

**ESTUDIO CUALITATIVO SOBRE
ATRIBUTOS Y DETERMINANTES DE LA
CALIDAD DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR**

- SINEACE -

ENTREGABLE 4: INFORME FINAL

DICIEMBRE DE 2011

ÍNDICE

1.	Antecedentes	4
2.	Calidad de la Educación Superior en el Perú	5
a.	<i>Descripción del sistema educativo peruano para la educación superior</i>	5
b.	<i>Perfil del sistema de educación superior universitaria y no universitaria</i>	6
c.	<i>Marco de aseguramiento de la calidad de la educación superior</i>	7
d.	<i>Avances en la gestión de la calidad en la educación superior</i>	8
e.	<i>Debilidades en la gestión de la calidad de la educación superior</i>	11
3.	Marco conceptual.....	12
a.	<i>Definición de Calidad en la Educación Superior</i>	12
b.	<i>Definición operacional de calidad en la educación superior</i>	13
c.	<i>Determinantes de la calidad en la educación superior</i>	14
4.	Metodología.....	18
a.	<i>Actores Clave</i>	18
b.	<i>Carreras seleccionadas</i>	18
c.	<i>Definición ex – ante de calidad</i>	19
d.	<i>Diseño de instrumentos</i>	19
e.	<i>Reporte del trabajo de campo</i>	22
5.	Análisis de los resultados	24
a.	<i>Visión de la calidad educativa de las autoridades académicas</i>	24
b.	<i>Resultado del proceso educativo</i>	25
c.	<i>Determinantes de la calidad en la educación superior</i>	33
d.	<i>Tabla resumen de determinantes de la calidad en la educación superior</i>	49
e.	<i>Ranking de determinantes de la calidad en la educación superior</i>	51
6.	Conclusiones.....	56
7.	Referencias.....	57

Lista de cuadros

Cuadro 1: Actividades de Aseguramiento Interno y Externo de la Calidad	9
Cuadro 2: Determinantes del proceso de educación superior por etapas del proceso educativo .	16
Cuadro 3: Carreras seleccionadas para el estudio.....	18
Cuadro 4: Distribución de actores e instrumentos.....	20
Cuadro 5: Lineamientos para los grupos focales	20
Cuadro 6: Características de los Niveles Socioeconómicos (NSE) elegidos	21
Cuadro 7: Número de estudiantes y egresados participantes de grupos focales, por carrera y tipo de centro educativo	22
Cuadro 8: Asignación de entrevistas a empleadores por ciudad y tipo de carrera.....	23
Cuadro 9: Expectativas de los empleadores de universidades	29
Cuadro 10: Expectativas de los empleadores de universidades	29
Cuadro 11: Expectativas de los empleadores de institutos	30
Cuadro 12: Expectativas de los empleadores de institutos	31
Cuadro 13: Actores que participan en la actualización de la currícula.....	40
Cuadro 14: Universidades con evaluación docente	43
Cuadro 15: Actores que participan en la evaluación docente	43
Cuadro 16: Determinantes de la calidad de la educación superior universitaria	50

Cuadro 17: Determinantes de la calidad de la educación superior técnica	51
Cuadro 18: Valoración de estudiantes, egresados y autoridades de universidades sobre los determinantes de la calidad educativa	52
Cuadro 19: Valoración de estudiantes, egresados y autoridades de institutos sobre los determinantes de la calidad educativa	53
Cuadro 20: Determinantes de la inserción laboral según autoridades universitarias.....	54
Cuadro 21: Proyección de inversión que se realizaría para mejorar la calidad de las universidades según autoridades.....	55

Lista de Gráficos

Gráfico 1: Proceso de educación superior en el Perú	14
Gráfico 2: Proceso de recolección de información	19
Gráfico 3: Conformación de los grupos focales	20

Lista de anexos.

Anexo 1: Guía de Entrevista para Autoridades Educativas - Universidades.....	60
Anexo 2: Guía de Entrevista para Autoridades Educativas - Institutos Superiores	64
Anexo 3: Guía de Entrevista para Empleadores - Universidades.....	68
Anexo 4: Guía de Entrevista para Empleadores – Institutos Superiores	73
Anexo 5: Guía de Grupos focales para Estudiantes – Universidades	78
Anexo 6: Guía de Grupos focales para Estudiantes – Institutos Superiores.....	81
Anexo 7: Guía de Grupos focales para Egresados – Universidades.....	84
Anexo 8: Guía de Grupos focales para Egresados – Institutos Superiores.....	87
Anexo 9: Instrumento cuantitativo para la recolección de información en el Encuentro de la Calidad en la Universidad Peruana	90
Anexo 10: Ficha filtro para Estudiantes (grupos focales).....	94
Anexo 11: Ficha filtro para Egresados (grupos focales).....	98
Anexo 12: Modelo de correspondencia enviada por el SINEACE para autoridades universitarias	102
Anexo 13: Modelo de correspondencia enviada por el SINEACE para autoridades de institutos superiores	103
Anexo 14: Modelo de correspondencia enviada por APOYO Consultoría para empleadores de universidades	104
Anexo 15: Modelo de correspondencia enviada por APOYO Consultoría para empleadores de institutos superiores	105

1. Antecedentes

En el marco del Convenio de Cooperación Técnica “*Fortalecimiento del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación, y Certificación de la Calidad Educativa*”, suscrito entre el Perú y el Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento (BIRF), la Unidad de Coordinación de Préstamos Sectoriales del Ministerio de Economía y Finanzas y el Consejo Superior del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE) realizaron en el mes de diciembre del 2010 una convocatoria para ejecutar la consultoría “*Estudio Cualitativo sobre atributos y determinantes de la Calidad de la Educación Superior*”.

El objetivo del proyecto es identificar, utilizando una metodología cualitativa, los principales atributos asociados con la mejora de la calidad de las Instituciones de Educación Superior (universidades e institutos), a partir de la percepción que tienen los estudiantes, autoridades de los centros de formación y los principales empleadores de tres ciudades peruanas (Arequipa, Lima y Trujillo) sobre los aspectos relacionados con el concepto de “calidad” del servicio educativo en el nivel superior. Los objetivos específicos asociados a este objetivo general son:

- Validar los determinantes de la calidad de la educación para el caso peruano.
- Distinguir la importancia de cada determinante y establecer una priorización.
- Distinguir, de existir, las asimetrías entre las percepciones de los estudiantes de educación superior y las percepciones de las autoridades educativas sobre la calidad de la educación recibida, las principales carencias y sus determinantes.
- Identificar los atributos más valorados de un profesional / técnico en el mercado laboral.
- Identificar que recursos de los centros de estudio inciden en esos atributos.
- Identificar las principales restricciones que impiden a los centros de estudio invertir en esos recursos.

En el mes de marzo del 2011, SINEACE seleccionó a *APOYO Consultoría* para desarrollar la consultoría. Las actividades planteadas por esta consultoría tienen como productos la elaboración del plan de trabajo, el diseño metodológico y la recolección y análisis de información obtenida a partir de entrevistas y grupos focales de una muestra de diferentes institutos y universidades.

El presente informe es el último entregable del estudio. El documento se organiza de la siguiente manera: en la sección dos se realiza una revisión de la calidad educativa en el sistema educativo superior peruano; para lo cual se describen los sub-sistemas universitario y no universitario, se detalla el marco de aseguramiento de la calidad, y se exploran los avances y debilidades de la gestión de la calidad. En la sección tres se presenta el marco conceptual (definiciones de calidad e identificación de los determinantes en la literatura); mientras que en la sección cuatro se detalla la metodología de investigación. Por último, la sección cinco muestra los resultados del estudio, mientras que en la sección seis se presentan las conclusiones.

2. Calidad de la Educación Superior en el Perú

a. Descripción del sistema educativo peruano para la educación superior

El Sistema educativo Peruano se organiza en dos etapas: educación básica y educación superior, de acuerdo a la Ley General de Educación (N° 28044, 2003). La etapa de educación superior se compone de dos subsistemas: el subsistema de educación superior **universitaria** y el subsistema de educación superior **no universitaria**.

La Educación Superior Universitaria, se encuentra regulada desde 1983 por la Ley Universitaria N° 23733. Sin embargo, el tipo de universidad de gestión privada con fines de lucro, denominada “universidad-empresa”, se rige por el Decreto Legislativo N° 882 promulgado en 1996. La Ley de Promoción de la Inversión en Educación sería el marco normativo que favorecería el crecimiento desmesurado (y desordenado) de la oferta de educación superior.

A partir de 1996 coexisten en el Perú tres tipos de universidades:

- Universidades Públicas (Ley N° 23733)
- Universidades Privadas sin fines de lucro (Ley N° 23733)
- Universidad-Empresa. (Decreto Legislativo N° 882)

El órgano encargado de regular la Educación Superior Universitaria es la Asamblea Nacional de Rectores – ANR (Ley N° 26439), organismo conformado por los Rectores de las Universidades públicas y privadas. La finalidad de la ANR es “*estudiar, coordinar y orientar la actividad universitaria del país, buscar el fortalecimiento económico y académico de las universidades y el cumplimiento de su responsabilidad para con la comunidad nacional*”.¹ A partir de 1995, la ANR cuenta con el Consejo Nacional de Funcionamiento de Universidades-CONAFU (Ley N° 26439), órgano a cargo de la “*evaluación de proyectos y solicitudes de autorización y funcionamiento de universidades*”.²

Por su parte, el subsistema de educación superior no universitaria, es regulado por el Ministerio de Educación, a través de la Dirección Nacional de Educación Secundaria y Superior Tecnológica (DINESST) y la Dirección Nacional de Formación y Capacitación Docente (DINFOCAD). Este subsistema alberga a: Institutos Superiores Tecnológicos (IST), Institutos Superiores Pedagógicos (ISP) y Escuelas Superiores de Formación Artísticas, instituciones que brindan una formación de 3 a 5 años de duración. La Ley N° 29394, *Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior* (Julio, 2009) “*regula la creación y el funcionamiento de institutos y escuelas de educación superior, públicos y privados (...) que forman parte de la etapa de educación superior del sistema educativo nacional, de acuerdo a lo establecido en la Ley General de Educación.*” (Art. 1°)

¹ ASAMBLEA NACIONAL DE RECTORES-ANR Consulta: 23 de marzo del 2009 >www.anr.edu.pe/index.php?option=com_content&task=view&id=14&Itemid=48 - 25k -.<

² OEI, “Estructura y Titulaciones de Educación Superior en el Perú”, pp. 57, Consulta: 23 de marzo del 2009 ><http://www.oci.es/homologaciones/peru.pdf><

b. *Perfil del sistema de educación superior universitaria y no universitaria*

i. *Educación superior universitaria*

En el Perú, igual que en el resto de la región, la oferta y demanda de educación superior se ha incrementado de manera significativa en las últimas décadas. A nivel universitario, la **oferta de universidades** se triplicó entre 1960 y 2006, pasando de 31 universidades a 91, debido principalmente al crecimiento de la oferta privada de universidades. El porcentaje de universidades privadas aumentó de 32% a 62% con respecto al total de universidades en el mismo período.³

De la misma manera, la **matrícula** de estudiantes universitarios ha crecido de manera importante, en los últimos 20 años. Según datos de la ANR (2007) durante el período 1985-1995 la matrícula crece 8 veces (de 50 a 400 mil estudiantes), alcanzando en el 2006 una matrícula de 568 mil estudiantes.⁴

Así también ha crecido el número de **postulantes** universitarios en este período pasando de 391,345 a 468,964 entre los años 2004 y 2007. Sin embargo, mientras que la tasa de admisión en la universidad pública es 19% en promedio, la tasa de admisión en la universidad privada para el mismo período es 77%.⁵ Es decir, mientras que por cada 100 postulantes a la universidad privada ingresaron 77, en la universidad pública por cada 100 postulantes ingresaron solo 19.

Otra característica importante de la educación universitaria es la concentración de postulantes en cinco **principales carreras**: Medicina (29,996), Derecho (29,213), Contabilidad (23,855), Administración (21,508), Enfermería (17,855).⁶

ii. *Educación superior no universitaria*

Como señala el estudio de Juan José Díaz (2008), la oferta y demanda de educación superior no universitaria también ha ido en ascenso en este período aunque en menor medida que la demanda universitaria.⁷ El **número de IES** no universitarias ha crecido fuertemente durante el período 1981-2005, pasando de 196 a 1062 instituciones, debido principalmente al crecimiento de la oferta de instituciones privadas. La oferta privada pasó de representar el 37.8% de la oferta total a representar el 57.8% en dicho período. Al observar estos ratios condicionando por tipo de institución, se encuentra que entre 1995 y 2005 el número de Institutos Superiores Pedagógicos de gestión pública se contrajo, mientras la participación de los ISP privados aumentó en 14.2 puntos porcentuales. De

³ Estadísticas INEI-ANR 1960-2003 y ANR (2006), extraído de DAPE (2008) “Diagnóstico Sectorial de educación superior e institucional PUCP”.

⁴ Esta información ha sido tomada de: DAPE (2008) “Diagnóstico Sectorial de educación superior e institucional PUCP, en base a ANR (2007).

⁵ Asamblea Nacional de Rectores: Resumen Estadístico Universitario 2004, 2005, 2006 y 2007, extraído del Informe Nacional-Perú, Proyecto Alfa.

⁶ Piscocoya, L. (2008), Formación universitaria vs. Mercado laboral II, extraído del Informe Nacional-Perú, Proyecto Alfa.

⁷ Díaz, J.J. (2008), La Educación Superior en el Perú: tendencias de la demanda y oferta, Lima, Grade, pp-94. Disponible en: <http://grade.org.pe/View/publicaciones.asp>, consulta noviembre 2011.

otro lado, la participación de los Institutos Superiores Tecnológicos privados ha aumentado en 2.7 puntos porcentuales en el mismo período.⁸

De la misma manera, la **matrícula** en educación superior no universitaria aumentó de 97,600 estudiantes a 385,000 en el período 1985-2005; y la participación en la matrícula de la oferta pública disminuyó en estos años, de 67.4% al 41.8%, alcanzando la matrícula de los IES de gestión privada 224,000 estudiantes. Cuando se observan estas cifras de manera desagregada por tipos de IES, se encuentra que la matrícula de los Institutos Superiores Pedagógicos se contrajo de manera importante (de 74,000 a 48,300 entre 1995-2005), mientras la matrícula de los ISP de gestión privada casi se duplicó, y la matrícula de los IS tecnológicos públicos y privados aumentó en 16% y 73% respectivamente durante el mismo período 1995-2005.⁹

Así también, para el 2005 el estudio señala una **tasa de admisión** en educación técnica muy diferente a la tasa de admisión en universidades, equivalente al 72.7%, con una tasa de admisión más parecida entre IST públicos (65.4%) y privados (78.5%). Es decir, a nivel no universitario el nivel de selectividad de las instituciones públicas se diferencia del nivel de selectividad de las instituciones privadas en tan solo 13 puntos porcentuales.¹⁰

De manera similar a la demanda de la educación superior universitaria, la matrícula de educación superior no universitaria se concentró en unas pocas carreras o especialidades. Entre los IS Pedagógicos, la especialidad con mayor matrícula fue Educación Primaria, concentrando el 50% del total de los matriculados. Entre los IS Tecnológicos, las carreras con mayor matrícula el 2005 fueron Salud (25.2%), Computación e informática (20.2%), Administración y Comercio (16.1%).¹¹

c. Marco de aseguramiento de la calidad de la educación superior

A diferencia de los países de la región, el sistema peruano de educación superior, operó sin mecanismos de aseguramiento de la calidad hasta el año 2006. En dicho año, se creó el **Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa** – SINEACE, de acuerdo a la Ley N° 28740, con un alcance que abarca a las instituciones públicas y privadas, en las distintas etapas, niveles y modalidades del sistema educativo peruano. La función principal de esta instancia es asegurar la calidad del servicio prestado por las instituciones, recomendando acciones para superar los resultados de las autoevaluaciones y evaluaciones externas. (Art.5°).

Por tanto, el **SINEACE** se convierte en el ente rector llamado a “*definir y establecer los criterios, estándares y procesos de evaluación, acreditación y certificación a fin de asegurar los niveles básicos de calidad que deben brindar las instituciones a las que se refieren la Ley General de Educación N° 28044*”.¹²

⁸ Ibid, pp. 120

⁹ Ibid, pp. 107

¹⁰ Ibid, pp. 99

¹¹ Ibid, pp. 110

¹² SINEACE. Ley N° 28740 Art. 2°. En: Gaceta Jurídica: Boletín oficial de normas legales de El Peruano, 2007.

En la educación superior universitaria, el órgano operador del SINEACE es el Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior Universitaria - CONEAU. El CONEAU, es autónomo administrativa y funcionalmente, y desconcentrado (Art 18°); y tiene como principales funciones: establecer los estándares que deberán cumplir las instituciones, establecer los criterios e indicadores nacionales y regionales de evaluación, desarrollar las capacidades de los profesionales y técnicos, mantener informada a la sociedad, etc. (Art. 15°) A nivel universitario, la acreditación se aplica tanto a nivel de programas o carreras (Acreditación institucional especializada) como a nivel de toda la institución (Acreditación institucional integral) (Art.11°). En la **educación superior no universitaria**, el órgano rector de las políticas de aseguramiento de la calidad es el Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior no Universitaria – CONEACES.

Estas y otras políticas de aseguramiento y gestión de la calidad de la educación superior en el Perú son recogidas en el Proyecto Educativo Nacional 2006 – 2011¹³. Las cuatro políticas priorizadas para este nivel enfatizan la necesidad de: reformar la educación superior para elevar su nivel de producción de ciencia y tecnología; racionalizar la oferta nacional y regional de formación profesional de la educación superior; implementar procesos de acreditación de excelencia en la educación superior, y reformar la estructura de gestión de la educación superior para asegurar su articulación con las necesidades del país.

d. Avances en la gestión de la calidad en la educación superior

A través de estudios recientes sobre la educación superior universitaria y no universitaria en el Perú, encontramos avances importantes en la gestión de la calidad de este nivel que vale la pena resaltar.

i. Avances en Educación Superior Universitaria

En términos de **regulación** del aseguramiento de la calidad, el Perú ha avanzado significativamente en los últimos dos años: a partir del año 2009 el sistema universitario cuenta con criterios y procedimientos unificados de acreditación y evaluación de carreras e instituciones, a través del Modelo de Calidad aprobado para la Acreditación de carreras profesionales universitarias. Dicho modelo de calidad – como señala el Informe Sistema de Calidad de la ESP –, comprende tres dimensiones, nueve factores, dieciséis criterios, ochenta y cuatro indicadores, y noventa y siete estándares.¹⁴ Así también, el CONEAU ha definido los Estándares para la acreditación de las carreras de: Educación, Medicina (2009), Enfermería y Obstetricia (2010)¹⁵ y establecido la Guía de procedimientos para la acreditación de carreras profesionales universitarias, el procedimiento para la autorización y registro de entidades evaluadoras con fines de acreditación y aprobación de los requisitos para ser evaluador externo”.¹⁶

¹³ CONSEJO NACIONAL DE EDUCACIÓN. “Hacia un Proyecto Educativo Nacional: Políticas y Metas prioritarias 2006-2011”. Mayo 2006. pp. 3-9

¹⁴ Proyecto ALFA N° DCI-ALA-2008-42, pp.62

¹⁵ CONEAU (2010), pp. 3

¹⁶ Ibid, pp.62

En términos de **acciones** de aseguramiento (interno y externo) de la calidad, el caso peruano es interesante pues frente a la ausencia de mecanismos formales de regulación y aseguramiento de la calidad de la educación superior, algunas instituciones de manera independiente o en consorcio fueron avanzando en la discusión e impulsando el desarrollo de herramientas y procedimientos de autoevaluación de carreras e instituciones, previo al establecimiento formal del CONEAU.

