el MTPE, a fin de no duplicar ni crear contradicciones con la normativa existente del sector productivo y, a la vez, estableciendo un trabajo conjunto hacia el mismo

fin de prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual.

- Actualizar, en casos necesarios, la normativa vigente con el fin de incorporar orientaciones específicas para el abordaje del hostigamiento sexual en contextos de las EFSRT, incluyendo criterios mínimos de supervisión, responsabilidades compartidas entre actores institucionales y mecanismos de articulación entre los CIFHS y las UBE, como ya prevé la regulación actual.
- Precisar orientaciones sobre la coordinación obligatoria entre los CIFHS y las UBE, en el marco de la normativa vigente. La coordinación entre los CIFHS y las UBE es necesaria para asegurar la atención integral de los casos de hostigamiento sexual. Mientras que el CIFHS se encarga de la atención y seguimiento del hostigamiento sexual conforme a la normativa vigente, la UBE puede activar medidas de apoyo y acompañamiento para el bienestar y la continuidad de estudios o empleabilidad de la persona afectada. La coordinación evita que la atención se limite solo al aspecto disciplinario y garantiza que también se cubran las necesidades de orientación, soporte psicosocial y reintegración académica/laboral.
- Definir contenidos, criterios y responsables para la realización de talleres preventivos orientados al contexto de las EFSRT, en articulación con el MIMP y el MTPE.

### 2. DRE/GRE:

- Supervisar la aplicación de los lineamientos y las disposiciones específicas dadas por el MINEDU para atender el hostigamiento sexual en los espacios donde se realizan las EFSRT.
- Recopilar y sistematizar la información remitida por los IEST sobre incidentes, buenas prácticas y alertas vinculadas al hostigamiento sexual en EFSRT, y consolidarla en informes regionales, e informar al MINEDU, particularmente las denuncias de hostigamiento sexual, con una periodicidad



trimestral, conforme a lo establecido en la RM N° 067-2024-MINEDU.

- Brindar asistencia técnica a los IEST para la aplicación de los lineamientos y disposiciones específicas dadas por el MINEDU, y su adecuación al contexto de las EFSRT.

### 3. IEST:

- Aplicar las disposiciones específicas dadas por MINEDU sobre hostigamiento sexual adaptándolas a las particularidades de las EFSRT.
- Fortalecer las capacidades del CIFHS para su actuación durante las EFSRT, en articulación con la UBE.
- Implementar mecanismos de acompañamiento psicoemocional, canalización de alertas y atención integral a estudiantes, garantizando coordinación entre el CIFHS y la UBE.
- Organizar talleres preventivos dirigidos al estudiantado y personal responsable de las prácticas, antes del inicio de las EFSRT, siguiendo contenidos definidos por el MINEDU y en coordinación con la DRE/GRE, el MIMP y el MTPE.
- Realizar el registro interno confidencial de alertas sobre hostigamiento sexual durante las EFSRT, articulado entre el CIFHS y la UBE, y remitir información sistematizada a la DRE con periodicidad trimestral conforme a lo establecido en la RM 067-2024-MINEDU.

## En la formación igualitaria e integral

### Propuesta 3.4

**Contexto:** el estudio diagnóstico evidenció percepciones de algunos estudiantes sobre la falta de aplicabilidad de los contenidos curriculares y las competencias efectivamente requeridas por el entorno laboral. Estas percepciones, recogidas mediante entrevistas, permiten identificar posibles factores que estarían afectando la pertinencia de los programas de estudios,

como la desactualización de los planes de estudios, la limitada implementación del Catálogo Nacional de la Oferta Formativa (CNOF), la escasa articulación entre las EFSRT y los perfiles de egreso, y la falta de mecanismos sistemáticos de retroalimentación entre los IEST y el sector productivo. Esta situación puede incidir negativamente en la inserción laboral, la continuidad formativa y la equidad en el egreso, especialmente en sectores históricamente masculinizados.

**Recomendación:** lograr una formación técnica pertinente que prepare a los estudiantes para el egreso y la inserción laboral en condiciones de igualdad.

**Descripción de la propuesta 3.4:** actualizar los programas de estudios con enfoque territorial, laboral y de género. Esta propuesta se vincula con la orientación 3, y con la orientación 4, y está relacionada con los ejes de prevención y atención.

**Estrategia:** la estrategia consiste en incorporar y reforzar competencias vinculadas a la igualdad de género, prevención del acoso y seguridad en el entorno laboral como parte de las competencias para la empleabilidad de los programas de estudio

### 1. MINEDU:

- Incorporar competencias vinculadas a la igualdad de género, prevención del acoso y seguridad en el entorno laboral como parte de las competencias para la empleabilidad de los programas de estudio. Si bien actualmente existen competencias para la empleabilidad que refieren a comportamientos éticos (por ejemplo, la RVM N° 049-2022-MINEDU menciona sobre las relaciones con respeto y justicia, que consideren la diversidad y dignidad de las personas), no existen competencias para la empleabilidad vinculadas más directamente con la igualdad de género (por ejemplo, detectar y actuar ante situaciones de acoso o maltrato; prevención de riesgos psicosociales, entre otros).
- Actualizar las competencias vinculadas con la igualdad de género según las

problemáticas encontradas. Se sugiere que la propuesta de las competencias señaladas se relacione con las problemáticas de hostigamiento social y otras problemáticas de desigualdad de género, que son conocidas a través de los informes del CIFHS, así como a través de un posible sistema nacional de seguimiento de las EFSRT que se plantea también en el presente documento. Esto permitirá identificar también sectores productivos e incluso regiones del país donde sea más necesario incluir y reforzar las competencias mencionadas.

- Brindar soporte técnico a los IEST para que actualicen sus planes de estudios según la actualización de los programas de estudios con las competencias vinculadas con la igualdad de género.

### 2. DRE/GRE:

- Brindar asistencia técnica a los IEST en la actualización de los planes de estudio para incorporar las competencias vinculadas a la igualdad de género conforme a los programas de estudio actualizados por MINEDU. Supervisar la actualización de los planes de estudio conforme con las competencias vinculadas a la igualdad de género de los programas de estudio actualizados por MINEDU.

### 3. IEST:

- Desarrollar o actualizar los planes de estudio tomando como base el programa de estudio actualizado por MINEDU, incorporando las competencias de igualdad de género.
- Capacitar a los docentes, con el soporte técnico del MINEDU, sobre las nuevas competencias vinculadas a la igualdad de género a fin de que puedan realizar la actualización del plan de estudio del IEST según corresponda.
- Coordinar y socializar con empresas y centros donde se realizan las EFSRT para que se comprometan con las competencias vinculadas a la igualdad de género.

### Propuesta 3.5

**Contexto:** los hallazgos del estudio diagnóstico evidencian que una de las principales barreras para la inserción laboral del estudiantado, especialmente de las mujeres, es la débil formación en habilidades blandas y la falta de orientación vocacional actualizada. La carencia de espacios institucionales para el desarrollo de competencias como la comunicación, el liderazgo, la gestión del tiempo o la resolución de conflictos, desde un enfoque de género, limita la preparación efectiva para el egreso y el acceso al empleo en condiciones de igualdad.

A pesar de que el marco normativo vigente contempla estas competencias en los perfiles de egreso, su aplicación práctica sigue siendo desigual, desarticulada o centrada en lo académico. Experiencias como ferias de empleabilidad, simulacros de entrevistas o mentorías de referentes de género han demostrado, tanto en el ámbito nacional como internacional, su efectividad para fortalecer trayectorias formativas y mejorar la empleabilidad en sectores tradicionalmente masculinizados.

**Recomendación:** fortalecer las competencias para la empleabilidad con enfoque de género, más allá del currículo formal.

**Descripción de la propuesta 3.5:** elaborar y desarrollar un programa nacional de fortalecimiento de habilidades blandas para la empleabilidad con enfoque de género. Esta propuesta se vincula con la orientación 4, relacionada a los ejes de prevención y atención.

**Estrategia:** Se propone diseñar e implementar un programa nacional complementario de formación en habilidades blandas e inserción laboral dirigido al estudiantado de los IEST. Este programa no modifica los contenidos curriculares regulados por el Catálogo Nacional de la Oferta Formativa (CNOF) ni las competencias establecidas en los

Lineamientos Académicos Generales de los IEST, actualizados mediante la RVM N° 049-2022-MINEDU, sino que refuerza su desarrollo aplicado mediante espacios extracurriculares.

El programa deberá garantizar que competencias como comunicación efectiva, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas, pensamiento crítico, uso de tecnologías, compromiso ético y autonomía se trabajen desde una perspectiva de género, mediante módulos teórico-prácticos sobre desarrollo personal y profesional, adaptables a los distintos contextos territoriales y sectoriales.

Estos módulos abordarán también estereotipos de género, brechas en la inserción laboral, discriminación y derechos laborales. La gestión, implementación y articulación del programa, así como la realización de actividades prácticas y las alianzas estratégicas requeridas para su desarrollo, serán detalladas en la sección correspondiente a los actores involucrados.

#### 1. MINEDU:

- Diseñar y liderar un programa nacional complementario de fortalecimiento de habilidades blandas e inserción laboral con enfoque de género, dirigido al estudiantado de los IEST, que incluya, entre otros, estos componentes:
  - Ciclos de capacitación presenciales y virtuales sobre liderazgo, trabajo en equipo, comunicación asertiva y prevención del acoso.
  - Talleres prácticos sobre empleabilidad: elaboración de CV, preparación para entrevistas, uso de redes profesionales y búsqueda de oportunidades.
  - Mentorías y redes de contacto con profesionales y empresas del sector productivo.
  - Actividades de articulación laboral, como ferias de empleo y pasantías.

- Establecer la implementación del programa a través de las UBE, ya que esto no modifica las competencias para la empleabilidad definidas en los LAG de la RVM N° 049-2022-MINEDU, sino que más bien las complementa.