Como sistematiza el informe preparado por el Proyecto ALFA N° DCI-ALA-2008-42 (Perú), se habrían tenido algunas experiencias de evaluación y gestión de la calidad universitaria antes del establecimiento de los parámetros y políticas establecidas por el CONEAU. De acuerdo a esta sistematización de experiencias, a partir del 2002 se habrían conducido procesos de evaluación y acreditación de carreras e instituciones, bajo parámetros de otros organismos nacionales e internacionales de certificación. De hecho, los procesos pioneros de certificación y acreditación de carreras y facultades en el Perú fueron conducidos por la CAFME - Comisión para la Acreditación de Facultades o Escuelas de Medicina Humana (Ley N° 27154) para las carreras de medicina.¹⁷

Así, tenemos que 7 universidades públicas y 7 universidades privadas con facultades de medicina acreditaron sus carreras frente a la CAFME; mientras que 27 carreras de universidades públicas (2006 – 2008), y 53 carreras de universidades privadas (1999-2006) pasaron por procesos de autoevaluación de carreras con fines de mejora. De otro lado, 11 carreras de universidades privadas pasaron por procesos de acreditación de carreras frente a organismos distintos al CONEAU, mientras que 2 universidades privadas pasaron por procesos de acreditación internacional entre el 2007 y el 2008. Finalmente, durante el período 1995-2008, 07 universidades públicas y 32 universidades privadas pasaron por la Evaluación inicial de universidades conducida por el CONAFU.¹⁸ (Ver Cuadro 2)

Cuadro 1: Actividades de Aseguramiento Interno y Externo de la Calidad

Actividad	Universidades Públicas	Período de conclusión	Universidades Privadas	Período de conclusión
Autoevaluación de carreras con fines de mejora	27 carreras	2006-2008	53 carreras	1999-2006
Acreditación de carreras de Medicina ante el ex CAFME	13 universidades	2002-2007	8 universidades	2002-2007
Evaluación inicial de Universidades por el CONAFU	7	1995-2008	32	1995-2008
Acreditación de carreras ante organismos distintos al CONEAU-Perú	0	s.i.	11 carreras	2002-2008
Acreditación de Universidades ante organismos internacionales	0	s.i.	2 universidades	2007-2008
Certificación Internacional de Calidad : Escuela de Turismo	0	s.i.	1 carrera	2002
Certificación de Sistemas de Gestión de Calidad ISO9000 (IWA-2)	0	s.i.	4 universidades	2005-2007
Certificación de Laboratorios -ISO 17025	0	s.i.	4 universidades	2005-2007

Fuente: "Informe sobre el Sistema de Educación Superior Universitaria del Perú" (2009, pp. 64).
Elaborado por: Equipo Interinstitucional del Proyecto ALFA III- CINDA - Unión Europea.

¹⁷ Proyecto ALFA, pp.64.

¹⁸ Ibid, pp.64.

ii. *Avances en Educación Superior No Universitaria*

A diferencia del contexto universitario donde la iniciativa de las universidades se adelantó en alguna medida a la implementación del sistema de aseguramiento de la calidad a cargo del CONEAU, el subsistema de educación superior no universitaria, estuvo dinamizado durante el período 1990-2010 no por las IES sino por proyectos impulsados desde el Ministerio de Educación y el Ministerio de Trabajo, con apoyo de la cooperación internacional (AECI, UE, BID). Así, se llevaron a cabo al menos ocho proyectos de mejoramiento de la calidad y/o fortalecimiento de la formación profesional no universitaria.¹⁹

Si bien estos distintos proyectos se mantuvieron por lo general como iniciativas independientes, con poca incidencia en las políticas de estado²⁰, se recogen algunos avances importantes en la construcción del sistema:

Se elabora el Diagnóstico general de la oferta de educación técnica y ocupacional del país (MINEDU/GRADE), y se diseña una propuesta de “*subsistema de formación profesional técnica, articulado al sistema educativo y vinculado al mundo del trabajo*” a partir del proyecto “*Diseño del Sistema de Formación Profesional Técnica en el Perú*” (MINEDU-AECI). Así también, se elabora el Catálogo Nacional de Títulos y Certificaciones el cual organiza la oferta formativa en función a familias profesionales, con el objetivo de ser un “*referente flexible de los requerimientos de la economía nacional*”.²¹

Dicho catálogo representa un esfuerzo importante de acercamiento a las demandas del sector productivo, en la medida en que las competencias de formación fueron construidas considerando una metodología de definición de perfiles profesionales con expertos del sector productivo, pues la “*finalidad era proporcionar al alumno las competencias profesionales propias de cada especialidad*”.²² De acuerdo al estudio realizado por el IPEBA, la fase experimental del Catálogo debió concluir en el 2008 y en el 2009 se inició su generalización, sin que el modelo de sistema de educación técnica y formación profesional se asuma en su integridad.

De otro lado, diferentes estudios constatan la existencia de instancias sectoriales y organismos multilaterales preocupados en acercar la formación profesional a las demandas del sector productivo, aunque aún con poco alcance. Entre los proyectos citados por el estudio IPEBA, se encuentran los proyectos: FORTE-PE, CIPCYT, PASA, PASE, Programa Piloto de Formación Profesional Técnica (MECEP-BID), y APROLAB.²³

Finalmente, los Lineamientos nacionales de Política de la Formación Profesional, a través del Decreto Supremo (N° 021-2006), constituyeron un hito clave para la formulación de una política nacional. Dichos lineamientos señalan políticas y estrategias referidas a la Formación Profesional Técnica, como son: el fomento de *espacios de diálogo social entre los actores vinculados; la promoción de una formación profesional competitiva, participativa y con equidad, que promueva valores y que sea de calidad; la generación de un sistema de información del*

¹⁹ IPEBA (2011), pp.122

²⁰ Ibid, pp. 231

²¹ Ibid, pp. 235

²² Ibid, pp. 125

²³ Ibid, pp. 125-144

*mercado laboral y formativo que garantice el acceso a información oportuna de todos los actores involucrados; y la sostenibilidad (...) de los esfuerzos que se realicen en el campo de la formación profesional”.*²⁴

e. Debilidades en la gestión de la calidad de la educación superior

i. Debilidades en la Educación Superior Universitaria

De acuerdo al estudio realizado por el Proyecto ALFA, el CONAFU, el ente encargado de regular la calidad de entrada al sistema educativo (Evaluación inicial), se habría convertido en un ente administrativo con poco impacto en el aseguramiento de la calidad de las universidades durante estos años debido a la “falta de eficacia de las acciones de autorización y evaluación de las nuevas universidades”.

Este cuestionamiento se sustenta en: el poco cumplimiento de los requisitos de las nuevas universidades de los 5 años de supervisión, la poca exigencia de los requisitos de autorización y evaluación; la falta de validación de las metodologías empleadas por el CONAFU, y la falta de perfiles y/o poca transparencia del equipo de evaluadores.²⁵

ii. Dificultades en la Educación superior no universitaria

La calidad de la educación superior no universitaria, según varios especialistas, sigue siendo muy heterogénea y buena parte de la oferta es de baja calidad. Una de las principales causas asociadas a esta problemática sería el crecimiento descontrolado de la oferta formativa ya mencionada, y su poca articulación con las demandas laborales²⁶, redundando esto último en una difícil inserción laboral.

Una debilidad importante de la gestión de la calidad de este subsistema es la falta de continuidad de las políticas en el campo de la formación profesional y el desarrollo de capacidades, como señalan Muñoz (2006) y otros autores (Jaramillo, Valdivia y Valenzuela, 2007) a causa de la débil institucionalidad del sector.

Los mismo autores (Muñoz y Valdivia) señalarían que a nivel de equipo técnico, no pareciera haber claridad acerca del enfoque de formación profesional y la importancia de implementar los lineamientos de política de formación profesional del Decreto Supremo (N° 021-2006).²⁷

Una debilidad latente es la poca articulación entre las autoridades de los sectores educación y trabajo, lo que redundaría en una capacidad limitada para concretar políticas multisectoriales que vinculen – efectivamente – la formación no universitaria con el mercado laboral.

Finalmente, de manera general se concluye en este informe que fuera de los avances realizados y las debilidades específicas de cada subsistema, existen debilidades importantes,

²⁴ IPEBA, 2011: pp. 232.

²⁵ Proyecto ALFA N° DCI-ALA-2008-42, pp. 64.

²⁶ IPEBA (2011), pp. 230

²⁷ Ibid, pp.102

de corte estructural, que no han sido superadas, y que afectan al sistema de educación superior en su conjunto:

- La desvinculación entre la oferta formativa y la demanda de perfiles de profesionales desde el mundo laboral.
- La falta de articulación y sinergia al interior del sistema de educación superior (universitario y no universitario).
- La poca información oficial al alcance de los estudiantes acerca de la calidad de la oferta de formación. Este punto es absolutamente relevante para efectos de tener información confiable acerca de los indicadores del sistema de aseguramiento de la calidad.

3. Marco conceptual

a. Definición de Calidad en la Educación Superior

La revisión de la literatura especializada muestra que aún no existe consenso sobre el concepto de calidad de la educación superior²⁸. A pesar de la diversidad de definiciones, es posible establecer una clasificación de las definiciones. De acuerdo con Harvey y Green (1993), Davies (1996), Harvey y Stensaker (2007), Rodríguez et al. (2009) y Rue et al. (2010), son cinco los enfoques de la calidad de la educación superior:

- *Calidad como condición de excelencia o excepcionalidad.*– Se centra en el cumplimiento de diversos estándares, sobre la base de criterios establecidos por una agencia externa. Estos indicadores son universales o genéricos y utilizan el mismo estándar de rendimiento para todas las instituciones.
- *Calidad como perfección o consistencia.*– Enfoque que mira a la educación como un proceso. Se asocia al objetivo de no tener defectos en un sistema de nodulos integrados en la cadena cliente-proveedor. Evalúa la eficacia de un programa con indicadores y normas derivadas de su misión básica y las especificaciones de los objetivos establecidos.
- *Calidad como adecuación a una finalidad.*– la calidad se juzga de acuerdo a su *aptitud para el futuro*, entendido como el logro de un output. En el caso de las instituciones de educación superior, su misión está ligada a la preparación para enfrentar el mercado laboral.
- *Calidad como valor del dinero.*– evalúa la calidad en función de la combinación de características del servicio educativo y su costo.
- *Calidad como transformación*²⁹.– Surge en respuesta al enfoque de calidad centrado en el output. Evalúa la eficacia del proceso en el seguimiento de cómo el programa ha

²⁸ A manera de ejemplo, el Departamento de Educación de Estados Unidos (2002) define el concepto de calidad de la educación superior a partir de sus objetivos: (i) la excelencia social, (ii) la excelencia nacional y (iii) la excelencia académica. Una posición distinta es la señalada por Cooper (2007), quien señala que el concepto de calidad no puede ser definido por el contexto actual de mercantilización de la educación; mientras que Gibbs (2009) sostiene que la medición de calidad en la educación superior no es necesario.

²⁹ Con respecto al enfoque de transformación, la revisión de la literatura permitió identificar algunos modelos de calidad en la educación superior:

Modelo de transformación (Harvey y Knight, 1996). Establece que el énfasis está en la mejora de los participantes; es decir, en agregar valor a su capacidad y lograr el empoderamiento en ellos.

Modelo de compromiso de calidad del programa (Haworth y Conrad, 1997). Desarrolla una teoría del compromiso con la calidad del programa, el cual debe estar organizado en torno a la idea de un

cambiado la materia (valor agregado). En el caso de la educación, la considera como un proceso para desarrollar capacidades basado en la experiencia del aprendizaje, y que otorga empoderamiento a los estudiantes.

b. *Definición operacional de calidad en la educación superior*

Para fines de la investigación, se optó por utilizar *el enfoque de calidad como adecuación a una finalidad*, nutriéndolo con algunos aspectos del *enfoque de calidad como transformación*. Esto se hace en línea con el concepto de calidad implícito en los términos de referencia (TdR). Según estos, la educación tiene por finalidad elevar la productividad de los estudiantes egresados de tal manera que se puedan insertar de forma competitiva en el mercado laboral.

El enfoque de *calidad como adecuación a una finalidad* define a la calidad del proceso educativo como el logro de un output, por lo general asociado con el concepto de *empleabilidad*³⁰, definida, en su forma más simple, como la posibilidad que tiene un profesional para encontrar empleo. Maharasoa y Hay (2001), Morley (2001) y Harvey (2001) son algunos de los estudios que emplean el concepto de *empleabilidad* como indicador de la calidad en la educación superior.

El enfoque de *calidad como adecuación a una finalidad* ha sido cuestionado, pues entiende a la educación superior como la adecuación a las calificaciones requeridas para un puesto de trabajo sin tomar en cuenta, necesariamente, la implicancia del proceso de transformación en el estudiante y su empoderamiento³¹. Debido a ello, en este estudio se ha considerado la incorporación de algunos elementos del *enfoque de transformación*, como el concepto de realización, a los que es posible aproximarse profundizando en el nivel de satisfacción que el estudiante y los egresados reportan al momento de la recolección de información.

compromiso de enseñanza y aprendizaje entre estudiantes y profesores. Sostiene que los atributos del programa deben contribuir a enriquecer las experiencias de aprendizaje para los estudiantes.

Modelo de universidad de aprendizaje (Bowden y Marton, 1998). Define a la calidad en el contexto de la universidad (no en otros ambientes, como el trabajo) y de cómo ésta se relaciona fuertemente con el aprendizaje.

Modelo de universidad sensible (Tierney, 1998). Se basa en la premisa de que el público juzgará a la universidad en términos de la calidad de sus relaciones (con otros actores) y la calidad de los resultados. Las relaciones de calidad son caracterizadas por la reciprocidad y la igualdad, por lo tanto, par que las universidades prosperen tendrán que responder y ser orientadas al servicio.

Modelo de gestión de calidad de la educación (Srikanthan y Dalrymple, 2002). Tiene raíces educativas y se centra en el empoderamiento del “equipo del curso” para facilitar un diálogo centrado en el aprendiz (tiene raíz en los modelos anteriores).

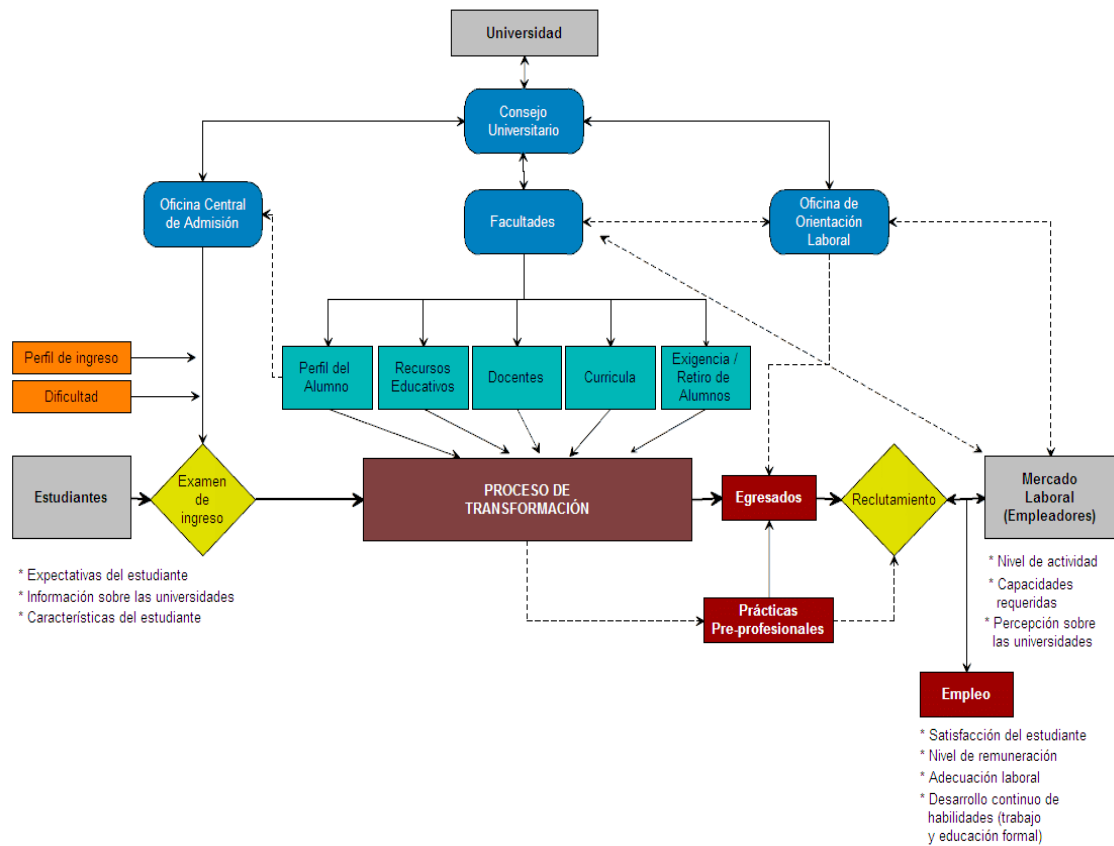
³⁰ El motivo de enfocarse en la empleabilidad radica en la preocupación de autores como Storen y Aamod (2010), quienes señalan que existe un desajuste entre empleo y educación; especialmente en lo relacionado a las habilidades requeridas para el trabajo y aquellas desarrolladas por los estudiantes.

³¹ El concepto de *empleabilidad* también ha recibido cuestionamientos importantes. Holmes (2001) indica que los conceptos de habilidades y competencias orientadas al mercado laboral (en los que el concepto de *empleabilidad* se ha basado) proporcionan poca ayuda para entender las trayectorias de los estudiantes, dado que el proceso de obtener un trabajo es simplemente una cuestión de adecuación de las cualificaciones requeridas y la posesión de habilidades. En respuesta, Maharasoa y Hay (2001) resaltan la utilidad de usar el concepto de *empleabilidad* como instrumento para medir la calidad educativa, porque – según señalan – guarda relación con las expectativas que tienen los estudiantes de educación superior.

c. *Determinantes de la calidad en la educación superior*

El primer paso para identificar los determinantes de la calidad es la sistematización del proceso educativo. Según el gráfico 1, el proceso educativo puede dividirse en tres etapas: (i) ingreso, (ii) estudio (transformación) y (iii) empleo. En cada una de estas etapas intervienen tres actores: 1) estudiantes (que se transforman en egresados), 2) autoridades universitarias y 3) empleadores (mercado laboral). En cada una de estas etapas los actores toman decisiones que determinan – de acuerdo a la literatura revisada y a la opinión de expertos – la calidad de la educación superior.

Gráfico 1: Proceso de educación superior en el Perú



Elaboración: APOYO Consultoría

i. *Ingreso*

Esta etapa inicia con la postulación del estudiante a la universidad de su elección. La elección del estudiante depende de sus expectativas sobre su futuro profesional, la información disponible sobre las universidades / institutos y las características del postulante.

Asimismo, para seleccionar a los futuros estudiantes, la universidad – a través de un órgano determinado – establece un mecanismo (ej. entrevistas, examen de conocimientos, revisión de rendimiento previo, etc.) para elegir a los postulantes que ingresarán, con la finalidad de admitir a las personas que cumplen con el perfil de ingreso.

El diseño del mecanismo (que considera el nivel de dificultad) determina la capacidad de la universidad /instituto para discriminar entre buenos y malos alumnos (calidad del alumnado)

ii. Transformación

En esta etapa se da la transmisión de conocimientos de los docentes a los alumnos. La transformación del estudiante se enmarca en un contexto de múltiples factores que afectan la calidad de la educación brindada / recibida. Algunos de estos factores son fáciles de reconocer, como los recursos educativos (ej. aulas, bibliotecas, laboratorios, disponibilidad de libros, acceso a internet, etc.), la calidad de los docentes (ej. nivel de actualización, compromiso con el proceso de aprendizaje, etc.) y el nivel de exigencia de los cursos (incluyendo el proceso de retiro de los alumnos con bajo rendimiento). Sin embargo, otros menos explorados son el perfil del alumno (en el cuál se señalan las capacidades, habilidades y conocimientos que se desean desarrollar en los estudiantes) y las currículas de las carreras (en el cual se estructura el proceso de transmisión de estas habilidades y competencias).

Todos los factores mencionados se ven influenciados por las decisiones tomadas por las autoridades universitarias (en especial por las facultades), lográndose – de esta manera – afectar la calidad de la educación superior. Desde el punto de vista del enfoque de *calidad como adecuación a una finalidad*, las decisiones de las autoridades universitarias debieran tomarse en función de las necesidades del mercado laboral; por lo que resulta necesario explorar las relaciones existentes entre las universidades / institutos y los empleadores.

iii. Empleo

Esta etapa se inicia una vez finalizado el proceso de transformación del alumno (egreso). Sin embargo, es posible que algunas personas de las universidades / institutos hayan experimentado un primer acercamiento al mercado laboral a través de las prácticas pre – profesionales. De acuerdo al criterio de los expertos consultados, el procedimiento de las prácticas facilita la transición de la vida universitaria al trabajo, pudiendo significar una mejor inserción de los egresados al mercado laboral.

Durante esta etapa de empleo, es posible que el centro de estudios establezca procedimientos para facilitar la búsqueda de trabajo a sus egresados (ej. convenios, bolsa de trabajo, etc.). Para ello, es necesario que la universidad / instituto establezca una relación fluida y adecuada con los empleadores. El punto de encuentro entre los egresados y los empleadores es el proceso de reclutamiento, en el cuál las empresas determinan qué egresados serán contratados. El resultado de todo el proceso educativo sólo se ve en esta etapa final, y puede ser medido a través de distintos aspectos como el nivel remunerativo, el grado de satisfacción de los egresados y el desarrollo continuo de capacidades

Los puntos tratados en las secciones anteriores (la definición de calidad, la descripción del proceso educativo y el reconocimiento de los actores que participan en él), han permitido identificar los determinantes relevantes de la calidad en la educación superior, los cuales se presentan en el siguiente cuadro. Como se aprecia, los determinantes han sido clasificados de acuerdo a la etapa del proceso en la cual se manifiestan.

Cuadro 2: Determinantes del proceso de educación superior por etapas del proceso educativo

Etapas del proceso de educación superior		
Ingreso	Estudio (Transformación)	Empleo
<ul style="list-style-type: none"> - Características del postulante (Rendimiento en niveles educativos previos, nivel de esfuerzo, etc.) - Motivos de la selección del centro de estudios - Expectativas del postulante - Perfil de ingreso - Rigor en el proceso de selección del alumnado. 	<p>Perfil del alumno:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Habilidades y motivación - Asistencia y esfuerzo del estudiante (calidad del alumnado) - Uso de recursos académicos <p>Recursos educativos y docentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Características de la Infraestructura y recursos (bibliotecas, aulas, libros, disponibilidad de computadoras, etc.) - Inversión continua en mejoras de infraestructura y recursos. - Grado de conocimiento y capacidad de formación de los profesores, actualidad de sus conocimientos - Grado académico de profesores admitidos - Coordinación entre profesores - Compromiso del profesorado - Metodología didáctica (estimulación), comunicación y tutorías <p>Curricula y nivel de exigencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contenido del curso y flexibilidad - Adecuación de los objetivos, contenidos y demandas del mercado - Preocupación por los estudiantes - Canales de comunicación ascendente - Esquema de evaluaciones y validez de los instrumentos de prueba - Mecanismos de retiro de alumnos con bajo rendimiento - Coherencia de las evaluaciones con los contenidos enseñados - Adecuación de los horarios y distribución de alumnos en aulas - Enseñanza de capacidades auxiliares (idiomas, trabajo en equipo, etc.) <p>Administración:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Labor directiva, coordinación y control - Convenios y programas de estudio nacionales e internacionales - Fomento del trabajo (exigencia de prácticas, bolsas de trabajo, etc.) - Proyecto de desarrollo y plan estratégico. - Relación con el mercado laboral 	<ul style="list-style-type: none"> - Relación entre el perfil del graduado y las exigencias del mercado laboral. - Coherencia de resultados obtenidos (plan de estudios, alumnos y profesores) con la intencionalidad institucional. - Acceso a prácticas pre-profesionales. - Expectativas de los alumnos y autoridades sobre <i>empleabilidad</i> futura. - Percepción de los empresarios sobre si los alumnos son empleables.

Son cinco los determinantes identificados para la etapa de ingreso. Los tres primeros están relacionados al postulante/estudiante. El primero de ellos se refiere a las características propias del postulante (ej. rendimiento en niveles educativos previos, nivel de esfuerzo, etc.), las cuales son independientes del centro de educación superior. En cambio, el segundo y el tercero son el resultado de la interacción de las características del postulante y la imagen que transmite cada una de las universidades e institutos. Esta imagen se alimenta por aspectos controlados por las autoridades de los centros de educación

superior, como el perfil de ingreso³² (cuarto determinante) y el rigor en el proceso de selección del alumnado (quinto determinante). De esta forma, alumnos con una formación deficiente o sin mayor interés por los estudios, pueden decidir postular a institutos/universidades que – según su percepción – no son muy exigentes. Si el centro de estudio tiene un perfil muy básico (alumnos con deficiencias) y/o su proceso de selección no discrimina bien, el resultado será el ingreso de alumnos carentes de competencias adecuadas para la educación superior, lo que – en consecuencia – puede generar egresados de baja calidad.

Durante la etapa de estudio (transformación), los determinantes identificados por la literatura especializada son numerosos. Por ello se han agrupado en cuatro categorías: el perfil real del alumno (resultado del proceso de admisión), los docentes y recursos educativos (personas encargadas de transmitir el conocimiento y generar competencias, y cuyo desempeño se ve condicionado a la disponibilidad de libros, computadoras, etc.), la currícula y nivel de exigencia (lo que el centro de educación superior quiere transmitir), y la administración del centro de estudios (encargada de la coordinación de todos los procesos internos, de la calidad de los actores y de los recursos). La interpretación de la relación entre los factores señalados y la calidad educativa es directa: alumnos sin las competencias adecuadas resultan en egresados deficientes; profesores con conocimientos muy limitados o metodologías antipedagógicas logran una pobre transmisión de conocimiento; una currícula desfasada y un bajo nivel de exigencia no generan en el alumnado las competencias que el mercado laboral valora; y una mala gestión del centro de estudios será permeable a la presencia de actores (alumnos y docentes) mediocres, proveerá recursos deficientes y limitará cualquier opción de mejora.

Por último, en la etapa de empleo se han identificado cinco determinantes de la calidad educativa de los centros de educación superior. La primera es la relación entre el perfil del graduado y las exigencias del mercado laboral (mencionada en la etapa de estudio), la cual depende del esfuerzo que realizan las autoridades para incorporar las necesidades de los empresarios. En segundo lugar se encuentra la coherencia de resultados obtenidos durante todo el proceso (plan de estudios, alumnos y profesores) con la intencionalidad institucional; es decir, si los centros de educación superior desean centrar sus esfuerzos a cubrir las necesidades del mercado laboral o desean sacrificar este aspecto para que sus egresados se desarrollen en otras esferas del conocimiento (ej. vocación por la investigación, formación artística, etc.). Los últimos tres determinantes tienen una interpretación directa: acceso de los estudiantes a las prácticas pre-profesionales (el no acceder a una práctica disminuye las probabilidades futuras de ser contratado), las expectativas de los alumnos y autoridades sobre la *empleabilidad* futura (la calidad del egresado será menor si sus expectativas son bajas, debido a que no espera trabajar en su profesión o hacerlo en condiciones adecuadas) y la percepción de los empresarios sobre si los alumnos son *empleables* (no contratarán a egresados que son percibidos con deficiencias).

³² Este determinante se refiere a las capacidades y competencias que deben haber desarrollado los postulantes y que se desea que tengan los alumnos para un buen desempeño en su educación superior. Cada centro de estudio plantea este perfil (formal o informalmente), el cual debería reflejarse en su proceso de admisión.

4. Metodología

De acuerdo con los términos de referencia y en concordancia con el marco conceptual desarrollado, el enfoque empleado para este estudio ha sido cualitativo. Para obtener información se emplearon dos tipos de instrumentos, entrevistas y grupos focales de acuerdo al tipo de actor entrevistado del cual se busca recoger información. El diseño del estudio contempla tratar por separado los determinantes de la calidad educativa en los centros universitarios (CEU) y en los centros no universitario (CENU). Cabe señalar que algunos aspectos del trabajo cualitativo ha sido complementados con información cuantitativa, la cual proviene de una encuesta realizada a noventa y tres autoridades educativas³³.

a. Actores Clave

De acuerdo a la experiencia de los expertos consultados, la revisión literatura, y de forma consistente con el marco conceptual planteado en la sección anterior, son cuatro los actores clave relacionados con el proceso de calidad evaluado: Estudiantes, Egresados, Autoridades académicas y Empleadores o potenciales empleadores. En tanto el estudio diferencia por tipo de educación (CEU y CENU), se trabajó con ocho grupos de actores clave, los cuatro antes mencionados por cada tipo de institución.

b. Carreras seleccionadas

De acuerdo a nuestro entendimiento de las prioridades del SINEACE, se estableció un orden de prioridad de las carreras a considerar para el estudio. El siguiente cuadro muestra las carreras según tipo de educación.

Cuadro 3: Carreras seleccionadas para el estudio

CEU	CENU
Educación	Docencia
Medicina	Enfermería técnica, farmacia, laboratorio clínico
Ingeniería	Mecánica automotriz, computación e informática.
Derecho	Administración de negocios, contabilidad, secretariado

Las sesiones de trabajo del equipo de APOYO - SINEACE permitieron identificar que los atributos que determinan la calidad de la educación superior pueden depender del tipo de carrera evaluada. Así, surgió la necesidad de diferenciar a las carreras de “Laboratorio” (aquellas que requieren instrumental especializado para el desarrollo de capacidades) y carreras de “Pizarrón” (no requieren más que los elementos usuales de

³³ La encuesta se realizó en el marco del “Encuentro de la Calidad en la Universidad Peruana”, que se llevo a cabo en diciembre en la ciudad de Trujillo y fue organizado por el Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior Universitaria (CONEAU).

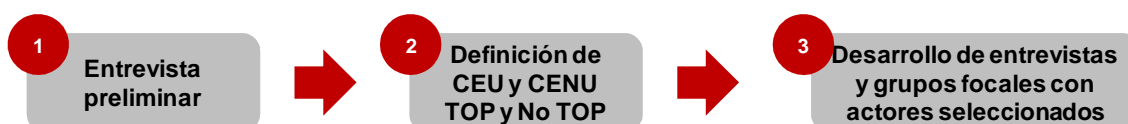
enseñanza). Los instrumentos fueron orientados para recoger información de ambos tipos de carrera.

c. Definición ex – ante de calidad

El diseño de investigación necesario para identificar los determinantes de la calidad de la educación superior se basa en el contraste entre algunos centros educativos de alta y baja calidad (TOP y No TOP, respectivamente). Sin embargo, no se disponía de información que permitiera catalogar a las instituciones de acuerdo a su calidad. Para utilizar esta clasificación, se realizaron entrevistas telefónicas preliminares a los empleadores más importantes (para cada carrera) en cada ciudad del estudio (Arequipa, Lima y Trujillo), con el objetivo de que los empleadores revelen qué CEU y CENU son considerados como Top (alta calidad) y No Top (baja calidad).

De esta manera, el proceso de recolección de información siguió el esquema que se detalla en el gráfico a continuación:

Gráfico 2: Proceso de recolección de información



Los empleadores elegidos para esta entrevista preliminar (cincuenta en total) corresponden a empresas listadas en el Perú Top 10 000 y a empresas reconocidas y que cuentan con reputación del mercado. Las empresas corresponden a los siguientes rubros: clínicas y hospitales, colegios privados, constructoras, mineras, estudios de abogados y talleres de mecánica formales.

El resultado de las llamadas realizadas y la información enviada por el SINEACE sobre acreditación permitieron la determinación de los centros educativos TOP y No TOP para cada ciudad (Arequipa, Lima, Trujillo) y carrera. La clasificación se basó en las respuestas espontáneas de los empleadores sobre los egresados del centro de estudios que contrataría o no contrataría.

d. Diseño de instrumentos

Un primer punto fue el diseño de una matriz de ejes temáticos y sub-temas, los cuales se establecieron de manera transversal a los actores involucrados. En esta matriz se definieron las preguntas que alimentaron los cuatro instrumentos aplicados, los mismos que fueron aprobados por el SINEACE y validados a través del criterio de expertos.

Los instrumentos fueron: Guía de entrevista a autoridades académicas de universidades e institutos (anexos 1 y 2), Guía de entrevista a empleadores de universidades e institutos (anexos 3 y 4), Guía de grupo focal a estudiantes de universidades e institutos (anexos 5 y 6) y Guía de grupo focal a egresados de universidades e institutos (anexos 7 y 8). Adicionalmente, se diseñó un instrumento cuantitativo para la recolección de información en el *Encuentro de la Calidad en la Universidad Peruana* (anexo 9).

Cuadro 4: Distribución de actores e instrumentos

Actor	Instrumento		
	Grupo Focal	Entrevista	Encuesta
Autoridades educativas		x	x
Egresados	x		
Empleadores		x	
Estudiantes	x		

En cuanto a los grupos focales, se planificaron veinticuatro (ocho por ciudad) de acuerdo a la siguiente distribución:

Gráfico 3: Conformación de los grupos focales



Para conformar la muestra, se tomó en consideración que los centros educativos seleccionados permitieran la mayor diversidad de carreras, y que cubriera la mayor realidad posible para cada carrera según ciudad (Arequipa, Lima, Trujillo), tipo de centro educativo (universidad/instituto) y clasificación (Top/No Top).

Una vez definidos los centros educativos superiores Top y No Top, se seleccionaron a los estudiantes, egresados, autoridades y empleadores. Algunos lineamientos para el reclutamiento y establecimiento de los grupos focales fueron los siguientes:

Cuadro 5: Lineamientos para los grupos focales

Método de muestreo	:	Se empleó un muestreo por cuotas
Método de reclutamiento	:	Por contacto
Características de los participantes	:	- Los invitados fueron pobladores típicos de la localidad. - Exclusiones: Dirigente político, sindical, comité regional, etc. - Las características de los invitados se comprobó mediante la aplicación de una ficha filtro que realizó cualquiera de los miembros del staff profesional a cargo del estudio.
Moderación de las sesiones	:	Consultores <i>senior</i> especialista en la moderación de focus groups, en el análisis de datos recogidos en investigación cualitativa.
Duración de las sesiones	:	Cada dinámica de grupo duró aproximadamente 90 minutos.
Grabación de sesiones	:	Las sesiones fueron grabadas en audio y video.

Un criterio adicional empleado para el establecimiento de los grupos focales fue el nivel socioeconómico de los participantes. Para el caso de los estudiantes y egresados de las universidades, se optó por que éstos fueran parte de la clase media típica (NSE B2 y C1); mientras que para los estudiantes y egresados de los institutos, parte de la clase “C” típica (NSE C1 y C2). Ello se estableció con el fin de que la información recolectada a partir de los grupos focales no se encuentre sesgada o contaminada con factores sociales y económicos ajenos a los fines de la presente investigación. Por otro lado, solamente para el caso de los egresados, se estableció como criterio adicional de selección que tuviera como máximo cuatro años de egreso y que hayan tenido alguna experiencia laboral (no necesariamente en su especialidad). Los filtros para el reclutamiento empleados por Ipsos APOYO Opinión y Mercado se aprecian en los anexos 10 y 11

Cuadro 6: Características de los Niveles Socioeconómicos (NSE) elegidos

Actor	NSE		
	B2	C1	C2
Ocupación del jefe del hogar	Dependiente tanto del sector privado como público, trabajador no profesional de rango intermedio. FFAA, profesores. No se recibe gratificaciones, posiblemente no son totalmente formales.	Más dependientes que independientes. Empleados no profesionales de rango intermedio, obreros especializados. Profesor, taxista, transportista. En los independientes, microempresario, comerciantes con puesto.	La proporción de dependientes e independientes es similar. Comerciantes, microempresarios. Obrero especializado de construcción o similares. Empleados no profesionales de rango intermedio. Algunos empleados / obreros poco especializados.
Ingreso familiar	En promedio S/. 2,700 mensual.	En promedio S/.1,590 mensuales.	En promedio S/. 1,370 mensuales.
Educación del jefe de hogar	Muchos con estudios universitarios completos pero también una proporción importante con estudios técnicos y sólo secundaria completa. Colegios estatales. Universidades tanto estatales como privadas.	La mayoría tiene técnica completa o secundaria completa. Colegio y universidad estatal. En algunos casos universidades privadas “nuevas”.	La mayor proporción tiene solo secundaria. Muy pocos con estudios universitarios. Colegio y universidad estatal.
Vivienda, bienes y servicios	Vivienda propia autoconstruida, algunas heredadas. También alquiler o compartida con otro hogar. Casa independiente. Aquí se encuentran las viviendas más antiguas: más de 20 años. Teléfono fijo con línea clásica y/o restringida.	La mayoría vivienda propia autoconstruida. Algunas recibidas en herencia. Casa independiente, algunas en edificio o quinta. La mayoría cuenta con teléfono fijo, la proporción de línea clásica y restringida es similar.	La mayoría son viviendas propias, pero mucho menos que en niveles anteriores. Ya aparecen algunas viviendas que fueron “invasiones”. A partir de este nivel empieza a caer la tenencia de refrigeradora y más aún de lavadora de ropa. Lo mismo con TV por cable y teléfono fijo.
Transporte	La mayoría público.	-	-
Viajes / esparcimiento	Pocos salen de vacaciones fuera de la ciudad, ninguno al extranjero. Van poco al cine y a espectáculos organizados.	Algunos viajan al interior del país de vacaciones (lugares cercanos a Lima).	Prácticamente no hay viajes de vacaciones.
Salud	La mayoría en hospitales públicos. Pocos poseen seguro de salud.	La mayoría en hospital o seguro social. Algunos en clínicas privadas.	Casi todos en hospitales y/o posta médica.