#### 2. DRE/GRE:

- Brindar acompañamiento técnico a los IEST para la implementación del programa mencionado, en sus respectivos territorios.
- Monitorear su ejecución regional y articular con actores del sector productivo para reforzar su pertinencia.
- Sistematizar experiencias y retroalimentar al MINEDU con evidencias sobre los resultados alcanzados por los estudiantes con el programa implementado.

#### 3. IEST:

- Gestionar e implementar el programa nacional complementario de fortalecimiento de habilidades blandas e inserción laboral con enfoque de género desde sus Unidades de Bienestar y Empleabilidad (UBE), adaptándolo a su realidad territorial y sectorial.
- Promover, en el marco del programa, la participación activa del estudiantado en las actividades previstas, fortaleciendo sus competencias para el egreso e inserción laboral en condiciones de igualdad.
- Socializar, en el marco del programa, las actividades y logros alcanzados por el estudiantado con el cuerpo docente y con los centros donde realizan las EFSRT, asegurando que estos aporten y complementen su formación.



### **3. Estrategias de coordinación sectorial para implementar el enfoque de género en los IEST**

---

Para ejecutar las propuestas de política planteadas anteriormente se requiere la coordinación interna, según responsabilidades y competencias diferenciadas, entre los actores del sector en los tres niveles de gobierno y ejecución como son el Ministerio de Educación (MINEDU), la DRE o GRE (Dirección o Gerencia Regional de Educación) y la Institución de Educación Superior Técnica (IEST). Al mismo tiempo, urge la coordinación entre sectores en donde corresponda articular por las temáticas en común como son el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), el Ministerio de Salud (MINSA) y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).

### Cuadro 3. Actores intra e intersectorial

A continuación, se presenta un cuadro de actores con la representación de las relaciones intra e intersectoriales necesarias y recomendadas para llevar a cabo las propuestas de política de transversalización de género en la IEST. Aquí se observa de manera global y resumida la participación de actores. El detalle de las actividades se describe en las estrategias, en el acápite anterior sobre las propuestas de política.

Propuesta para transversalizar enfoque de género en IEST	Acciones para el desarrollo de la propuesta	Actores	
		Intra-sectorial	Inter-sectorial
1.1. Elaborar guías metodológicas que orienten la incorporación del enfoque de género en los instrumentos de gestión institucional de los IEST, para asegurar su implementación en la cultura institucional y el proceso formativo.	<p><b>MINEDU:</b> Selecciona y diseña los contenidos clave. Brinda asistencia técnica a los IEST sobre transversalizar enfoque de género en documentos de gestión, que permitan ser herramientas para el cambio en la institución. Y aprueba la versión final de las guías elaboradas.</p> <p><b>DRE/GRE:</b> Acompaña la implementación y supervisa su ejecución en las IEST de su región.</p> <p><b>IEST:</b> Implementa las guías e incorpora el enfoque de género en sus instrumentos de gestión.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MINEDU</li> <li>• DRE/GRE</li> <li>• IEST</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MIMP</li> </ul>
1.2. Diseñar e implementar mecanismos de apoyo o medidas afirmativas para asegurar el acceso de más mujeres en las carreras tradicionalmente masculinizadas.	<p><b>MINEDU:</b> Diseña incentivos como becas para el acceso de mujeres, cuotas de ingreso a carreras masculinizadas, campañas vocacionales, y visibilización de mujeres en empresas del sector tecnológico o industrial.</p> <p>Lidera, diseña y difunde campaña para asegurar el acceso de mujeres en sectores masculinizados.</p> <p>Establece alianzas con empresas gobiernos regionales, cooperación internacional y sociedad civil para campaña.</p> <p><b>DRE/GRE:</b> Brinda soporte técnico a los IEST. Facilita articulación con actores claves. Promueve, monitorea y acompaña la implementación de mecanismos de apoyo. Participa activamente en la campaña.</p> <p><b>IEST:</b> Participa en identificación de organizaciones y empresas para crear incentivos. Difunde e implementa incentivos.</p> <p>Participa en la campaña a nivel nacional y la adapta a sus necesidades locales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MINEDU-PRONABEC</li> <li>• DRE/GRE</li> <li>• IEST</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empresas privadas</li> <li>• Sociedad civil</li> <li>• Cooperación internacional</li> <li>• Gobiernos regionales</li> </ul>