Fuente: IGM - Niveles Socioeconómicos de la Gran Lima 2010

e. *Reporte del trabajo de campo*

i. *Grupos focales*

De acuerdo con lo planificado, se realizaron 24 grupos focales en las ciudades de Arequipa, Lima y Trujillo (8 por ciudad). Participaron un total de 75 estudiantes y egresados de universidades (37 estudiantes y egresados de universidades top y 38 estudiantes y egresados de universidades no top) y 80 estudiantes y egresados de institutos (42 estudiantes y egresados de institutos top y 38 estudiantes y egresados de institutos no top). De esta manera, se recogió la opinión de 155 personas, las cuales estudian o han estudiado en centros de educación superior top y no top.

Cuadro 7: Número de estudiantes y egresados participantes de grupos focales, por carrera y tipo de centro educativo

Carrera	Universidad		Instituto		Total
	Top	No Top	Top	No Top	
Educación	9	8	-	-	17
Medicina	4	3	-	-	7
Ingeniería civil	6	11	-	-	17
Derecho	18	16	-	-	34
Tec. Docencia	-	-	1	0	1
Tec. Enfermería	-	-	7	11	18
Tec. Farmacia	-	-	3	2	5
Tec. Laboratorio Clínico	-	-	0	2	2
Tec. Mecánica Automotriz o de Maquinaria Pesada	-	-	7	0	7
Tec. Computación E Informática	-	-	8	11	19
Tec. Administración De Negocios	-	-	10	6	16
Tec. Contabilidad	-	-	6	6	12
TOTAL	37	38	42	38	155

ii. *Entrevistas a autoridades educativas*

A fin de concretar las entrevistas con las autoridades educativas se realizaron tres procesos: (i) determinación de centros educativos a contactar, (ii) determinación de las autoridades educativas a entrevista en cada institución y (iii) establecimiento del contacto con las autoridades.

Para la determinación de centros educativos a contactar (primera etapa) se requirió elegir entre 70 centros educativos señalados por los empleadores en las entrevistas preliminares. La combinación de centros educativos, carreras y ciudades significaban 134 posibles entrevistas a realizar. Se optó por establecer 35 entrevistas a 28 centros educativos. La elección se basó en la recurrencia en la mención del centro educativo, tomando en consideración que esta sub-muestra permitiera la mayor diversidad y que cubriera la mayor realidad posible para cada carrera respecto al tipo de centro educativo (universidad/instituto) y la clasificación del mismo (TOP/No TOP).

Para la determinación de las autoridades educativas por entrevistar (segunda etapa) se optó por autoridades que tuvieran conocimiento de los sistemas y procesos de calidad de sus centros educativos. Así, los cargos elegidos fueron: Vice-rector de Asuntos Académicos, Gerente de Calidad, Decano o Director de facultad, y Rector, en orden de prioridad. Los entrevistadores tienen discrecionalidad para seleccionar la autoridad más idónea.

Finalmente, para el establecimiento del contacto (tercera etapa) APOYO Consultoría coordinó con el SINEACE el envío de cartas (Ver Anexos 12 y 13) a los centros educativos. Las citas con las autoridades, sin embargo, son coordinadas directamente por los entrevistadores.

iii. Entrevistas a empleadores

La selección de empleadores para entrevistas se basó en las empresas contactadas para las entrevistas preliminares (entrevistas para selección de centros educativos TOP y No TOP). El contacto establecido con estos actores fue a través de correspondencia enviada por APOYO Consultoría (Ver Anexos 14 y 15). Las citas con los empleadores son coordinadas directamente por los entrevistadores.

La muestra contempla 13 empleadores de las áreas de Recursos Humanos y Reclutamiento de empresas de los rubros: clínicas (4 entrevistas), colegios privados (4 entrevistas), estudios de abogados (2 entrevistas), constructoras (2 entrevistas) y talleres de mecánica formales (1 entrevista). Del total de entrevistas, cinco de ellas se realizan a empleadores de Lima, cuatro a empleadores de Arequipa y cuatro a empleadores de Trujillo.

Cuadro 8: Asignación de entrevistas a empleadores por ciudad y tipo de carrera

Tipo de carrera	Número de entrevistas			
	Arequipa	Lima	Trujillo	Total
Pizarrón	2	3	2	7
Laboratorio	2	2	2	6

La metodología de estas entrevistas implica que éstas se realicen por separado para cada tipo de centro educativo (universidad/instituto) y para cada tipo de carrera (pizarrón/laboratorio).

5. Análisis de los resultados

a. *Visión de la calidad educativa de las autoridades académicas*

Las entrevistas realizadas indican que existe una noción de calidad educativa similar en todas las autoridades universitarias: la calidad es definida – principalmente – como la transmisión de conocimientos y capacidades que permiten a los egresados ser *empleables* y satisfacer las demandas del mercado laboral. A esta definición se añade el interés de las universidades (top y no top) por formar a sus alumnos en aspectos extra-laborales; como la vocación por la investigación, valores y actitud hacia el progreso. Sobre este punto, cabe señalar que el discurso de las universidades top se encuentra más elaborado que el de su contraparte no top.

“... [la calidad se] enfoca a la capacidad de brindar equipamiento e infraestructura de calidad y (...) a la formación de ‘hombres sabios con sentido humano’.”

Reporte de campo - Autoridad Universidad No Top Lima

“... si bien en ambos casos se señaló que la formación de calidad debe permitir un buen posicionamiento en el mercado de sus egresados, en la [universidad] se añadió que estos deben estar formados con valores y vocación de servicio: ‘atención humana de pacientes’.”

Reporte de campo - Autoridad Universidad Top Arequipa

“La definición de calidad está relacionada a la búsqueda constante de mejora (...) ‘cultura de mejora permanente’. Esto debe permitir formar profesionales capaces de comprender la sociedad en la cual se encuentran y trabajar en base a esa realidad para proponer cambios, con capacidad de gestión.”

Reporte de campo - Autoridad Universidad Top Lima

“...tener no sólo conocimientos del área médica, sino tener contacto con la investigación, analizar situaciones y problemas de forma integral, no tener una visión muy limitada del campo donde van a trabajar.”

Reporte de campo - Autoridad Universidad Top Lima

Asimismo, no se encontró diferencia con respecto al arreglo organizacional de las universidades para abordar el tema de la calidad educativa: en todas las universidades visitadas (top y no top) existen oficinas orientadas a formular políticas para la mejora de la calidad educativa, además de colaborar con las facultades en sus procesos de acreditación y certificación.

Con respecto a los institutos, las entrevistas han permitido identificar que existe un núcleo común sobre el concepto de calidad y que es igual al brindado por las universidades: todas las autoridades de institutos (top y no top) han definido calidad como la transmisión de conocimientos y capacidades que permiten a los egresados ser *empleables* y satisfacen las demandas del mercado laboral.

“... la calidad se entiende como lograr que la gran mayoría de los egresados cumplan con el perfil objetivo definido, que es el de profesionales altamente empleables, que cumplan cabalmente con lo que el mercado laboral requiere.”

Reporte de campo – Autoridad Instituto Top Lima.

“La calidad fue definida explícitamente como el cumplimiento cabal del perfil de egreso trazado, (...) como un alumno altamente empleable, con pleno dominio de todas las habilidades (tanto soft como hard) que el mercado laboral contemporáneo demanda.”

Reporte de campo – Autoridad Instituto Top Trujillo.

“En el Instituto (...) se mencionó que la calidad es definida en base a lo que las empresas solicitan y la satisfacción que manifiestan con sus egresados.”

Reporte de campo – Autoridad Instituto No Top Arequipa.

A partir de esta definición base, algunas autoridades de institutos top han tejido un concepto más elaborado, añadiendo que una educación de calidad debe permitir una formación integral de la persona, trascendiendo aspectos prácticos como la *empleabilidad*.

“... la calidad se definió como la ‘claridad e idoneidad’ de un rango bastante amplio de políticas educativas, que van desde ‘el reforzamiento de la identidad nacional’ hasta la responsabilidad con el medio ambiente, pasando por la promoción de la democracia y el diálogo, hasta la actualización permanente de conocimientos científicos y tecnológicos.”

Reporte de campo – Autoridad Instituto Top Lima

El discurso más elaborado de los centros top es el resultado de una discusión activa en estos centros de estudio. Al respecto, durante el trabajo de campo se observó que los institutos no top no poseen un espacio institucional donde se discutan aspectos de calidad educativa. Algunos se limitan al cumplimiento administrativo de las disposiciones del SINEACE con respecto a los modelos de calidad para la acreditación. Por el contrario, en los institutos top la calidad educativa es central, por lo que estos centros de formación tienen gerencias y/o departamentos dedicados exclusivamente a este tema. Adicionalmente, en los institutos top hay una mayor preocupación por el cumplimiento de estándares internacionales para certificar la calidad de los procesos educativos (ej. ISO 9000, 9001 y 1400), además del empleo de herramientas de gestión para el aseguramiento de la calidad (enfoque TQM).

b. Resultado del proceso educativo

i. Inserción laboral

En lo que respecta a **inserción laboral**, los egresados de universidades top manifestaron que tuvieron facilidades para conseguir empleo gracias a sus prácticas pre-profesionales, mientras los egresados de universidades no top declararon que tuvieron problemas con los requerimientos de experiencia al buscar empleo y con el hecho de que empleadores no buscaban egresados de su universidad.

“¿Qué obstáculos tuvimos? La experiencia, dos años mínimo o haber practicado en estudios reconocidos o en el estado.”

Egresado Universidad no top, Lima

“No muy difícil, porque tengo muchos contactos, en la universidad (...) te consiguen prácticas y te pagan bien.”

Egresado Universidad top, Arequipa

Al respecto, las autoridades universitarias top perciben que sus alumnos no tienen dificultades para la inserción en el mercado laboral y que esta se realiza rápidamente, lo cual – de acuerdo con algunas autoridades educativas – puede incluso constituirse en un problema que impide que los alumnos terminen sus carreras o se titulen. En cambio, las autoridades de universidades no top reconocen cierta dificultad en la inserción laboral, la cual se realiza de manera más lenta.

“La inserción al mercado laboral es dinámica y rápida. Esto genera como problema que muchos alumnos sean absorbidos por sus trabajos y no terminen o no se titulen.”

Reporte de campo – Autoridad Universidad Top Arequipa

“Hay una rápida inserción al mercado laboral porque los egresados son “bien vistos”, incluso la demanda desborda la oferta de profesionales que tienen: ámbito laboral amplio, capacitadores, investigadores, diseñan materiales educativos.”

Reporte de campo – Autoridad Universidad Top Lima

“Según encuestas realizadas por ellos mismos, hay un rango de entre 3 y 6 meses que les toma a los recién egresados conseguir trabajo.”

Reporte de campo – Autoridad Universidad No Top Lima

“De acuerdo con el Vicerrectorado Académico, del total de alumnos de la universidad, el 40% se inserta rápido al mercado laboral.”

Reporte de campo – Autoridad Universidad No Top Lima

En el caso de los institutos, se encontró que la inserción laboral se facilita conforme a la experiencia adquirida, por ello las prácticas pre-profesionales son muy valoradas por sus estudiantes. En este sentido, existen marcadas diferencias entre la inserción laboral de egresados de institutos top (con algunas dificultades pero garantizada) y no top (inserción nula o poco exitosa). Los egresados de institutos top señalan que al tener experiencia pre-profesional (con las prácticas) se facilitó el conseguir empleo y consideran que la educación recibida en el instituto fue apropiada. Asimismo, tanto los egresados de institutos top y no top señalan que al trabajar se dan cuenta que lo aprendido en el instituto está muy enfocado en la teoría por lo que les cuesta acomodarse a la práctica, principalmente los egresados de institutos no top, ya que poseen una menor experiencia.

“Difícil, porque para empezar si te dedicaste a estudiar y sales al campo, es diferente de lo que te enseñaron a la práctica, para buscar trabajo sin experiencia es difícil.”

Egresado Instituto top, Trujillo

Al igual que en el caso de las universidades, las autoridades de institutos top señalan que sus alumnos se insertan rápidamente en el mercado laboral, señalando que existe una gran demanda por sus egresados. A diferencia de ello, las autoridades de institutos no top señalan una percepción mixta y que depende de la carrera considerada. Así, algunas carreras técnicas

como computación no presentan mayor problema por las condiciones del mercado laboral (dinámico y en crecimiento), mientras que otras carreras como mecánica y enfermería si tienen problemas de inserción por ser mercados con mayor competencia o por *desactualización* de su alumnado.

“En el caso del [instituto] se mencionó lo mismo [que se insertan rápidamente] con respecto a técnicos en computación, pero se dijo que para la carrera de “Enfermería” la situación es más complicada, puesto que ‘no hay mucho mercado laboral’.”

Reporte de campo - Autoridad Instituto No Top Arequipa

“En ambos casos parece haber dificultad para la inserción al mercado laboral, tanto por sobreoferta de mano de obra, como –en el caso de mecánica automotriz-, como por el hecho de que los avances tecnológicos estarían supliendo la necesidad de mano de obra.”

Reporte de campo - Autoridad Instituto No Top Lima

“De [instituto] el 86% de egresados se encuentra trabajando en su rubro. Del porcentaje restante una gran parte no trabaja porque está complementando sus estudios en la universidad.”

Reporte de campo - Autoridad Instituto Top Arequipa

“El índice de empleabilidad de los egresados es sumamente alto, arriba del 95%. El prestigio que han alcanzado en sus rubros las marcas [instituto] y [instituto] es tal que los mejores empleadores no miran más allá de estas instituciones cuando deben contratar personal técnico para sus empresas.”

Reporte de campo - Autoridad Instituto Top Lima

Cabe precisar que los egresados de universidades e institutos top manifestaron que se percibían preparados para conseguir un empleo al egresar por el prestigio de su institución.

“El nombre, porque mayormente en la bolsa de trabajo sale, “egresado de [Instituto top]”, técnico profesional, mayormente prestigio.”

Egresado instituto top, Trujillo

Este hallazgo y la poca dificultad que encuentran los alumnos y egresados de centros de educación superior top, se hace más evidente al considerar que los empleadores de universidades e institutos entrevistados mencionaron que durante el proceso de contratación muestran marcada predilección por la contratación de profesionales de universidades y/o institutos top. Los empleadores de universitarios, por ejemplo, filtran a los postulantes para considerar solamente a los provenientes de universidades top porque señalan que la exigencia en ellas es mayor que en las universidades no top. Los empleadores de técnicos, prefieren a los egresados de institutos top ya que buenas experiencias con ellos elevan su prestigio -lo cual no sucede con egresados de institutos no top.

“(…) por política del [centro de trabajo] de trabajar sólo con universidades de “cierto nivel”, no se aceptaría egresados de otras.”

Reporte de campo – Empleador de Arequipa

ii. *Desempeño laboral*

En cuanto al **desempeño laboral**, los egresados de las universidades no top opinan que ésta se asociada al desenvolvimiento del egresado en el ámbito laboral antes que a la universidad de donde proviene. Esta última idea es validada por los empleadores, quienes pese al filtro inicial por tipo de centro educativo (elección del tipo *top*) indican que en la elección del empleado toman en consideración su desenvolvimiento y desempeño, su compromiso con la institución y con los clientes, entre otras habilidades *soft*.

“Hay gente que llega con buen currículum y a la hora de la hora decepciona.”
Reporte de campo – Empleador de Lima

Sobre el desempeño laboral también se encontró que los alumnos de institutos perciben que los empleadores tendrían preferencia más por universitarios que por técnicos debido a posibles diferencias en el nivel de exigencia.

“La universidad te exige más que un instituto, por eso al momento de elegir a una persona siempre van a escoger a un estudiante de universidad.”
Estudiante Instituto no top, Trujillo

Sin embargo, los empleadores no validan esta percepción, pues buscan un profesional que cumpla con los requerimientos del puesto al que postula. Por ejemplo, en Arequipa se encontró que los empleadores estarían más satisfechos con los egresados técnicos que con los universitarios respecto a las condiciones en las que llegan.

Los empleadores manifestaron que los mejores profesionales llegan por recomendación de propios empleados o referencias personales. Sin embargo, otras formas de captar postulantes muy mencionadas fueron las convocatorias vía internet o el manejo de base de datos que contiene CV's de recién egresados que se acercan a dejarlos o los envían por internet. Otros métodos serían vistos como más costosos y poco efectivos.

“No hay nada más efectivo que la recomendación de alguien de confianza.”
Reporte de campo – Empleador, Lima

Con respecto a la satisfacción de los empleadores, se ha recogido información de dos aspectos importantes: i) las expectativas de los empresarios sobre las diversas competencias (*soft* y *hard*) que se espera que tengan los egresados (nivel esperado), y ii) la percepción sobre el nivel actual de los egresados (cómo llegan). Se ha podido diferenciar las respuestas entre carreras de laboratorio y pizarrón para universidades e institutos³⁴.

Evaluando las expectativas de los empleadores de universidades, se encontró que para el caso de carreras de tipo pizarrón, se valora que el empleado tenga habilidades *soft* sólidas así como un buen conocimiento teórico y práctico de la profesión. Las principales deficiencias que estos actores identifican sobre cómo llegan los estudiantes o egresados se refieren a los conocimientos prácticos y la capacidad de trabajar sin supervisión.

³⁴ Cabe señalar que la recolección de información a empleadores no permite diferenciar las respuestas para centros de educación superior top y no top.

Cuadro 9: Expectativas de los empleadores de universidades
(Carrera pizarrón)

Atributos	Nivel esperado	Cómo llegan	Diferencia
Conocimientos teóricos específicos de la profesión	3	3	0
Conocimientos prácticos específicos de la profesión	4	2	2
Capacidad para trabajar bajo presión y/o incertidumbre	4	3	1
Conocimiento de herramientas informáticas	3	2	1
Capacidad de autonomía (trabajar sin supervisión constante)	4	2	2
Capacidad de iniciativa para hacer propuestas o emprender proyectos (Pro actividad)	4	3	1
Capacidad para analizar situaciones complejas	3	3	0
Capacidad para adaptarse a la cultura organizacional	3	3	0
Habilidad para trabajar con números	2	2	0
Habilidad para comunicarse (de manera oral y/o escrita)	4	4	0
Habilidad para trabajar en equipo	4	3	1
Habilidad para relacionarse con otras personas (ej. compañeros, clientes, etc.) en un ambiente laboral	4	4	0
Capacidad para gestionar personas (liderazgo)	3	2	1
Conocimiento de idiomas (segunda lengua)	3	3	0

En el caso de carreras de tipo laboratorio, los empleadores también valoran más la adquisición de habilidades soft. Sin embargo, destacan de manera importante los conocimientos prácticos adquiridos. La principal falencia encontrada se encuentra en la *proactividad* del alumno o egresado. Al igual que en el caso de la carrera tipo pizarrón, la capacidad de adaptarse a la cultura organizacional no destaca como atributo deficitario.

Cuadro 10: Expectativas de los empleadores de universidades
(Carrera laboratorio)

Atributos	Nivel esperado	Cómo llegan	Diferencia
Conocimientos teóricos específicos de la profesión	4	3	1
Conocimientos prácticos específicos de la profesión	3	2	1
Capacidad para trabajar bajo presión y/o incertidumbre	4	3	1
Conocimiento de herramientas informáticas	3	3	0
Capacidad de autonomía (trabajar sin supervisión constante)	3	3	0
Capacidad de iniciativa para hacer propuestas o emprender proyectos (Pro actividad)	4	2	2
Capacidad para analizar situaciones complejas	4	3	1
Capacidad para adaptarse a la cultura organizacional	3	3	0
Habilidad para trabajar con números			
Habilidad para comunicarse (de manera oral y/o escrita)	4	3	1
Habilidad para trabajar en equipo	4	3	1
Habilidad para relacionarse con otras personas (ej. compañeros, clientes, etc.) en un ambiente laboral	4	3	1
Capacidad para gestionar personas (liderazgo)	4	3	1
Conocimiento de idiomas (segunda lengua)	3	2	1

Por otro lado, la evaluación de las expectativas de los empleadores de institutos de carreras pizarrón permitió identificar que éstas son similares a la de los empleadores de universidades, salvo en el caso de los atributos: *proactividad*, liderazgo y capacidad para analizar situaciones complejas. Ello resulta representativo pues éstas fueron las principales falencias identificadas por los empleadores de institutos.

Cuadro 11: Expectativas de los empleadores de institutos
(Carrera pizarrón)

Atributos	Nivel esperado	Cómo llegan	Diferencia
Conocimientos teóricos específicos de la profesión	4	3	1
Conocimientos prácticos específicos de la profesión	4	3	1
Capacidad para trabajar bajo presión y/o incertidumbre	4	4	0
Conocimiento de herramientas informáticas	3	3	0
Capacidad de autonomía (trabajar sin supervisión constante)	4	4	0
Capacidad de iniciativa para hacer propuestas o emprender proyectos (Pro actividad)	4	3	1
Capacidad para analizar situaciones complejas	4	3	1
Capacidad para adaptarse a la cultura organizacional	4	4	0
Habilidad para trabajar con números	3	4	
Habilidad para comunicarse (de manera oral y/o escrita)	4	3	1
Habilidad para trabajar en equipo	4	4	0
Habilidad para relacionarse con otras personas (ej. compañeros, clientes, etc.) en un ambiente laboral	4	3	1
Capacidad para gestionar personas (liderazgo)	4	3	1
Conocimiento de idiomas (segunda lengua)	3	3	0

Por otro lado, salvo en el caso de conocimiento de herramientas informáticas, los empleadores de institutos y carreras de tipo laboratorio fueron quienes identificaron un mayor número y grado de atributos deficitarios en los estudiantes y egresados. Asimismo, se identificó que sus empleadores valoran más que los empleadores de universidades a los atributos: conocimientos prácticos específicos de la profesión, capacidad de autonomía y capacidad para adaptarse a la cultura organizacional. Estas características están acorde a lo encontrado en los grupos focales desarrollados.

Cuadro 12: Expectativas de los empleadores de institutos
(Carrera laboratorio)

Atributos	Nivel esperado	Cómo llegan	Diferencia
Conocimientos teóricos específicos de la profesión	4	3	1
Conocimientos prácticos específicos de la profesión	4	2	2
Capacidad para trabajar bajo presión y/o incertidumbre	4	2	2
Conocimiento de herramientas informáticas	3	3	0
Capacidad de autonomía (trabajar sin supervisión constante)	4	2	2
Capacidad de iniciativa para hacer propuestas o emprender proyectos (Pro actividad)	3	2	1
Capacidad para analizar situaciones complejas	4	2	2
Capacidad para adaptarse a la cultura organizacional	4	2	2
Habilidad para trabajar con números	3	3	
Habilidad para comunicarse (de manera oral y/o escrita)	4	3	1
Habilidad para trabajar en equipo	4	3	1
Habilidad para relacionarse con otras personas (ej. compañeros, clientes, etc.) en un ambiente laboral	4	3	1
Capacidad para gestionar personas (liderazgo)	3	2	1
Conocimiento de idiomas (segunda lengua)	3	1	2

iii. *Satisfacción de los egresados*

Tanto los egresados de universidades top y no top se encuentran satisfechos con los trabajos en los que están actualmente, aunque los egresados de universidades no top señalan que hubieran preferido adquirir mejores conocimientos en la universidad porque al entrar al mercado laboral tuvieron muchas dificultades.

“En la universidad es todo muy básico, sales y te das contra la pared.”
Egresado universidad no top, Arequipa

“Cuando empecé a practicar descubrí que habían muchas cosas que no me habían enseñado.”
Egresado universidad no top, Arequipa

Tanto los egresados de institutos top y no top se encuentran satisfechos con vida laboral actual a partir de lo aprendido en los institutos aunque mencionan que tuvieron dificultades en el mercado laboral porque los empleadores valoran más a los universitarios.

“Si me gusta lo que hago.”
Egresado Instituto no top, Lima

“Por lo general buscaban alguien con formación universitaria.”
Egresado Instituto no top, Lima

Sin embargo, en el caso de los egresados de institutos no top si es posible encontrar un grupo que no se encuentra satisfecho porque no trabajan en empleos afines a su carrera (**adecuación laboral**) o indican que recién en el trabajo lograron adquirir la mayoría de las habilidades que se requieren para ser profesionales exitosos. Esta percepción conversa con lo señalado por las autoridades (top y no top), quienes señalan que la mayoría de sus estudiantes

se insertan exitosamente en el mercado laboral y en la rama correspondiente a su carrera. Sólo en el caso de institutos no top la adecuación laboral parece ser menor.

“...no tienen dificultades como egresados y la mayoría se mantiene en su rubro.”
Reporte de campo – Autoridad Instituto No Top Arequipa

“En este último caso, la empleabilidad sería del 40%. El resto no trabaja o cambia de rubro (gran parte de este grupo va a la universidad).”
Reporte de campo – Autoridad Instituto No Top Lima

“De [instituto] el 86% de egresados se encuentra trabajando en su rubro. Del porcentaje restante una gran parte no trabaja porque está complementando sus estudios en la universidad.”
Reporte de campo – Autoridad Instituto Top Arequipa

“...de ellos, el 90% se dedica a la educación y el resto cambia de rubro.”
Reporte de campo – Autoridad Universidad No Top Lima

“La inserción al mercado laboral es dinámica y rápida.”
Reporte de campo – Autoridad Universidad Top Arequipa

“Poco cambio de rubro y, de acuerdo a lo conversado en las reuniones con grupos de interés, parece no haber dificultades [en su inserción].”
Reporte de campo – Autoridad Universidad Top Arequipa

Por último, sobre el **desarrollo continuo de las habilidades**, en los grupos focales se identificó que los estudiantes o egresados de los *institutos no top* no buscarían complementar sus estudios a futuro, ya sea estudiando en otra institución o convalidando sus cursos con una universidad. Esta actitud indiferente hacia la mayor acumulación de capital humano es distinta a la mostrada por los estudiantes o egresados de *institutos top*, *universidades no top* y *universidades top*.

iv. Prestigio o percepción sobre la calidad de egresados

Por cuanto al **prestigio o la calidad de egresados** se refiere, los estudiantes de las universidades top reconocen la calidad de los egresados de las universidades donde estudian.

“Ya hay un historial de gente que ha salido de ahí y lo ha hecho bien.”
Estudiante CEU top, Lima

Asimismo, tanto los egresados de institutos top y no top consideran que el instituto donde estudiaron tiene prestigio, además, asocian el prestigio con la calidad de los docentes y las recomendaciones laborales de los egresados. Como se verá en la *sección de transformación*, los alumnos no top perciben que el prestigio de su institución recae en el prestigio de sus docentes, quienes – de acuerdo a los alumnos – son los mismos que enseñan en los centros top.

c. *Determinantes de la calidad en la educación superior*

En las siguientes secciones se muestran los determinantes de la calidad según los resultados de los grupos focales y entrevistas realizadas, los cuales han sido ordenados por etapas y tipo de actor.

i. *Ingreso*

La información obtenida a través de los grupos focales y entrevistas ha permitido determinar que uno de los aspectos que diferencia a los centros de educación superior³⁵ *top* y *no top* es el **tipo de postulantes** (primer determinante de la calidad educativa), los cuales se constituyen – al ingresar – en el foco principal del proceso educativo.

Para el **caso de las universidades**, la tipificación de los postulantes no tiene como *eje principal* el nivel socioeconómico, sino la *valoración de los postulantes* y/o sus familias sobre una combinación de factores, tales como el nivel de esfuerzo requerido y el tiempo para ingresar, el prestigio del centro educativo, entre otros.

De acuerdo a lo señalado por los estudiantes universitarios *no top*, la decisión de postular a una universidad *no top* se ha centrado en el “*ahorro de tiempo*” que significa el no tener que prepararse y postular varias veces para ingresar a una universidad *top*. Al parecer, esta idea en los estudiantes universitarios *no top* se forma tanto por experiencia propia (estudiantes que postularon a universidades *top* pero no ingresaron) como por referencia de terceros (estudiantes que postularon directamente a una universidad *no top*). En todos los casos, los estudiantes universitarios *no top* eran conscientes (al momento de postular) de que el *prestigio* de sus centros de estudio actuales no era bueno³⁶. De esta forma, los estudiantes universitarios *no top* señalan que al momento de postular valoran más la permeabilidad del proceso de ingreso que el prestigio de los centros de estudio.

El caso de los estudiantes universitarios *top* se presenta más heterogéneo que el de su contraparte *no top*. Un sub-grupo percibe que la dificultad del proceso de admisión es la *garantía de la calidad educativa* que reciben, debido a que el filtro permitiría sólo el ingreso de *los más capaces*. De este filtro se derivaría no solo la calidad educativa, sino también el prestigio de la institución. El otro sub-grupo *top* identifica que el proceso de admisión de sus centros de estudio *no es una herramienta adecuada* para discernir la capacidad de los postulantes; sin embargo, seleccionaron su universidad por el *prestigio de la carrera* que estudian. Cabe señalar que la totalidad de las universidades *top* de este tipo son privadas. En resumen, todos los estudiantes universitarios *top* valoran el prestigio de su centro de estudios – ya sea de su universidad y/o carrera –; la única diferencia radica en el peso que otorgan en sus preferencias al nivel de esfuerzo y tiempo para ingresar.

Los grupos focales revelaron que la situación económica del estudiante universitario tiene un rol secundario en la decisión que toma sobre a qué tipo de universidad postular. Si bien una mejor situación económica amplía el abanico de centros educativos *top* a considerar, existen alternativas de universidades *top* que están al alcance de los estudiantes con menos recursos

³⁵ En el documento se emplea el término centro de estudios o centro educativo para englobar a los dos tipos de centros de educación superior analizados (universidades e institutos).

³⁶ Como se verá en la sección de transformación, los estudiantes universitarios *no top* consideran que el poco prestigio de su centro de estudios corresponde a un prejuicio porque ellos no perciben mayores diferencias en el contenido curricular, docentes, infraestructura y oportunidades en el mercado laboral. Cabe resaltar que esta fue la percepción de los estudiantes.

financieros (como las universidades públicas). Cabe señalar que esta conclusión puede ser adecuada sólo para las familias de los niveles socioeconómicos considerados en los grupos focales³⁷. Así, es posible que exista un mecanismo no analizado por el cual los estudiantes de bajos recursos asisten a universidades no top.

De esta forma, *ex-ante* los procesos de admisión de las universidades, existen hasta tres tipos de postulantes universitarios según sus preferencias sobre el nivel de esfuerzo, el tiempo para ingresar y el prestigio del centro educativo:

- 1) Los que consideran la dificultad del ingreso como un mal y no dan mucho valor al prestigio de la universidad
- 2) Los que consideran la dificultad de ingreso como un bien y dan valor al prestigio de la universidad
- 3) Los que valoran el prestigio de la universidad y son (al parecer) indiferentes a la dificultad de ingreso.

Para ***el caso de los institutos***, el factor económico tiene un rol central en dos decisiones que toman los estudiantes con respecto a su acumulación de capital humano. En primer lugar, el factor económico se ha presentado como una *restricción* importante para el *acceso a una educación universitaria*: en todos los grupos focales, la mayoría de los estudiantes de institutos *top* y *no top* señalaron que eligieron este tipo de educación superior porque no podían costear la universidad a la cual querían acceder. En segundo lugar, la *restricción presupuestaria* tiene un efecto sobre la *calidad de los institutos a los cuales se puede acceder*: salvo en el caso la carrera de mecánica – donde los institutos Tecsup (privado) y SENATI (público) tendrían una calidad relativamente similar en cuanto a su reconocimiento en el mercado –, en las demás carreras técnicas es notoria la *diferencia de precios* entre los institutos *top* y *no top*. Así, los estudiantes con menos recursos financieros y que desean seguir carreras técnicas en contabilidad, enfermería ó administración, sólo pueden acceder a institutos *no top*.

Al margen del factor económico, fue posible reconocer una diferencia entre los estudiantes que asisten a institutos *top* y *no top*. De acuerdo con los resultados de los grupos focales, al momento de postular, los estudiantes de institutos *top* demuestran un *mayor interés en la calidad de la educación* que iban a recibir: este grupo ha señalado que buscaba los institutos con mayor prestigio con la finalidad de asegurar una inserción laboral exitosa y – principalmente – para *convalidar en el futuro los cursos del instituto* en alguna universidad (para obtener el título universitario). Esta *estrategia de acumulación de capital humano* no ha sido reconocida en los estudiantes *no top*. De esta manera, *ex-ante* los procesos de postulación a los institutos, es posible diferenciar a los estudiantes de acuerdo a su *nivel socioeconómico* y su *interés por la acumulación de capital humano*.

Desde el punto de vista de las autoridades, la mayoría de los entrevistados de universidades e institutos (*top* y *no top*) perciben que los postulantes presentan deficiencias por el bajo nivel educativo de la Educación Básica Regular (primaria y secundaria), lo que les obliga a impartir cursos de nivelación durante el primer año de estudio. De esta manera, el discurso común a todas las autoridades es que la mayoría de sus postulantes tienen una formación escolar pésima y restricciones económicas severas.

³⁷ Se debe recordar que el diseño del estudio restringió (controló) el nivel socioeconómico de los participantes de los grupos focales, con la finalidad de identificar fácilmente los determinantes de la calidad educativa.

“Nuevamente surge la crítica a la Educación Básica Regular (EBR), por lo que no se problematiza la calidad de los ingresantes”

Reporte de campo - Autoridad Instituto No Top Arequipa

“En [instituto], en cambio, se incidió en las deficiencias del sistema educativo escolar y cómo se tiene que invertir tiempo y recursos en nivelar a los ingresantes para lograr rendimientos básicos satisfactorios, que en muchos casos son insuficientes al momento del ingreso.”

Reporte de campo - Autoridad Instituto Top Lima

“No todos sus ingresantes tienen las características básicas buscadas, se culpa de esto a la EBR y se mencionó que la responsabilidad de la nivelación recae en la universidad”

Reporte de campo - Autoridad Universidad No Top Arequipa

“Se menciona que muy pocos alumnos cumplen con el perfil objetivo. Para el caso de educación, encuentran deficiencias en argumentación y comprensión.”

Reporte de campo - Autoridad Universidad Top Lima

Sin embargo, si es posible encontrar diferencias entre los grupos y carreras analizadas. Sólo en el caso de institutos no top fue posible reconocer un problema mayor con respecto de sus postulantes, ya que las autoridades señalaron que deben establecer principalmente filtros psicológicos porque tienen postulantes con trastornos mentales severos (Trastorno fronterizo de la personalidad). Un punto a destacar se da con respecto a la carrera de educación, ya que en todos los grupos (técnicos y universitarios, top y no top) se menciona que la calidad de sus postulantes es menor que en otras carreras.

Otra característica relevante es la **dificultad del proceso de admisión** (segundo determinante de la calidad educativa). La mayoría de los centros de educación superior (*top* y *no top*) señalaron que no poseen un perfil del ingresante más allá de que cuenten con competencias de aptitud verbal y matemática. Sin embargo, sólo en el caso de institutos no top es posible encontrar centros que no evalúan a sus postulantes e ingresan directamente al pagar la inscripción; mientras que sólo en el caso de universidades top es posible identificar centros que buscan que sus ingresantes tengan otras competencias importantes, como la argumentación y habilidades de comunicación.

“No hay filtro de ingreso, basta pagar la cuota de inscripción.”

Reporte de campo - Autoridad Instituto No Top Trujillo

“En el caso del [instituto], la Directora de las Carreras de Gestión es la encargada de elaborar los perfiles, sin embargo no los supo explicar (pero sí mencionó que se renuevan cada dos años). En [instituto] el perfil objetivo está claramente definido: católicos, con vocación docente, preparación mínima requerida en RM y RV y “normal” [sic] en aspectos psicológicos.”

Reporte de campo - Autoridad Instituto No Top Lima

“En el caso de [instituto] el perfil objetivo se elabora en la sede de Lima y es igual para todo el país, lo que se busca es una base sólida en ciencias, matemáticas y comunicación; este perfil se revisa cada dos años a través de comisiones consultivas en las que intervienen empresarios.”

Reporte de campo - Autoridad Instituto Top Arequipa

“El perfil objetivo del ICH es de una alumna con alto nivel académico y aptitudes en RM y RV.”

Reporte de campo - Autoridad Instituto Top Arequipa

“El filtro al momento del ingreso es irrelevante, por decisión deliberada de la institución. Dada la gigantesca brecha educativa escolar existente (que escapa al alcance de las universidades solucionar), sería absurdo y hasta antiético negarle a alumnos que no han tenido la chance de formarse en un buen colegio la oportunidad de entrar a una buena universidad.”

Reporte de campo - Autoridad Universidad Top Trujillo

Lo que representa una *regularidad* es el discurso de las autoridades de universidades e institutos *no top* para justificar el bajo nivel de dificultad de sus procesos de admisión. De acuerdo a las entrevistas en profundidad, las autoridades educativas *no top* (universidades e institutos) caracterizan a su *alumnado como deficiente en las capacidades, habilidades y conocimientos* que debieron haber adquirido en su etapa escolar³⁸. Debido a ello, el nivel de selectividad de los procesos de admisión de los centros *top* es nulo, señalando constantemente que el ingreso y el proceso de transformación se adecuan al perfil real del postulante, renunciando a la exigencia de mayores habilidades a sus ingresantes por la necesidad de contar con un mayor volumen de ingresos.

“... si tenemos un perfil rígido [más exigente] (en el examen de admisión), nos quedamos sin alumnos. Lo que hemos hecho es adaptar nuestro sistema a ese perfil que nos llega: un alumno con deficiencias”.

Reporte de campo - Autoridad Universidad No Top Lima.

Al parecer, este discurso no sólo se mantiene para el examen de ingreso sino también durante el proceso de transformación. Como se verá en la etapa de transformación, los centros educativos *no top* no tienen un sistema adecuado de eliminación de alumnos. Esto los diferencia de los centros educativos *top* con procesos de admisión fáciles, en los cuales los alumnos deficientes son eliminados en los primeros ciclos.

En el caso de los centros *top* (universidades e institutos), también se ha identificado el discurso de atenuación de la exigencia en el proceso de admisión por la baja calidad de la EBR. Sin embargo, esta no se ha justificado por motivos financieros y se contrarresta por el nivel de exigencia durante el primer año de estudio (a través de cursos filtro)³⁹.

De esta forma, se aprecia que todos los centros *no top* (universidades e institutos) no poseen un proceso de admisión selectivo. En el caso de los centros *top*, la evidencia es mixta: existen

³⁸ Sólo en el caso de los institutos *no top*, las autoridades añaden las limitaciones socioeconómicas de su alumnado.

³⁹ Como se verá en la siguiente sección, algunas autoridades de centros educativos *top* reconocen que el proceso de admisión no es el filtro que emplean para identificar a los estudiantes con las capacidades requeridas para su universidad / instituto, sino los primeros ciclos de estudio.

centros con procesos de admisión complejos y efectivos, mientras que otros relajan sus filtros iniciales para compensar la baja calidad de la EBR.