Propuesta para transversalizar enfoque de género en IEST	Acciones para el desarrollo de la propuesta	Actores	
		Intra-sectorial	Inter-sectorial
1.3 Diseñar e implementar una matriz de logros en la transversalización e institucionalización del enfoque de género en los IEST.	<p><b>MINEDU:</b> Diseña la matriz de logros de acuerdo con los lineamientos para la transversalización del enfoque de género en los IEST. Recibe asistencia técnica e intercambio de experiencia del área encargada de transversalizar el enfoque ambiental en la educación básica. Además, brinda asistencia técnica y propone y gestiona mecanismos de reconocimiento a los IEST.</p> <p><b>DRE/GRE:</b> Acompaña la implementación; realiza supervisión de la matriz de logro; recibe la matriz en los plazos establecidos y se reúne con el IEST para una retroalimentación y toma de medidas. Participa de los reconocimientos.</p> <p><b>IEST:</b> Implementa la matriz de logro y reporta a la DRE o GRE. Participa de los reconocimientos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MINEDU Unidad de Educación Ambiental de la Dirección General de Educación Básica Regular</li> <li>• DRE/GRE</li> <li>• IEST</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MIMP</li> <li>• PUCP</li> </ul>
1.4 Implementar un programa de capacitación para el personal de comunicación de los IEST y las DRE, orientado a promover la igualdad de género desde los medios institucionales y asegurar contenidos con enfoque de género que contribuyan a reducir estereotipos, discriminación y violencia contra las mujeres.	<p><b>MINEDU:</b> Diseñar e implementar un programa de capacitación para la generación de contenidos comunicacionales libres de estereotipos, orientado a promover igualdad y prevenir la violencia. Brindar asistencia técnica a especialistas de las DRE para acompañar y monitorear la ejecución de talleres de género en sus jurisdicciones. Incorporar en el Plan de Capacitación y Actualización Docente acciones formativas vinculadas a la temática de género.</p> <p><b>DRE/GRE:</b> Gestiona las capacitaciones y asegura la participación de su personal y el de los IEST. Participa activamente en las capacitaciones implementadas por MINEDU y desarrolla contenido de comunicación con enfoque de género.</p> <p>Asesora, acompaña y realiza supervisión de buenas prácticas comunicacionales en los IEST.</p> <p><b>IEST:</b> Gestiona las capacitaciones y asegura la participación de su personal. Participa en las capacitaciones implementadas por MINEDU y la DRE y desarrolla contenido de comunicación con enfoque de género. Incorpora buenas prácticas comunicacionales internas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MINEDU</li> <li>• DRE/GRE</li> <li>• IEST</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MIMP</li> </ul>

Propuesta para transversalizar enfoque de género en IEST	Acciones para el desarrollo de la propuesta	Actores	
		Intra-sectorial	Inter-sectorial
1.5 Implementar un programa de capacitación docente sobre temáticas vinculadas al enfoque de género con el objetivo de promover su transversalización en las sesiones de aprendizaje.	<p><b>MINEDU:</b> Incorpora en el Plan de Capacitación y Actualización Docente, acciones formativas vinculadas a temática de género. Diseña e implementa un programa nacional de capacitación dirigido a los docentes de los IEST con enfoque de género y establece un sistema de seguimiento y evaluación de su impacto. Articula con otras entidades para definir los contenidos de los cursos.</p> <p><b>DRE/GRE:</b> Difunde los cursos y monitorea la participación de los docentes de los IEST de su jurisdicción. Diseña encuentros y charlas de capacitación con otros actores locales. Participa activamente en la capacitación dirigida a los docentes de los IEST.</p> <p><b>IEST:</b> Participa activamente de los cursos, talleres, encuentros y charlas de capacitación. Monitorea y aplica los contenidos a través de los cursos que imparten sus docentes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MINEDU</li> <li>• DRE/GRE</li> <li>• IEST</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MIMP</li> <li>• Universidades</li> <li>• ONG</li> <li>• CEM del Centro de Salud Mental Comunitario</li> </ul>
2.1 Garantizar la implementación de servicios de las Unidades de Bienestar y Empleabilidad - como tutoría, atención psicológica, orientación vocacional u otros que aseguren la atención oportuna de estudiantes mediante el diseño de lineamientos específicos, asignación de presupuesto y articulación interinstitucional.	<p><b>MINEDU:</b> Definir lineamientos técnicos y funcionales, estándares mínimos, perfiles profesionales y mecanismos de monitoreo; asignar presupuesto para la implementación efectiva de los servicios de la UBE; elaborar orientaciones para articular UBE y CIFHS; incluir como requisito de licenciamiento la implementación efectiva de los servicios de la UBE.</p> <p><b>DRE/GRE:</b> Promover convenios con redes locales de atención psicosocial y cuidado infantil. Supervisar la implementación de los servicios de la UBE en los IEST y apoyar a los IEST en la elaboración de planes de fortalecimiento progresivo.</p> <p><b>IEST:</b> Adaptar estructura organizativa, incorporar personal especializado, operativizar la articulación UBE-CIFHS, promover formación continua del personal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MINEDU</li> <li>• DRE/GRE</li> <li>• IEST</li> </ul>	

Propuesta para transversalizar enfoque de género en IEST	Acciones para el desarrollo de la propuesta	Actores	
		Intra-sectorial	Inter-sectorial
2.2 Implementar mecanismos integrados de seguimiento y acompañamiento estudiantil en los IEST, que combinen el uso de registros administrativos (asistencia, rendimiento, matrícula) con estrategias de atención directa –como tutorías, mentorías, adaptaciones curriculares y apoyos económicos–, asegurando un enfoque de género e interseccional, con pertinencia territorial.	<p><b>MINEDU:</b> Diseñar indicadores y herramientas de monitoreo; desarrollar o adaptar sistemas de información.</p> <p><b>DRE/GRE:</b> brinda soporte técnico a los IEST para el registro de información; supervisa, consolida información regional.</p> <p><b>IEST:</b> Implementar registro y análisis de alertas tempranas (asistencia, rendimiento, repitencia, abandono); desarrollar tutorías, mentorías, adaptaciones curriculares y apoyos económicos; capacitar y reconocer docentes tutores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MINEDU</li> <li>• DRE/GRE</li> <li>• IEST</li> </ul>	
2.3 Ampliar y flexibilizar los criterios de acceso a becas institucionales incorporando variables de vulnerabilidad social, territorial y de género, y fortalecer la articulación con programas de protección social para implementar apoyos económicos focalizados a estudiantes vulnerables.	<p><b>MINEDU:</b> Coordinar con actores claves con el propósito de fortalecer la difusión de oportunidades de becas y apoyos disponibles a estudiantes de IEST en situación de vulnerabilidad. Brindar asistencia técnica a las DRE y UBE con la intención de identificar a los estudiantes con necesidades económicas urgentes.</p> <p><b>DRE/GRE:</b> Facilitar convenios para brindar apoyos complementarios; difundir activamente las becas y apoyos disponibles en las instituciones de su jurisdicción; sistematizar experiencias y buenas prácticas sobre gestión local de apoyos económicos al estudiantado.</p> <p><b>IEST:</b> Aplicar criterios de priorización para la identificación de estudiantes en situación de vulnerabilidad; implementar prácticas institucionales como exoneraciones/ fraccionamientos de pagos de matrícula y pensiones; informar, orientar y acompañar postulaciones a programas de becas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MINEDU-PRONABEC</li> <li>• DRE/GRE</li> <li>• IEST</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sector privado</li> <li>• Gobiernos locales</li> <li>• Organizaciones comunitarias</li> </ul>

Propuesta para transversalizar enfoque de género en IEST	Acciones para el desarrollo de la propuesta	Actores	
		Intra-sectorial	Inter-sectorial
2.4 Fortalecer las políticas y prácticas institucionales contra el hostigamiento sexual, la violencia y la discriminación, asegurando la aplicación del RI y los protocolos de atención y denuncia, así como la capacitación del personal.	<p><b>MINEDU:</b> Incorporar disposiciones normativas que establezcan la actualización obligatoria de los Reglamentos Internos de los IEST; promover la implementación en los IEST de protocolos específicos para la atención del hostigamiento sexual; capacitación diferenciada; asistencia técnica sobre PAD y monitoreo de denuncias.</p> <p><b>DRE/GRE:</b> Brindar orientaciones para la implementación de la RM N° 067-2024-MINEDU y supervisar su correcto cumplimiento; seguimiento a la participación docente en las capacitaciones; elaborar reportes trimestrales de denuncias sobre hostigamiento sexual.</p> <p><b>IEST:</b> Actualizar RI; implementar protocolos específicos para la atención del hostigamiento sexual; implementar canales seguros de denuncia; capacitación al CIFHS; campañas informativas; encuestas de percepción.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MINEDU</li> <li>• DRE/GRE</li> <li>• IEST</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MIMP</li> </ul>
2.5 Diseñar e implementar un sistema institucional de identificación, evaluación y formalización de buenas prácticas docentes vinculadas a la permanencia y equidad de género, asegurando su integración en los procesos de gestión, evaluación y formación docente.	<p><b>MINEDU:</b> Diseñar y ejecutar un concurso Nacional de Buenas Prácticas; difundir las buenas prácticas destacadas a nivel nacional a través del Catálogo de Buenas Prácticas; reconocer públicamente a las y los docentes, así como a las instituciones ganadoras, mediante actos o ceremonias de premiación; inclusión en carrera docente; generar espacios de presentación e intercambio.</p> <p><b>DRE/GRE:</b> Acompañar a los IEST en las distintas etapas del Concurso Nacional de Buenas Prácticas Docentes; promover espacios de intercambio regional; impulsar la elaboración y consolidación de catálogos regionales de buenas prácticas docentes.</p> <p><b>IEST:</b> Diseñar instrumentos y estrategias para la identificación de buenas prácticas (encuestas, grupos focales, postulaciones y recomendaciones de buenas prácticas, conformar una comisión evaluadora, establecer un calendario anual de evaluación). Evaluar, publicar e integrar las buenas prácticas docentes al sistema de gestión docente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MINEDU</li> <li>• DRE/GRE</li> <li>• IEST</li> </ul>	