Un aspecto a destacar de la cita anterior es que se pueden rescatar dos interpretaciones complementarias de la frase “... *nos quedamos sin alumnos...*”. La primera es que las autoridades reconocen que si decidiesen tener un perfil de ingreso más exigente, su prestigio no les permitiría captar otro tipo de estudiantes (con mejores capacidades). La segunda, que los actuales estudiantes (con deficiencias) no realizarían un mayor esfuerzo para ingresar a un centro de estudios más exigente. Esta segunda interpretación se sustenta en los comentarios expuestos por autoridades *no top*; las cuales señalan que si el proceso de admisión fuese más difícil, los estudiantes optarían por un centro de estudios con un proceso más permeable. Así, el bajo nivel de exigencia en la admisión a los centros de estudio *no top* (universidades e institutos) correspondería a un equilibrio sub-óptimo en el mercado educativo *no top*.

ii. *Transformación*

En esta etapa se analizan las características de los centros de estudio *top* y *no top* en torno al perfil del alumno, los recursos educativos, la calidad de los docentes, el nivel de exigencia, el sistema de eliminación de alumnos deficientes, la relación con el mercado laboral y la gestión del centro.

Con respecto al **perfil del alumno** (tercer determinante de la calidad educativa), la gran mayoría de autoridades educativas (*top* y *no top*) señalaron que ésta se determina principalmente por las competencias que exige el mercado laboral a sus egresados. A pesar de este discurso común, se ha podido identificar diferencias entre los centros *top* y *no top*. Los grupos focales y las entrevistas a profundidad permitieron determinar que (en términos relativos) los centros *no top* inciden más que los *top* en aspectos relacionados a la adquisición de algunas habilidades *soft*⁴⁰, debido a que se reconoce que su alumnado presenta deficiencias al respecto.

Por otro lado, si bien las habilidades *soft* son señaladas como importantes por los alumnos *top*, no reconocen a sus centros de estudio como espacios en los cuales se desarrollen estas habilidades. Más bien, las reconocen como algo inherente a las personas. La percepción de los universitarios dista de los alumnos de los institutos, pues para estos últimos, la adopción de habilidades *soft* y *hard* que brinda su centro educativo es más valorada y esperan un perfil más ceñido a la experiencia antes que al dominio teórico.

En cuanto al **plan de estudios** (cuarto determinante de la calidad educativa), se encontró que, en general, los estudiantes no lo consideran como determinante de la calidad en primera instancia, pues no tienden a revisarlo –salvo en casos precisos en los que los estudiantes de los institutos *top* esperan trasladarse a una universidad– y más bien suelen asociarlo a la calidad de los profesores. No obstante, indirectamente, reconocen su importancia, como determinante de la exigencia y de su orientación posterior en el mercado laboral.

⁴⁰ Para el presente estudio, se catalogaron como habilidades *soft* los siguientes aspectos: trabajo en equipo, capacidad para adaptarse a la cultura organizacional, trabajo bajo presión y/o incertidumbre, creatividad, capacidad de reflexión, capacidad crítica, autonomía (trabajar sin supervisión constante), capacidad para gestionar personas (liderazgo), pro-actividad e iniciativa, y capacidad de comunicación. Las habilidades *hard* son: dominio de herramientas tecnológicas (uso de herramientas informáticas), dominio de otro idioma, capacidad técnica / conocimientos prácticos (específico de la carrera), y dominio teórico de la carrera (disciplina).

“Por eso la elegí porque a comparación del costo de la [universidad Top] con la de la [universidad No Top], o sea, hay bastante diferencia. Pero con respecto a la currícula son bastantes similares.”

Egresados Universidades no top, Lima

“...Hay currícula de otras universidades que son buenas, pero en la nuestra nos exigen bastante”

Estudiantes de Universidades top, Trujillo

“Una currícula te configura para lo que quieres ser, por ejemplo esta te prepara para derecho penal o para derecho civil, después no vas a salir como abogado en derecho comercial”

Estudiantes de Universidades top, Arequipa

“Es muy importante, ya que es la universidad la que nos impone eso, el silabo, los cursos, mediante eso nos prepara para salir al mercado, a la realidad...”

Estudiantes de Universidades no top, Arequipa

Situación opuesta ocurre con los egresados, quienes sí otorgan a este determinante una importancia directa y relacionada con el empleo, principalmente por las capacidades y habilidades que hubieran deseado haber desarrollado antes de ser sujetos de empleo. Entre los egresados de universidades no top existe cierto descontento por haber llevado cursos innecesarios dentro del plan de estudios, mientras los egresados de las universidades top se sienten satisfechos con el contenido de los cursos que llevaron y les sirvieron para formarse como profesional, aunque hubieran preferido llevar algunos cursos adicionales que consideran interesantes.

“En la universidad es todo muy básico, sales y te das contra la pared. Cuando empecé a practicar descubrí que habían muchas cosas que no me habían enseñado”

Egresado Universidad no top, Arequipa

“Hay cursos que están por gusto, que están desfasados, arcaicos y agregar algo más importante como son los cursos financieros y legales.”

Egresado Universidad no top, Lima

“[La currícula es] muy buena. En otros lugares no eran tan buenas. En la universidad siempre andan renovando y cambiando, adelantados.”

Egresado Universidad top, Trujillo

Por su parte, los egresados de institutos top señalan que el plan de estudios es compatible con las exigencias del mercado ya que los cursos que llevan son útiles en su vida profesional; sin embargo, hubieran preferido llevar cursos generales adicionales para ampliar su espectro de conocimientos. Los egresados de institutos no top declaran que cambios constantes en el plan de estudios y cursos poco interesantes no favorecerían su educación.

“[¿Y te hubiera gustado estudiar otros cursos?] Sí, porque siempre es bueno saber de todo, porque ahora en este mercado competitivo si solo estás regulado a algo, el que está atrás tuyo tiene algo más, tú te quedas.”

Egresado Instituto top, Trujillo

“Lo malo en mi caso es que la currícula cambiaba constantemente”

Estudiantes Institutos no top, Arequipa

Con respecto a las autoridades entrevistadas, todas manifestaron la importancia de que la currícula se encuentre actualizada y que cubra las necesidades del mercado laboral. Al respecto, se observa que los institutos top y las universidades (top y no top) tienen un rol activo para recoger información del mercado mediante canales formales, realizando reuniones periódicas con empleadores. Solo en el caso de institutos no top se observan centros que tienen un rol pasivo, debido a que recogen las competencias requeridas por la industria sólo a través de las solicitudes realizadas a sus bolsas de trabajo o por comentarios informales⁴¹.

“No existen definiciones formales del egresado, pero se resume en que estos deben ser profesionales preparados práctica y teóricamente para el desempeño laboral. No existe una relación formal con el mercado laboral, pero se intenta recoger información en el momento de establecer contactos para convenios, por ejemplo.”

Reporte de campo – Autoridad Instituto No Top Arequipa

“No existe de manera sistemática, en el mejor de los casos, mediante canales informales, como comentarios de los empleadores donde los estudiantes realizan sus prácticas.”

Reporte de campo – Autoridad Instituto No Top Trujillo

“El vínculo con los empleadores es constante y se da mediante recomendaciones y canales formales de diálogo a propósito de las prácticas que realizan los estudiantes. Sus observaciones son consideradas en la elaboración de la currícula, que se revisa anualmente y se reestructura cada cuatro años para responder a las nuevas necesidades del mercado laboral.”

Reporte de campo – Autoridad Instituto Top Lima

“El diálogo con los empleadores es intenso. Justamente por recomendaciones de ellos, la universidad viene implantando de forma gradual un aumento del rigor académico durante los estudios.”

Reporte de campo – Autoridad Universidad No Top Trujillo

“Para esto se realizan desayunos en los cuales se presentan propuestas y los empleadores opinan, critican, aportan. Su voz es importante en la interacción de cuatro actores: docentes, alumnos, egresados y empleadores.”

Reporte de campo – Autoridad Universidad Top Lima

Para los empleadores, el plan de estudios resulta importante debido a que representa la formación académica del empleado. Al respecto, los empleadores de institutos manifestaron que el plan de estudios tiene una mejor elaboración en los institutos top.

A pesar de las respuestas brindadas, la perspectiva brindada por las personas que llenaron la encuesta durante el *Encuentro de la Calidad en la Universidad Peruana* en Trujillo (en adelante, *El Encuentro*) señalaron que los principales actores para la actualización del plan de

⁴¹ Una figura distinta se da en el caso de la carrera técnica de educación, debido a que señalan que su currícula se rige por las disposiciones del MINEDU.

estudios son los docentes y el personal de la dirección académica; mientras que en el último lugar se encuentran los empresarios (25%)

Cuadro 13: Actores que participan en la actualización de la currícula

	Universidad		Total (N=93)
	Privada	Pública	
Docentes	97.7	89.8	93.5
Personal de la dirección académica	88.4	59.2	72.8
Jefes de departamento	65.1	61.2	63.0
Alumnos	58.1	59.2	58.7
Otros	39.5	22.4	30.4
Empresarios	34.9	16.3	25.0

Con respecto a los **recursos educativos** (quinto determinante de la calidad educativa), todos los actores entrevistados consideran que son medianamente importantes para asegurar la calidad de la educación superior. Las autoridades y alumnos reconocen dos tipos de recursos educativos: (i) *el equipo de enseñanza* y (ii) *la infraestructura del local*.

Como era previsible, el *equipo de enseñanza* fue un tema sensible sólo para las *carreras de laboratorio*, identificándose – según la percepción de los alumnos de las universidades e institutos – que los centros educativos *top* son los que se encuentran *mejor equipados*. Por otro lado, los grupos focales evidenciaron que los alumnos y egresados no perciben a la *infraestructura* del local como un factor que determine la calidad de la educación recibida: sólo en algunos casos las menciones sobre la infraestructura detallan que ésta es importante para algunos estudiantes y egresados de institutos no *top*, por ser éste un factor que evidencia las carencias de su centro educativo.

“(Las áreas de estudio) tienen su importancia porque cuando el lugar está bien, uno se siente cómodo y listo para estudiar.”
Egresado Instituto top, Arequipa

“Hay pocos equipos, además cuando expones debes pedir prestado el proyector multimedia.”
Egresado Instituto no top, Arequipa

Con respecto a las autoridades, las universidades (*top* y no *top*) e institutos *top* mostraron el mismo nivel de satisfacción con relación a la infraestructura de sus centros de estudio. Sólo en el caso de algunos institutos no *top* se indica que las condiciones no son del todo óptimas. El punto más claro se dio en torno al equipamiento, donde fue evidente que – según las autoridades – solo las carreras de laboratorio en los institutos no *top* tienen deficiencias severas. Sobre estos puntos, las principales diferencias no provienen de comparar los centros *top* y no *top*, sino del contraste entre los centros privados (más satisfechos) y públicos (menos satisfechos)

Los **docentes** (sexto determinante de la calidad educativa) son considerados por todos los actores (*top* y no *top*) como uno de los factores más importantes de la calidad de la educación. También son considerados como pieza fundamental para que los alumnos se inserten al mercado laboral, al ser estos potenciales empleadores y observadores directos de la calidad del profesional del centro educativo.

“Bueno, me parece que tienen mejores docentes y esa fue la decisión, para decidirme, lo primordial”

Estudiante Universidad top, Arequipa

“Opté por estudiar en esa universidad porque quería buscar una mejor calidad de docentes, preferí una universidad particular...”

Estudiante Universidad no top, Arequipa

“...creo que hay docentes que no enseñan bien, hay posibilidad de quejarse para que nos cambien el docente, pero creo que debería haber mayor exigencia al elegirlos”

Estudiantes universidades no top - Arequipa

“Son bastante importantes, pero como dice, puede saber mucho pero si no sabe llegar al alumno, es solo un sabio más.”

Estudiante Universidad top, Arequipa

“No todos los profesores, solo algunos valoro”

Estudiante Instituto no top - Arequipa

“Hay profesores que saben, pero no tienen la capacidad para transmitir”

Egresado Universidad no top - Arequipa

“Yo creo que la relación que se tenga con los docentes que va a perdurar a través del tiempo.”

Estudiante Universidad no top, Arequipa

Las autoridades educativas *top* y *no top* entrevistadas, manifestaron que sus centros educativos establecen *requisitos* mínimos para la *contratación de los docentes*. Los aspectos evaluados por las autoridades son similares: título profesional, experiencia laboral, experiencia docente y nivel de especialización. De esta manera, los filtros aplicados para la contratación de los docentes no se presentan como una diferencia importante entre los centros educativos *top* y *no top*; sin embargo, queda analizar si los niveles de exigencia en dichos filtros son distintos.

Es importante mencionar que los alumnos de universidades *no top* en Lima señalan que sus profesores son los mismos que dictan en las universidades *top* de Lima⁴². Si bien esta es una afirmación a ser corroborada, lo más probable es que este discurso se nutra de casos aislados. Adicionalmente, es posible que en los casos de profesores que enseñan en instituciones *top* y *no top* simultáneamente, su desempeño y nivel de exigencia al que deben responder sean más fuertes en las instituciones *top*⁴³.

Un aspecto donde se aprecia una diferencia clara entre los centros de estudio *top* y *no top* es en las políticas de *evaluación y capacitación* permanente de sus docentes. Las entrevistas a las autoridades educativas permitieron identificar que las instituciones *top* (universidades e institutos) poseen un *área dedicada al monitoreo permanente de sus docentes*, y emplean técnicas diversas y complementarias para obtener información sobre el desempeño del docente: encuestas a los alumnos, grupos focales con alumnos destacados y observación participante en clase. Adicionalmente, los centros educativos *top* fueron capaces de trazar las acciones que

⁴² Cabe señalar que esta afirmación la realizan estudiantes de universidades no top con la finalidad de sustentar que reciben una educación de calidad, similar a la de las universidades top. Investigaciones futuras podrían analizar si ese discurso es concebido por los propios estudiantes ó si es generado por las autoridades de universidades *no top*.

⁴³ Esta hipótesis se basa en testimonios no recogidos de manera sistemática.

toman como consecuencia de las evaluaciones a los docentes (premiaciones, capacitación o separación). Si bien los centros educativos *no top* también señalan realizar acciones de evaluación y capacitación, estas no son tan estructuradas y permanentes como en el caso de las instituciones *top*.

“Para evaluar docentes el Director y el encargado de cada área hacen seguimientos de su desempeño. Se evalúa permanentemente el cumplimiento de objetivos por etapa de trabajo.”

Reporte de campo – Autoridad Instituto No Top Lima

“Se los evalúa de forma permanente, mediante encuestas y focus groups a alumnos, observaciones sorpresa en clases de comités evaluadores y entrevistas personales.”

Reporte de campo – Autoridad Instituto Top Trujillo

“La evaluación de docentes la realizan alumnos cada ciclo y el Consejo Universitario para promoción. Dicen que la evaluación ahora es constante: decano encargado de aplicar pruebas, entrar a clases, conversar con alumnos. Lo que se evalúa es: desarrollo académico, evaluación de cada persona.”

Reporte de campo – Autoridad Universidad No Top Lima

“Se evalúa el desempeño de los docentes por encuestas, evaluación del decanato y del jefatura de departamento; la información es manejada por la Dirección de Profesores.”

Reporte de campo – Autoridad Universidad Top Lima

“A los de rendimiento bajo en estas evaluaciones, se los hace llevar cursos de docencia como capacitación para que mejoren su performance, y en caso esta no levante, se los separa de la institución.”

Reporte de campo – Autoridad Instituto Top Trujillo

“Las capacitaciones se dan: a. docencia y pedagogía 2 veces al año y son obligatorias; y, b. en gestión universitaria: no son obligatorias, pero son requisito para ascender.”

Reporte de campo – Autoridad Universidad Top Arequipa

En opinión de los empleadores, las universidades no top deben mejorar la calidad de sus profesores ya que consideran que es un punto bajo que afecta el rendimiento de los egresados, lo cual no sucede en universidades top.

Como se aprecia en el siguiente cuadro, sólo el 73.9% de las personas que llenaron la encuesta durante el *Encuentro* señalaron que en sus universidades se tiene una política de evaluación continua de los docentes. En el caso de las universidades privadas, casi el 100% ha implementado dicha política, mientras que en las universidades públicas el porcentaje cae al 53.1%. Con respecto a la antigüedad de la evaluación, en las universidades privadas esta políticas llevan cerca de una década de implementadas, mientras que en las públicas solo un lustro.

Cuadro 14: Universidades con evaluación docente

	Privada	Pública	Total (N=93)
La universidad tiene una política de evaluación continua de los docentes	97.7	53.1	73.9
Antigüedad de evaluación	8.8	4.4	6.7

Con respecto a los actores que participan en la evaluación docentes, los principales actores son los jefes de departamento (81.9%), los alumnos (75.3%) y el departamento de evaluación docente (52.8%). Como se observa, existen diferencias marcadas entre las universidades públicas y privadas.

Cuadro 15: Actores que participan en la evaluación docente

	Privada	Pública	Total (N=93)
Jefes de departamento	78.6	86.7	81.9
Todos los alumnos	90.5	54.8	75.3
Departamento de evaluación docente	73.8	23.3	52.8
Otros docentes	47.6	51.6	49.3
Personal administrativo	35.7	12.9	26.0
Alumnos del tercio superior	21.4	6.7	15.3
Padres de familia	11.9	0.0	6.9

Con respecto a la **exigencia y los mecanismos de eliminación de los alumnos** (séptimo determinante de la calidad educativa), las entrevistas a las autoridades registraron que los centros educativos *top* se caracterizan por tener un *nivel de exigencia superior* a los *no top* durante todo el proceso de transformación del alumno. De acuerdo a las autoridades y los alumnos, en las instituciones *top* se dictan cursos que son definidos como filtros de carrera: cursos que se dictan durante los primeros ciclos y que tienen políticas de calificación rígidas para asegurar la calidad del alumnado (ya sea por desincentivación o por eliminación del estudiante).

“Al principio yo pensé que iba a ser difícil porque veía a mi hermano con sus libros, pero no es tan difícil, si te esfuerzas y estudias te llegas a acostumbrar, la haces, pero cambias, es una transición”

Estudiante Universidad top, Lima

“Cada vez se pone más tranca”

Estudiante Universidad top, Trujillo

“No existen lineamientos sobre el nivel de exigencia, eso queda a criterio de cada docente. Se maneja la idea de que el bajo rendimiento de los alumnos está asociado a la capacidad de los docentes: ‘un buen docente no debería tener alumnos desaprobados’”

Reporte de campo - Autoridad Instituto No Top Arequipa

“El filtro de exigencia está consciente y deliberadamente colocado en los estudios, no en el ingreso. Por ello, el nivel de deserción académica en el primer año es relativamente alto, aunque luego se reduce enormemente.”

Reporte de campo - Autoridad Instituto Top Trujillo

“No existen lineamientos sobre el nivel de dificultad de las evaluaciones”

Reporte de campo - Autoridad Universidad No Top Arequipa

“A los profesores se les entrega una Guía del Docente: pautas sobre métodos y evaluación, se complementa con seguimiento de esto.”

Reporte de campo - Autoridad Universidad Top Lima

“El filtro académico durante los estudios es exigente. Sin embargo, la alta exigencia del filtro inicial, el de ingreso, logra exitosamente captar alumnos con altas posibilidades de seguir el ritmo de los estudios, por lo que la deserción por motivos académicos es baja.”