Propuesta para transversalizar enfoque de género en IEST	Acciones para el desarrollo de la propuesta	Actores	
		Intra-sectorial	Inter-sectorial
2.6 Diseñar e implementar un programa de capacitación docente sobre metodologías activas, gestión del aula inclusiva y transversalización del enfoque de género, con el objetivo de que el personal docente lo implemente en sus prácticas pedagógicas.	<p><b>MINEDU:</b> Diseñar un programa nacional de capacitación docente en enfoque de género e inclusión; eestablecer la capacitación y formación continua como un requisito obligatorio en el marco de la carrera docente; incluir criterios de equidad y práctica inclusiva en las rúbricas de evaluación docente y en procesos de ascenso.</p> <p><b>DRE/GRE:</b> Supervisar la participación de los IEST en el programa de capacitación implementado por el MINEDU; generar espacios de capacitación complementaria a nivel regional; identificar y formar docentes líderes o formadores en la región; promover redes regionales de intercambio pedagógico con enfoque de género.</p> <p><b>IEST:</b> Identificar las necesidades formativas del cuerpo docente; garantizar la participación obligatoria de docentes en las capacitaciones ofrecidas por el MINEDU y DRE y evaluar su impacto; incorporar el enfoque de género en las prácticas pedagógicas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MINEDU</li> <li>• DRE/GRE</li> <li>• IEST</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MIMP</li> </ul>
2.7 Garantizar condiciones adecuadas de infraestructura y dotación de materiales que permitan un aprendizaje equitativo y pertinente en todos los programas de estudios.	<p><b>MINEDU:</b> Realizar diagnósticos anuales de infraestructura y equipamiento con indicadores de equidad; crear una línea presupuestaria específica para la adecuación de espacios educativos con enfoque de género; establecer convenios de cofinanciamiento para obras de infraestructura educativa con criterios de equidad.</p> <p><b>DRE/GRE:</b> Supervisión y priorización de brechas; promover el desarrollo de planes regionales de mejora de infraestructura educativa con enfoque territorial y de inclusión; seguimiento al llenado de instrumentos; aplicar anualmente un diagnóstico de infraestructura y equipamiento, desagregado por sede.</p> <p><b>IEST:</b> Establecer un plan institucional de adecuación de espacios; incorporar criterios de equidad en las decisiones de adquisición de materiales, distribución de recursos y reorganización de ambientes; garantizar la participación del estudiantado en la evaluación de las condiciones materiales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MINEDU</li> <li>• DRE/GRE</li> <li>• IEST</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gobiernos locales</li> <li>• Gobiernos regionales</li> </ul>

Propuesta para transversalizar enfoque de género en IEST	Acciones para el desarrollo de la propuesta	Actores	
		Intra-sectorial	Inter-sectorial
3.1 Fortalecer la calidad y equidad de género en los convenios de las EFSRT.	<p><b>MINEDU:</b> Emite disposiciones normativas para incorporar cláusulas explícitas de no discriminación por género, embarazo o maternidad en los convenios de EFSRT. Elabora orientaciones técnicas para su implementación y coordina acciones con otras entidades del Estado.</p> <p><b>DRE/GRE:</b> Gestiona registros regionales de empresas reconocidas como entornos inclusivos, valida buenas prácticas en su jurisdicción y canaliza alertas provenientes de los IEST.</p> <p><b>IEST:</b> Aplica las cláusulas de no discriminación en sus convenios, promueve la articulación de la UBE y el CIFHS para monitorear su cumplimiento y activa mecanismos internos de protección estudiantil, como auditorías internas, encuestas de percepción y reportes institucionales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MINEDU</li> <li>• DRE/GRE</li> <li>• IEST</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MTPE</li> <li>• MIMP</li> </ul>
3.2 Implementar un sistema nacional de seguimiento de las EFSRT con enfoque de género	<p><b>MINEDU:</b> Diseña una herramienta técnica mínima común para el monitoreo de las EFSRT, que pueda integrarse a SIGA-IES cuando sea posible.</p> <p><b>DRE/GRE:</b> Acompañan técnicamente la implementación de la herramienta técnica mínima común, realizan supervisiones aleatorias de calidad y equidad en las EFSRT, y consolidan reportes regionales a partir de los datos proporcionados por las IEST.</p> <p><b>IEST:</b> A través de sus Unidades de Bienestar y Empleabilidad (UBE), coordinan el seguimiento interno de las EFSRT, sistematizan la información recogida con el estudiantado, tutores académicos y tutores de empresa, y reportan avances o alertas a las DRE. Garantizan instancias de retroalimentación con las empresas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MINEDU</li> <li>• DRE/GRE</li> <li>• IEST</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MTPE</li> <li>• Sector privado</li> </ul>

Propuesta para transversalizar enfoque de género en IEST	Acciones para el desarrollo de la propuesta	Actores	
		Intra-sectorial	Inter-sectorial
3.3. Contar con directrices claras para aplicar, de manera efectiva, las disposiciones sectoriales sobre la atención de casos de hostigamiento sexual en los entornos donde se realizan las EFSRT, en base a la Ley N° 27942 y su reglamento.	<p><b>MINEDU:</b> Incorpora en la RM N° 067-2024-MINEDU, disposiciones específicas para atender el hostigamiento sexual en los espacios donde se realizan las EFSRT, precisando criterios de actuación, supervisión y responsabilidades compartidas entre IEST y entidades externas donde realizan las EFSRT</p> <p><b>DRE/GRE:</b> Supervisar, brinda asistencia técnica y hace seguimiento a la aplicación de los lineamientos y las disposiciones específicas dadas por el MINEDU para atender el hostigamiento sexual en los espacios donde se realizan las EFSRT.</p> <p><b>IEST:</b> Aplica las disposiciones específicas dadas por MINEDU sobre hostigamiento sexual. Refuerza las capacidades del CIFHS para actuar en estos entornos y articula con la UBE para garantizar acompañamiento psicoemocional, atención de casos y canalización de alertas. Desarrolla talleres preventivos para toda la comunidad educativa, y diseña un registro interno confidencial de alertas, articulado entre el CIFHS y la UBE, cuya información se remite periódicamente a la DRE.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MINEDU</li> <li>• DRE/GRE</li> <li>• IEST</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MTPE</li> <li>• MIMP</li> </ul>
3.4. Actualizar los programas de estudios con enfoque territorial, laboral y de género.	<p><b>MINEDU:</b> Incorporar y actualizar competencias vinculadas a la igualdad de género, prevención del acoso y seguridad en el entorno laboral como parte de las competencias para la empleabilidad de los programas de estudio. Dar soporte técnico a los IEST en el proceso de actualización de sus planes de estudios.</p> <p><b>DRE/GRE:</b> Brindan asistencia técnica a los IEST en la actualización de sus planes de estudio, asegurando la incorporación de las competencias vinculadas a la igualdad de género, actualizadas en los programas de estudio por parte de MINEDU.</p> <p><b>IEST:</b> Actualizan los planes de estudio incorporando las competencias vinculadas a la igualdad de género, conforme a la actualización de los programas de estudio realizado por MINEDU.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MINEDU</li> <li>• DRE/GRE</li> <li>• IEST</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MTPE</li> <li>• Sector productivo</li> </ul>

Propuesta para transversalizar enfoque de género en IEST	Acciones para el desarrollo de la propuesta	Actores	
		Intra-sectorial	Inter-sectorial
3.5. Elaborar y desarrollar un programa nacional de fortalecimiento de habilidades blandas para la empleabilidad con enfoque de género.	<p><b>MINEDU:</b> Diseña y lidera un programa nacional complementario para el desarrollo de habilidades blandas y empleabilidad con enfoque de género, sin modificar los contenidos curriculares regulados por el CNOF.</p> <p><b>DRE/GRE:</b> Brindan acompañamiento técnico a los IEST para la implementación del programa, monitorean su ejecución territorial, articulan con actores del sector productivo regional y sistematizan buenas prácticas.</p> <p><b>IEST:</b> Implementan el programa desde sus UBE, adaptándolo a su contexto territorial y sectorial; socializar las actividades y logros alcanzados por el estudiantado con el cuerpo docente y con los centros donde realizan las EFSRT para que estos complementen su formación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MINEDU</li> <li>• DRE/GRE</li> <li>• IEST</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MTPE</li> <li>• Sector productivo</li> <li>• Empresas y centros laborales donde se realizan las EFSRT</li> </ul>



## Conclusión

La transversalización del enfoque de género en el momento formativo del acceso en las IEST representa un paso crucial hacia la construcción de un sistema educativo más justo, inclusivo y equitativo. Las propuestas desarrolladas evidencian que es posible transformar la cultura institucional, los mecanismos de ingreso, los instrumentos de gestión y los procesos pedagógicos para erradicar estereotipos de género que limitan las oportunidades, especialmente para las mujeres en carreras tradicionalmente masculinizadas.

En el ámbito de la gestión institucional, la inclusión de objetivos, acciones y recursos específicos en los instrumentos de gestión como el PEI, el PAT y el RI, garantiza que el enfoque de género no sea un añadido opcional, sino un componente transversal y operativo. Esta medida, acompañada de guías prácticas, permitirá una planificación más consciente y efectiva, basada en la normativa vigente como la Política Nacional de Igualdad de Género y los lineamientos emitidos por el MINEDU.

Asimismo, la implementación de acciones afirmativas –como cuotas de ingreso, becas específicas o programas de mentoría para mujeres en carreras masculinizadas– es una estrategia potente para abrir oportunidades concretas. Iniciativas como el sugerido “Programa Nacional de Mujeres Técnicas del Futuro” pueden generar un impacto sustantivo en la equidad de género en el acceso a carreras técnicas y tecnológicas, contribuyendo a cerrar brechas estructurales.

La propuesta de desarrollar una Matriz de Logros en la MLTEG responde a la necesidad de contar con herramientas de evaluación sistemáticas que orienten y midan el progreso real de las IEST en términos de igualdad de género. La evaluación, entendida no solo como mecanismo de control sino como espacio de aprendizaje y mejora, permitiría retroalimentar la política educativa de manera dinámica y adaptativa.

Finalmente, transformar la cultura institucional a través de una comunicación estratégica con enfoque de género, así como capacitar permanentemente a los docentes y personal administrativo, es indispensable para asegurar que los mensajes, prácticas y relaciones cotidianas en las IEST reflejen un compromiso genuino con la igualdad de género. La incorporación plena de este enfoque requiere no solo voluntad política, sino también herramientas, formación continua, seguimiento y reconocimiento a quienes lideren el cambio.

Estas propuestas, articuladas entre sí, no solo abordan las barreras actuales para el acceso equitativo de mujeres y hombres a la educación técnica, sino que construyen las bases para un sistema educativo más igualitario, capaz de transformar realidades y abrir nuevas oportunidades de desarrollo profesional y personal para todos.