Reporte de campo - Autoridad Universidad Top Lima

Los egresados de universidades top consideran que una garantía de la calidad del alumnado se encuentra en la exigencia de las evaluaciones. Esta visión es compartida con los empleadores, quienes revelan como determinante importante de la calidad de la educación al nivel de exigencia del centro educativo medida como no aprobación de alumnos con bajo rendimiento. Al respecto, los egresados de universidades no top señalan que ésta es muy baja y que incluso los profesores califican de una manera poco seria al aprobar a cambio de favores.

“Jalaban a las personas que no compraban su libro o sino decían de mi libro de la pagina de tal a tal para el examen.”

Egresado Universidad no top, Lima

“Si terminaste en la [CEU top] quiere decir que terminaste bien porque pasar raspando es imposible.”

Egresado Universidad top, Lima

“[El proceso de evaluación no es exigente] (...) si quieres ser un profesional, debes estudiar porque el profesor no te exige, solo te da las pautas.”

Egresado Universidad no top, Trujillo

Por otro lado, si bien los estudiantes de los institutos consideran que la calidad y exigencia de los institutos en general es menor respecto a las universidades, los institutos top se caracterizan por ser altamente exigentes en el proceso educativo (compensando la inexistencia de filtro al ingreso. De hecho, según la percepción, la diferencia en el nivel de exigencia entre institutos top y no tops es mayor que la diferencia existente entre universidades top y no top.

“Yo también (jalé) porque estaba difícil. Sí me habían enseñado todo; pero estaba difícil, estaba difícil para todos, jalamos bastantes. Era exigente hasta la asistencia.”

Egresado Instituto top, Arequipa

En cuanto a los mecanismos de eliminación se refiere, para los estudiantes de las universidades top y no top estos no se perciben como determinantes de la calidad. Las menciones sobre eliminación efectiva de alumnos son casi nulas. Los estudiantes de ambos tipos de universidades (top y no top) manifiestan que en sus centros educativos sí se eliminan

alumnos por bajo rendimiento; no obstante, no se pudieron identificar diferencias significativas sobre el proceso en sí mismo.

Cabe señalar que si bien la separación de alumnos por bajo rendimiento es un mecanismo que existe en los centros *top*, eso no inhibe la existencia de mecanismos para apoyarlos y evitar su salida de la institución.

Los centros educativos *no top* no tienen una política clara de eliminación de alumnos por bajo rendimiento. Si bien existen reglas de eliminación de alumnos, estas no son empleadas de manera regular. Las autoridades educativas *no top* indicaron que un motivo del no empleo real de las políticas de eliminación radica en la calidad de los ingresantes que captan: manifiestan que los alumnos llegan con deficiencias y/o pocas habilidades, las cuales deben nivelarse en los primeros ciclos de estudios.

“En el caso particular de NW se dio a entender que no retiran alumnos porque, de hacerlo, igual estudiarían en otro instituto, entonces prefieren “hacer el esfuerzo” de ayudarlos ellos mismos.”

Reporte de campo - Autoridad Instituto No Top Lima

“Sólo en el caso de SENATI existe un mecanismo de retiro de alumnos por bajo rendimiento, sin embargo este porcentaje está alrededor del 8% y se le relaciona con dificultades vocacionales”

Reporte de campo - Autoridad Instituto Top Arequipa

“Cuando un alumno desaprueba 3 ó más cursos en un ciclo, o 6 a lo largo de la carrera. El alumno pierde la beca. Sin embargo, el nivel de ocurrencia de esto es bajo en comparación, por ejemplo, a la deserción por problemas económicos.”

Reporte de campo - Autoridad Instituto Top Lima

“No existen mecanismos para eliminar alumnos: el servicio psicopedagógico hace un diagnóstico de los problemas que afectan a cada alumno (dado su estrato puede estar vinculado a mala alimentación, problemas familiares, etc.). Y “se les da la oportunidad”.

Reporte de campo - Autoridad Universidad No Top Lima

“Normas de retiro: desaprobación de asignaturas, inasistencia a clases. Dos o tres eliminados por semestre.”

Reporte de campo - Autoridad Universidad Top Lima

Cabe señalar que la aplicación del mecanismo de eliminación sólo es fuerte en los institutos y universidades *top* que no son muy selectivos durante el proceso de admisión, por lo cual sus cursos filtro son importantes. En cambio, los institutos y universidades *top* selectivos⁴⁴ señalan que el filtro de ingreso les permite contar con alumnos de calidad, por lo que son pocos los alumnos eliminados; mientras que en las instituciones *no top* (universidades e institutos) simplemente no existe el mecanismo de eliminación.

En referencia a los **compañeros de clase**, los alumnos concluyen que los compañeros de clase no son determinantes de la calidad educativa, pero resultan un factor importante en el

⁴⁴ Se considera como selectivo a los centros de educación superior que implementan una política de discriminación adecuada durante el proceso de admisión.

entorno académico. De acuerdo a los estudiantes de las universidades no top, se aprende más de aquellos que tienen más experiencia. Asimismo, los egresados son quienes más valoran este determinante por un tema de contactos y referentes de la calidad de sus universidades. En el mismo sentido, los estudiantes de las universidades top revelan que sus compañeros son importantes porque generan competencia y proveen de contactos. Es por ello que, entre otros motivos, los compañeros de clase no se consideren como determinantes de la calidad educativa.

Sobre **la relación con el mercado laboral** (octavo determinante de la calidad educativa), las entrevistas realizadas indican que todas las instituciones *top* tienen un *vínculo constante y estrecho con empresas* y organizaciones que emplean a sus egresados. Este vínculo beneficia a las instituciones top a través de *la actualización de la malla curricular*. De acuerdo a las entrevistas realizadas, los empleadores manifiestan directamente a las autoridades universitarias el perfil de egresado que requieren sus empresas a través de espacios generados por las instituciones *top*. A diferencia de lo anterior, en los centros educativos *no top* la incorporación de las demandas del mercado se da de forma pasiva e indirecta, en base a las características que los empleadores demandan al solicitar profesionales a las instituciones.

Sobre la **internacionalización**, ésta no se refleja como determinante y en algunos casos resulta irrelevante. No obstante, es una idea atractiva para los estudiantes. Asimismo, los egresados de las universidades no top señalan que no han tenido experiencia con intercambios estudiantiles, lo contrario sucede con egresados de universidades top que tienen acceso a convenios internacionales y los usan – según sus términos – para conocer nuevas experiencias y madurar.

Por último, **la gestión de la institución** (noveno determinante de la calidad educativa) fue un aspecto evaluado en las instituciones *top* y *no top*. El resultado para los institutos indica que en los centros *top* las *funciones de la administración se encuentran distribuidas en distintos cargos* o áreas de gestión, lo cual permite una delimitación apropiada y asignación clara de las responsabilidades de cada miembro de la administración. En contraste, los institutos *no top* se caracterizan por tener una gestión concentrada en una o pocas personas, las cuales se encargan de múltiples funciones no conexas. Así, es posible encontrar a un director de carrera encargado de la evaluación de los docentes, la aplicación de las encuestas a los alumnos, las entrevistas con los empresarios, administración de la planilla y la bolsa de trabajo, entre otras. En el caso de las universidades, no se detectaron mayores diferencias.

Asimismo, la gestión de la institución es un factor valorado por los empleadores de universidades. De acuerdo a ellos, ésta debe ser seria y transmitir esa seriedad, y debe ocuparse de los intereses del alumnado evitando que pierdan clases y manteniendo relación con el mercado laboral. Asimismo, en línea con lo mencionado en la sección de adecuación laboral, los empleadores indican que los centros educativos deben promover que los alumnos ganen experiencia práctica.

iii. Empleo

Sobre el **perfil del egresado**, los estudiantes de universidades top consideran que el perfil de egresado de su universidad es el adecuado y sustentan ello en los egresados que ahora se encuentran en el mercado laboral. De igual forma, los estudiantes de universidades no top consideran que su universidad los prepara bien para enfrentarse al mercado laboral. Indican que el perfil de egresado de su universidad les permite ello en términos de las competencias que adquieren.

“Ya hay un historial de gente que ha salido de ahí y lo ha hecho bien.”
Estudiante Universidad top, Lima

“Siento que la universidad nos brinda lo necesario para poder aprender, ejercer lo que estas estudiando. Lo demás ya depende mucho de cada persona.”
Estudiante Universidad no top, Lima

Esta percepción cambia en la voz de los egresados de institutos no top. Este grupo señala tener problemas al egresar debido a que los empleadores no relacionan sus carreras al instituto donde estudiaron y valoran más egresados de universitarios en temas similares. Asimismo, declaran tener problemas al ser incompatible lo aprendido con los conocimientos aplicados en sus trabajos.

Por otro lado, los egresados de institutos top muestran que el perfil adquirido al egresar es compatible con el mercado laboral porque los empleadores buscan egresados de institutos donde estudiaron, lo cual los egresados lo asocian con el prestigio del instituto.

“Estaba un poco perdido no era mi línea con lo que había estudiado.”
Egresado Instituto no top, Lima

“En el caso de mecánico sí, porque siempre piden mecánicos de [Instituto top].”
Egresado Instituto top, Trujillo

Sobre **la relación con el mercado laboral**, las entrevistas realizadas indican que todas las instituciones (*top* y *no top*) consideran que las prácticas profesionales y pre-profesionales son espacios necesarios para que los estudiantes y egresados adquieran y/o afiancen competencias necesarias, además de facilitar su inserción en el mercado laboral.

Como se mencionó, las entrevistas indican que los centros educativos *top* tienen un *vínculo constante y estrecho con las empresas* y organizaciones que emplean a sus egresados. Este vínculo beneficia a las instituciones *top* para *concretar prácticas pre-profesionales* y para *colocar egresados en el mercado laboral*. El mecanismo empleado por los centros *top* es la bolsa de trabajo o la referencia directa⁴⁵. Respecto a este punto, las instituciones *top* no se limitan a ofrecer solo una bolsa de trabajo para las prácticas, sino que hacen un seguimiento más detallado de sus alumnos.

“En los tres casos existen mecanismos de seguimiento que incluyen formatos en los cuales los empleadores califican el desempeño del alumno. En [instituto] actualmente hay un piloto de seguimiento de prácticas: que se cumplan, que sean en labores que favorezcan a los alumnos. A veces se analiza a la empresa, se llama, etc.”

Reporte de campo - Autoridad Instituto Top Arequipa

“En el caso de Educación, son obligatorias y monitoreadas por una profesora encargada.”

Reporte de campo - Autoridad Universidad Top Lima

⁴⁵ Las empresas buscan personal directamente en el centro educativo en lugar de abrir una convocatoria abierta de empleo.

Los centros educativos *no top* tienen mayores dificultades para colocar a sus estudiantes y egresados en el mercado laboral, a pesar de brindar una bolsa de trabajo para practicas. Al respecto, se halló que la percepción de las autoridades *no top* y de los alumnos y egresados *no top* sobre las prácticas logradas es diferente: las autoridades *no top* indican que sus estudiantes no tienen problemas para conseguir prácticas rápidamente; mientras que los estudiantes y egresados *no top* señalan tener dificultades para conseguir practicas en su carrera. Al igual que su contraparte top, las autoridades indican que sus centros realizan seguimiento a sus alumnos durante las prácticas pre-profesionales.

“En los dos casos hay una coordinadora de prácticas encargada de la supervisión de las mismas y de la corroboración de las calificaciones que los alumnos recibieron en los hospitales y centros de trabajo de los técnicos en computación (para estos últimos se entregan formatos a empleadores), respectivamente. Las prácticas en [instituto] son rotativas: tres meses en hospital y tres en posta. Ningún lugar paga prácticas.”
Reporte de campo – Autoridad Instituto No Top Arequipa

“Hay un profesor o profesora encargado de monitorear las prácticas.”
Reporte de campo – Autoridad Universidad No Top Lima

Los egresados de institutos *no top* señalan que tenían que hacer prácticas pre-profesionales pero tuvieron problemas para conseguirlas porque pocos institutos brindaban facilidades (convenios con empresas, bolsas de trabajo) y recurrieron a contactos para conseguirlas. Incluso señalan que las practicas ofrecidas en convenios o la bolsa de trabajo de sus centros eran en empresas poco reconocidas o no muy relacionadas a su carrera.

En cambio, los egresados de institutos top tenían mayores facilidades para encontrar prácticas por parte de los institutos, aunque muchos buscan prácticas por su cuenta ya que estos convenios benefician solamente a los mejores alumnos.

“Te daban oportunidad, normalmente era para el tercio superior.”
Egresado Instituto top, Arequipa

“El instituto no me consiguió las practicas fue por medio de una amiga.”
Egresado instituto no top, Trujillo

Una situación a analizar es cuando los alumnos egresan y deben conseguir empleos y no prácticas. Se identificó que en esta etapa los egresados valoran contar con soporte para la inserción laboral (principalmente de bolsas de trabajo). Según los egresados de universidades top, la bolsa de trabajo les ha facilitado el contacto con los empleadores. Con respecto a los egresados de universidades *no top*, sólo algunos tuvieron acceso a una bolsa de trabajo; y aquellos que tuvieron este soporte señalaron que son pocas las veces que son contactados por empleadores. Al respecto, los estudiantes de las universidades *no top* consideran que las bolsas de trabajo de sus universidades no son tan buenas como las de las universidades top. Para el caso de los institutos, son los egresados de institutos top los que consideran que sus centros de estudio brindan un soporte efectivo para la inserción laboral.

La evidencia es consistente con lo planteado por las autoridades, debido a que la mayoría de las autoridades top (universidades e institutos) señalan que brindan un apoyo efectivo a sus egresados. En cambio, en los centros *no top* no existe mayor relación entre el centro y sus egresados.

“La directora para al tanto de convocatorias laborales de centros de salud: así se recoge la información y se avisa a algunos egresados. No hay una Bolsa de Trabajo Institucionalizada. En el caso del [instituto] hay una profesora encargada de publicar convocatorias en una pizarra, pero no hay mayor relación con egresados.”

Reporte de campo - Autoridad Instituto No Top Arequipa

“En ninguno se cuenta con Bolsa de Trabajo, ni hay apoyo especial a egresados.”

Reporte de campo - Autoridad Instituto No Top Lima

“En el [instituto] tienen un mecanismo que funciona como Bolsa de Trabajo: comunican convocatorias a solicitud de empresas y se comunican por teléfono con egresados gracias a su base de datos.”

Reporte de campo - Autoridad Instituto Top Arequipa

“No cuentan con Bolsa de trabajo”

Reporte de campo - Autoridad Universidad No Top Lima

“...sin embargo muchos profesores llevan a los mejores alumnos para trabajar con ellos

Reporte de campo - Autoridad Universidad No Top Lima

“Cuentan con una Bolsa de Empleo que tiene una “gran base de datos de empleos” y está asociada a Universia. Además, hay ofertas de trabajo que llegan directamente a las facultades.”

Reporte de campo - Autoridad Universidad Top Arequipa

d. Tabla resumen de determinantes de la calidad en la educación superior

A manera de resumen, en las siguientes tablas se presenta la interpretación de los resultados de las secciones anteriores. Para ello, se contrastaron las respuestas de los actores (estudiantes, egresados y autoridades) top y no top, con la finalidad de identificar factores que expliquen las diferencias de calidad entre sus centros de estudio. Este análisis se ha realizado de manera separada para las universidades y los institutos.

Con respecto a la educación universitaria, se encuentra consistentemente que existen diferencias entre universidades top y no top con relación a la dificultad del proceso de admisión, los docentes, la exigencia y los mecanismos de eliminación de los alumnos, la relación con el mercado laboral y el soporte durante la inserción (bolsa de trabajo). Como resultado, los egresados de universidades top se insertan con mayor facilidad al mercado laboral y se encuentran más satisfechos. Un hecho resaltante es que no se han encontrado diferencias entre universidades top y no top con respecto a la infraestructura y equipo.

Cuadro 16: Determinantes de la calidad de la educación superior universitaria

	Actores de la Educación Universitaria			
	Alumnos	Egresados	Autorid.	Emplead.
Determinantes según Etapas del Proceso Educativo				
<i>Etapa I: Ingreso</i>				
Tipo de postulantes	=		=	
Dificultad del proceso de admisión	+		+	
<i>Etapa II: Transformación</i>				
Perfil del alumno	+		=	
Plan de estudios	=	+	=	+
Recursos educativos: Infraestructura	=		=	+
Recursos educativos: Equipos	=		=	+
Gestión de los Docentes	+		+	+
Compañeros de clase	=	+		
Exigencia y los mecanismos de eliminación de los alumnos	+	+	+	
Relación con el mercado laboral	+		=	
Servicios alternativos (asesorías, psicopedagógico, etc.)	=		=	
Internacionalización	=	=		
Gestión de la institución			=	+
<i>Etapa III: Empleo</i>				
Perfil del egresado	=			
Relación con el mercado laboral		+	+	
Soporte durante la inserción		+	+	
Resultados del Proceso Educativo				
Inserción laboral		+	=	+
Adecuación laboral		=	=	=
Satisfacción del estudiante		+		
Desarrollo continuo de habilidades	=			
Prestigio o calidad de egresados	+			

Nota.- El símbolo + significa que se reconocen diferencias en el factor analizado entre los centros de estudio top y no top. El símbolo = significa que no se reconocen diferencias en el factor analizado entre los centros de estudio top y no top.

Con respecto a los institutos, se observa que existen diferencias importantes en torno al perfil del alumno, el plan de estudios, la exigencia y los mecanismos de eliminación de los alumnos, la gestión de la institución, la relación con el mercado laboral y el soporte durante la inserción (bolsa de trabajo). Adicionalmente, el análisis de las respuestas de las autoridades permiten identificar diferencias que no son percibidas por los estudiantes y egresados de los institutos no top, como la carencia de equipos (principalmente en las carreras de laboratorio) y la gestión de los docentes (contratación, evaluación, etc.). Es claro que esto repercute en la inserción laboral y – según las autoridades – en la adecuación laboral.

Cuadro 17: Determinantes de la calidad de la educación superior técnica

	Actores de la Educación Técnica			
	Alumnos	Egresados	Autorid.	Emplead.
Determinantes según Etapas del Proceso Educativo				
<i>Etapa I: Ingreso</i>				
Tipo de postulantes	+		=	
Dificultad del proceso de admisión	=		+	
<i>Etapa II: Transformación</i>				
Perfil del alumno	+		+	
Plan de estudios		+	+	+
Recursos educativos: Infraestructura	=	=	=	
Recursos educativos: Equipos	=	=	+	
Gestión de los Docentes	=		+	
Compañeros de clase	=			
Exigencia y los mecanismos de eliminación de los alumnos	+		+	+
Relación con el mercado laboral	=		+	
Servicios alternativos (asesorías, psicopedagógico, etc.)	=			
Internacionalización	=			
Gestión de la institución			+	+
<i>Etapa III: Empleo</i>				
Perfil del egresado		=		
Relación con el mercado laboral		+	+	
Soporte durante la inserción		+	+	
Resultados del Proceso Educativo				
Inserción laboral	+	+	+	+
Adecuación laboral			+	=
Satisfacción del estudiante		=		
Desarrollo continuo de habilidades	+			
Prestigio o calidad de egresados		=	+	

Nota.- El símbolo + significa que se reconocen diferencias en el factor analizado entre los centros de estudio top y no top. El símbolo = significa que no se reconocen diferencias en el factor analizado entre los centros de estudio top y no top.

e. Ranking de determinantes de la calidad en la educación superior

En esta sección se muestran las percepciones de los distintos actores sobre cuáles son los determinantes más importantes de la calidad en la educación superior. Debido a que no se ha empleado una herramienta cuantitativa para recoger esta información, no es posible brindar información sobre el porcentaje de personas que sustentan las posiciones dentro de los rankings⁴⁶. Los resultados se muestran en términos relativos a tres categorías: importancia alta, mediana y baja.