Asegurar la permanencia en la educación superior tecnológica implica no solo garantizar la continuidad académica, sino también crear condiciones institucionales y materiales que atiendan las desigualdades que afectan especialmente a mujeres, personas con responsabilidades de cuidado y estudiantes en situación de vulnerabilidad. El estudio evidencia que factores económicos, falta de infraestructura, ausencia de apoyo psicoemocional y carencia de políticas de conciliación entre estudios, trabajo y cuidado continúan siendo obstáculos que comprometen la equidad en la trayectoria formativa.

Por ello, se vuelve imperativo transitar hacia un modelo institucional que entienda la permanencia no solo como una responsabilidad individual del o la estudiante, sino como un compromiso colectivo del sistema educativo. Esto requiere de mecanismos de acompañamiento constante, servicios integrales de bienestar estudiantil con enfoque de género, y un entorno libre de violencia y discriminación. Solo en la medida en que las IEST garanticen una experiencia educativa inclusiva, segura y sensible a las diversas realidades del estudiantado, será posible consolidar trayectorias formativas que empoderen a las personas, reduzcan brechas estructurales y fortalezcan el derecho a una educación superior técnica de calidad para todos.

La etapa del egreso constituye un momento decisivo en la trayectoria educativa del estudiantado donde deben concretarse las competencias adquiridas y se proyecta la inserción en el mundo laboral. Asegurar que este tránsito se realice en condiciones de equidad y calidad resulta fundamental para promover un desarrollo profesional inclusivo y sostenible, especialmente en las áreas STEM, donde persisten brechas de género significativas. Por ende, se considera prioritario fortalecer la equidad de género en los convenios de prácticas preprofesionales. Resulta imprescindible garantizar que las oportunidades de práctica preprofesionales no reproduzcan estereotipos ni discriminaciones educativas previas o sociales, sino que sean verdaderos espacios de formación y transición al empleo digno.

En este sentido, algunas IES han dado pasos relevantes con la asignación equitativa de estudiantes a prácticas profesionales sin distinción de género, una estrategia que ha permitido fortalecer la autonomía profesional de las mujeres y visibilizar su desempeño en sectores tradicionalmente masculinizados. Y en esta línea, se recomienda continuar siendo “cuidadosos” con aquellas empresas colaboradoras y solo establecer convenios con quienes constatan un firme

compromiso con la equidad de género. En otros contextos, se usa la creación de distintivos o sellos de calidad reconocer públicamente a aquellas organizaciones que promuevan prácticas inclusivas y respetuosas, incentivando así un cambio cultural en el tejido empresarial.

Por otra parte, en esta fase resulta indispensable el diseño e implementación de un sistema nacional de monitoreo y evaluación de las prácticas preprofesionales. Este sistema debe incluir protocolos claros de supervisión y retroalimentación, asegurando que las experiencias prácticas respondan a los perfiles profesionales deseados y contribuyan efectivamente a la empleabilidad. La articulación entre los IEST, las direcciones regionales y el sector productivo debe fortalecerse en torno a este sistema, garantizando que las trayectorias de egreso se consoliden sobre la base de evidencias y mejoras continuas. En algunas IES ya se está dando la implementación progresiva de prácticas en entornos reales de trabajo, a través de visitas de observación y prácticas internas escalonadas, ha demostrado ser una estrategia eficaz para fortalecer la preparación profesional.

Por último, es especialmente importante garantizar que todo el estudiantado egrese habiendo adquirido las competencias blandas y de inserción laboral necesarias para participar en igualdad de condiciones en los mercados laborales contemporáneos. La incorporación sistemática de programas de habilidades blandas, como de comunicación, liderazgo, trabajo en equipo y resolución de conflictos, debe realizarse con una perspectiva de género que sensibilice sobre las barreras estructurales que enfrentan las mujeres. La participación activa de las estudiantes en estas iniciativas debe ser priorizada, reconociendo su potencial transformador en la reducción de las desigualdades. Del mismo modo, resulta fundamental fomentar el autoempleo femenino, promoviendo estrategias de formación y acompañamiento que permitan a las egresadas emprender proyectos propios, especialmente en sectores técnicos e innovadores donde su presencia aún es limitada.

En resumen, consolidar una política de egreso inclusiva y efectiva en los IEST no solo implica corregir barreras históricas, sino también construir nuevas oportunidades de empoderamiento y liderazgo para las mujeres en las áreas STEM. Esta apuesta requiere de esfuerzos articulados, visión estratégica y compromiso institucional para garantizar que la educación superior tecnológica en el Perú sea verdaderamente un motor de equidad, innovación y desarrollo sostenible.

# Unidad Ejecutora 118



Estudio para la formulación de acciones orientadas a reducir desigualdades y barreras de género en el acceso, permanencia y egreso en la educación superior tecnológica



## UE118.gob.pe



@unidadejecutora118



@unidadejecutora118



@unidadejecutora118



@UndEjecutora118

Calle Los Laureles N° 399 - San Isidro, Lima; Perú