⁴⁶ Cabe señalar que los ranking son el resultado de la interacción de múltiples actores dentro de los grupos focales y a través de las entrevistas.

Se identificó que los principales factores que los alumnos y egresados consideraron como relacionados a la calidad de la educación superior son los docentes, los estudiantes, la infraestructura y los convenios laborales. Luego les siguen el plan de estudios, las prácticas y el prestigio. Cabe precisar que los egresados otorgan mayor importancia a los aspectos relacionados a la formación de capacidades antes que a factores conexos al servicio educativo (aspecto relevante en las percepciones de estudiantes y egresados de universidades no top).

Con respecto a las autoridades de universidades, todas reconocen la gran importancia de los docentes como determinantes de la calidad educativa. En el caso de las autoridades top, se resalta también la calidad e los alumnos, mientras que las no top señalan a la gestión del centro. La infraestructura, equipos y planes de estudio son indicados como de importancia mediana.

Cuadro 18: Valoración de estudiantes, egresados y autoridades de universidades sobre los determinantes de la calidad educativa

Factor	Estudiantes		Egresados		Autoridades	
	Top	No top	Top	No top	Top	No top
Docentes	Alta	Alta	Alta	Alta	Alta	Alta
Estudiantes	Mediana	Alta	Alta	Mediana	Alta	Mediana
Investigación					Baja	Baja
Infraestructura y equipos	Alta	Alta	Baja	Mediana	Mediana	Mediana
Convenios laborales y bolsa de trabajo	Baja	Alta	Baja	Baja		
Plan de estudios	Mediana	Mediana		Mediana	Mediana	Mediana
Prácticas	Mediana	Mediana		Baja	Baja	
Prestigio	Mediana	Baja	Mediana	Baja		
Exigencia y evaluación del alumno	Baja	Mediana	Baja		Baja	
Perfil del egresado		Baja	Mediana	Baja		
Gestión del centro					Baja	Alta
Internacionalización		Baja	Baja			
Otros servicios		Baja	Baja	Baja		

Por su parte, los alumnos y egresados de los institutos valoran significativamente a los docentes y la infraestructura -esta última principalmente en las instituciones top-. En el caso de institutos no top, se encontró que existe fuerte valoración sobre los estudiantes y el plan de estudios. Esto último estaría relacionado con las falencias identificadas en los grupos focales (alumnos con pocas capacidades y habilidades desarrolladas y cambios constantes en la malla curricular). Por cuanto a los demás factores, se encuentra una situación similar a la encontrada en las universidades.

Con relación a las autoridades, los institutos top y no top señalan la relevancia de la infraestructura y equipos para brindar una educación de calidad. Solo en el caso de las no top se resalta la importancia de los docentes, los cuales son considerados de mediana importancia por las autoridades top. Llama la atención que los estudiantes y los planes de estudio tengan una importancia mediana.

Cuadro 19: Valoración de estudiantes, egresados y autoridades de institutos sobre los determinantes de la calidad educativa

Factor	Estudiantes		Egresados		Autoridades	
	Top	No top	Top	No top	Top	No top
Docentes	Alta	Alta	Alta	Alta	Mediana	Alta
Estudiantes	Baja		Mediana	Alta	Mediana	Mediana
Investigación						
Infraestructura y equipos	Alta	Baja	Alta	Mediana	Alta	Alta
Convenios laborales y bolsa de trabajo	Mediana		Baja	Mediana		
Plan de estudios	Mediana	Alta	Mediana	Baja	Mediana	Mediana
Prácticas	Mediana	Baja	Baja	Baja		
Prestigio			Baja	Mediana		
Exigencia	Mediana	Mediana	Baja	Baja		
Perfil del egresado			Baja	Mediana		
Gestión del centro					Mediana	Baja
Internacionalización	Baja			Baja		
Otros servicios	Baja	Mediana	Mediana	Baja	Mediana	Baja

Los resultados cualitativos son un poco distintos que los brindados por las autoridades universitarias que llenaron la encuesta en *El Encuentro*. En el cuadro 20 se muestran los resultados de la pregunta sobre los determinantes de la inserción de los egresados en el mercado laboral (definición operacional de calidad educativa). Como se puede observar, los aspectos relacionados a la currícula fueron consistentemente señalados como importantes (86.4%), seguido por la relación con el mercado laboral (80.6%) y por las características de los docentes (79.8%).

Sin embargo, las respuestas variaron cuando se les solicitó que indicaran, en base a las necesidades de su centro de estudio, a que destinarían un presupuesto ficticio para mejorar la calidad educativa en sus universidades. Como se observa en el cuadro 21, ningún rubro dominó al resto de determinantes. Cabe señalar que en dicho ejercicio los primeros lugares fueron ocupados por la inversión en capacidades docentes (15.8%), la disponibilidad de materiales de enseñanza (14.6%) y la mejora de la infraestructura (13.1%).

Cuadro 20: Determinantes de la inserción laboral según autoridades universitarias

Aspectos de la formación universitaria	Promedio
Sobre los docentes	79.8
Fomentar la actualización de los docentes (ej. diplomados, maestrías, talleres, etc.)	87.1
Evaluación continua del desempeño de los docentes	84.9
Capacitación continua de los docentes en temas de pedagogía	84.8
Docentes con las mejores capacidades de enseñanza	83.9
Docentes con postgrados	82.8
Tener docentes con amplia experiencia en el mercado laboral	78.5
Docentes orientados a la investigación	76.3
Docentes con postgrados en universidades prestigiosas del extranjero.	60.2
Sobre los alumnos	59.4
Alumnos con vocación por la carrera que estudiaron.	82.8
Que el proceso de admisión se elabore en línea con el perfil del alumno objetivo (con las capacidades deseadas)	74.2
Que los alumnos que ingresen presenten por lo menos capacidades básicas de matemáticas y comunicación.	66.7
Atraer a los mejores alumnos del medio desde la postulación (los más capaces).	63.4
Que los alumnos provengan de niveles socio-económicos altos.	9.7
Sobre la currícula	86.4
Contar con un plan de estudios actualizado.	88.2
Cumplimiento del plan de estudios por parte de los docentes	86.0
Tener un plan de estudios orientado a cubrir las necesidades del mercado	84.9
Sobre la exigencia y eliminación de alumnos	39.0
Evaluación continua del rendimiento de los alumnos	83.9
Establecimiento de reglas claras y rígidas para la separación de alumnos con bajos rendimientos.	30.1
Eliminación de alumnos con bajos rendimientos.	29.0
Establecimiento de sanciones económicas para los alumnos de bajo rendimiento (ej. aumento de la pensión).	12.9
Sobre el equipamiento	74.2
Contar con equipamiento de última generación (equipos multimedia, laboratorios, computadoras, etc.)	75.3
Contar con infraestructura (edificios) adecuada (ej. salones amplios, anfiteatro, etc.)	73.1
Sobre la gestión del centro	73.8
La organización administrativa de la universidad sea adecuada.	83.9
Contar con un departamento de calidad académica.	76.3
Contar con el número óptimo de trabajadores administrativos para que se especialicen en determinadas funciones.	61.3
Sobre la relación con el mercado laboral	80.6
Fomento de las prácticas pre-profesionales	90.3
Existencia de convenios laborales.	82.8
Existencia de una relación fluida con las empresas.	81.7
Existencia de bolsa de trabajo	67.7

Cuadro 21: Proyección de inversión que se realizaría para mejorar la calidad de las universidades según autoridades.
(% del presupuesto)

Mejoras	Privada	Pública	Total
Capacidades docentes de los profesores (capacidad para enseñar)	16.2	15.4	15.8
Materiales de enseñanza / recursos pedagógicos (computadoras, disponibilidad de reactivos, libros de consulta, etc.)	12.8	16.0	14.6
Infraestructura física (aulas / laboratorios)	10.4	15.4	13.1
Currícula / plan de estudios	14.2	10.5	12.2
Conocimiento de los profesores	10.9	9.9	10.4
Gestión del centro / carrera (eficiencia, organización, enfoque, internacionalización, etc.)	10.1	9.9	10.0
Servicios alternativos (psicopedagógico, servicio médico, bolsa de trabajo)	8.1	8.5	8.3
Gestión y procesos administrativos	9.2	7.4	8.2
Proceso de selección de Estudiantes (buenos estudiantes)	8.0	7.0	7.4
Total (%)	100.0	100.0	100.0

6. Conclusiones

Como se ha visto en el informe, existen múltiples visiones sobre los determinantes de la calidad educativa en el sistema superior peruano, las cuales se encuentran condicionadas al tipo de actor (estudiante, egresado, autoridad o empleador) y al tipo de educación (universitaria o técnica). Sin embargo, es posible extraer algunas conclusiones generales sobre los determinantes analizados.

En todos los casos se reconoce que los alumnos llegan con deficiencias debido a la calidad de la educación básica regular (EBR). Sin embargo, es posible reconocer que los estudiantes de centros de educación superior (universidades e institutos) no top tienen una valoración distinta de los estudiantes top con respecto a los niveles de exigencia y el prestigio de los centros de formación. Esta valoración se alimenta de la imagen que proyectan los centros no top, los cuales manejan un discurso desde el proceso de admisión de disminuir sus estándares por la baja calidad de la EBR y para sustentar financieramente a sus centros; discurso que – al parecer – permanece durante la etapa de transformación (poca exigencia). Si bien algunos centros top también han disminuido sus niveles de exigencia durante la etapa de ingreso, tienen como estrategia implementar cursos filtros durante la etapa de transformación para asegurar la calidad de sus egresados. Cabe señalar que algunos centros top son exigentes desde el proceso de admisión, política que se mantiene durante la etapa de estudios.

La infraestructura y equipamiento parece no ser muy relevante para explicar las diferencias en la calidad a nivel universitario. Sin embargo, esta diferencia sí es relevante a nivel de institutos, principalmente en torno al equipamiento. A pesar de ello, los alumnos y egresados de institutos no top no lo perciben como una limitante principal del éxito que puedan tener durante la inserción laboral.

Una diferencia marcada se encuentra en torno a los docentes. Si bien todos los centros de educación superior señalaron que poseen filtros para la contratación de los profesores, se detectó que las instituciones top tienen políticas de evaluación y capacitación permanente de sus docentes, orientan recursos al monitoreo del desempeño de este actor y tienen un sistema claro sobre las acciones a tomar como consecuencia de las evaluaciones a los docentes (premiaciones, capacitación o separación).

Por último, si existe una diferencia marcada en torno al soporte que brindan los centros de formación para que sus egresados puedan insertarse adecuadamente al mercado laboral. En el caso de los centros top (universidades e institutos), resaltan las facilidades otorgadas a través de las bolsas de trabajo y el contacto constante con sus egresados. Situación distinta de los centros no top, los cuales no sirven de intermediación entre el mercado laboral y sus egresados.

7. Referencias

- Asamblea Nacional De Rectores (2006) *Tips al 31 de diciembre del 2006*. Lima.
- Asamblea Nacional De Rectores (2007) Propuesta de lineamientos para el desarrollo de la educación universitaria a distancia en el Perú. Lima.
- Asamblea Nacional De Rectores (2007) Dirección de Estadística (2004, 2005, 2006,2007). Resumen Estadístico Universitario, Lima.
- Asamblea Nacional De Rectores (2009) Propuesta por preliminar: “Diagnóstico de la Universidad Peruana”, Resolución 402-ANR-2008, Lima.
- Bertolin, J. y Leite, D. (2008). Quality Evaluation of the Brazilian Higher Education System: Relevance, Diversity, Equity and Effectiveness. *Quality in Higher Education*, Vol. 14, No. 2.
- Birnbaum, R. y Deshotels, J. (1999). Has the academy adopted TQM?, *Planning for Higher Education*, 28, pp. 29–37.
- Brink, C. (2010). Quality and Standards: Clarity, Comparability and Responsibility. *Quality in Higher Education*. Vol. 16, No. 2.
- Brookes, M. y Becket, N. (2007). Quality management in higher education: A review of international issues and practice. *International Journal of Quality Standards*, 1(1), pp. 85–121.
- Centro Interuniversitario De Desarrollo – CINDA (2007) Educación Superior en Iberoamérica. *Informe 2007*. Santiago.
- Coneau (2010) Estándares de Calidad para la Acreditación de las Carreras Profesionales Universitarias de Medicina, Enfermería y Obstetricia.
- Concejo Nacional De Ciencia Y Tecnología – Concytec (2003) *Perú ante la sociedad del conocimiento. Indicadores de Ciencia, Tecnología e Innovación 1960-2002*. Lima.
- Congreso De La República Del Perú (1996) Decreto Legislativo – 882.
- Congreso De La República Del Perú. Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa N- 28740.
- Consortio De Universidades (2006) *Informe: La Educación Superior en Iberoamérica-Perú, Lima*.
- Consejo Nacional De Educación – CNE (2006) *Hacia un Proyecto Educativo Nacional. Políticas y Metas prioritarias 2006-2011*. Lima.
- Consortio De Universidades (2006) *Informe la Educación Superior en Iberoamérica 2006 Perú*. Lima.
- Csizmadia, T. G. (2006). *Quality Management in Hungarian Higher Education: Organisational Responses to Governmental Policy* (AE Enschede, CHEPS/University of Twente).
- Ewell, P. (2010). Twenty Years of Quality Assurance in Higher Education: What’s Happened and What’s Different?. *Quality in Higher Education*. Vol. 16, No. 2.

- Ewell, P. (1993) *The role of states and accreditors in shaping assessment practice*, in T.W Banta, et al. (Eds.) *Making a Difference: Outcomes of a decade of assessment in higher education* (San Francisco, CA, Jossey-Bass).
- Faber, M. y Huisman, J. (2003). Same Voyage, Different Routes? The course of the Netherlands and Denmark to a 'European model' of quality assurance. *Quality in Higher Education*. Vol. 9, No. 3.
- Fatma, M. (2003). Quality Systems and Accreditation in Higher Education: an overview of Turkish higher education. *Quality in Higher Education*. Vol. 9, No. 1.
- Freed, J. E. y Klugman, M. R. (1997). *Quality Principles and Practices in Higher Education: Different Questions for Different Times* (Phoenix, American Council on Education and Oryx Press).
- Fosca, Carlos (2004) *La medición de la calidad universitaria en el ranking internacional*. En: Palestra Portal de Asuntos Públicos de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.
- García-Guadilla, Carmen (2005) *Financiamiento de la educación superior en América latina, en GUNI-UNESCO, Educación Superior en el Mundo 2006. El Financiamiento de las Universidades, Ediciones Mundi-Prensa, Madrid, Barcelona, México*.
- Genis, E. (2002). A Perspective on Tensions between External Quality Assurance Requirements and Institutional Quality Assurance Development: a case study. *Quality in Higher Education*. Vol. 8, No. 1.
- Harvey, L. y Green, D., (1993) Assessing quality in higher education: a transbinary research project, *Assessment and Evaluation in Higher Education*, 18(2), pp. 143–149.
- Harvey, L. (1995) Beyond TQM, *Quality in Higher Education*, 1, pp. 123–146.
- Haya, Raúl (2005) Estudio sobre la situación de la educación superior tecnológica en el Perú. Informe final. Lima.
- Instituto Nacional De Estadística E Informática (INEI) (2008) Censos Nacionales 2007: XI de Población y VI de Vivienda. Primeros resultados. Lima. En Web: http://censos.inei.gob.pe/censos2007/documentos/Resultado_CPV2007.pdf
- Instituto Peruano De Evaluación, Acreditación Y Certificación De La Calidad De La Educación Básica –IPEBA (2011) *Dos décadas de Formación profesional y certificación de competencias: Perú, 1990-2010*. Lima. www.ipeba.gob.pe/biblioteca/catalogo/data/20110701090619_ipebaestudios1.pdt (consulta: noviembre 2011)
- IPSOS-APOYO Opinión y Mercado (2008) *Mercado Educativo – Postulantes 2008*. Lima – Perú.
- Lemaitre, M. (2002). Quality as Politics. *Quality in Higher Education*. Vol. 8, No. 1.
- López S., Ignacio L. (2004) *Revista Iberoamericana para la Educación – OEI*
- Middlehurst, R. y Woodhouse, D. (1995). Coherent Systems for External Quality Assurance, *Quality in Higher Education*, Vol. 1, No. 3.
- Ministerio De Educación (1983) Ley Universitaria – N° 23733.

Neave, G. (1998). The evaluative state reconsidered. *European Journal of Education*, 33(3), pp. 265–84.

Nguyen, K., Oliver, D. y Priddy, L. (2009). Criteria for Accreditation in Vietnam's Higher Education: Focus on Input or Outcome?. *Quality in Higher Education*. Vol. 15, No. 2.

Oficina De Coordinación Universitaria Del Ministerio De Educación Del Perú. (??) *Estructura y titulaciones de Educación Superior en Perú*. En Web: <http://www.oei.es/homologaciones/peru.pdf>

Proyecto Alfa N° Dci-Ala-2008-42 (2009) Informe sobre el Sistema de Educación Superior Universitaria del Perú. Documento elaborado por el equipo inter-universidades del proyecto, Lima.

Proyecto Alfa Iii Dci-Ala/19.09.01/08/19189/161-211/Alfa Iii-46 (2009) Informe Perú: Fotografía del Sistema Universitario Peruano, como parte del Proyecto Red Alfa III: “Red de Observatorios de Buenas Prácticas de Dirección Estratégica Universitaria en América Latina y Europa”. Lima.

Ratcliff, J. (2003). Dynamic and Communicative Aspects of Quality Assurance. *Quality in Higher Education*. Vol. 9, No. 2. p. 117-131.

Seymour, D. (1992) *On Q: Causing Quality in Higher Education* (New York, American Council on Education/Macmillan).

Smout, M, y Stephenson, S. (2002). Quality Assurance in South African Higher Education: a new beginning. *Quality in Higher Education*. Vol. 8, No. 2.

Stensaker, B. (2003). Trance, transparency and transformation: The impact of external quality monitoring in higher education, *Quality in Higher Education*, 9(2), pp. 151–159.

Trow, M. (1994). Academic Reviews and the Culture of Excellence. Unpublished seminar paper for the office of Chancellor of Swedish Universities, Stockholm.

Viera, F. (2002). Pedagogic Quality at University: what teachers and students think. *Quality in Higher Education*. Vol. 8, No. 3.

Vroeijenstijn, T. (1995). *Improvement and Accountability: Navigating between Scylla and Charbdis*. (London, Jessica Kingsley).

Watty, K. (2003). When will Academics Learn about Quality?. *Quality in Higher Education*. Vol. 9, No. 3.

Anexo 1: Guía de Entrevista para Autoridades Educativas - Universidades

Nombre del entrevistado	:	
Cargo	:	
Universidad	:	
Ciudad	:	
Fecha	:	

Entrevistador: Presentarse ante la autoridad e indicarle el motivo de la entrevista.

Sr. _____, APOYO Consultoría está realizando por encargo del SINEACE un estudio sobre la calidad de la formación superior y los principales factores que en ella influyen. Para ello, se ha seleccionado de manera aleatoria a un grupo de universidades de Lima, Trujillo y Arequipa que tienen alguna de las carreras consideradas en el estudio⁴⁷, y su institución forma parte de él. La información que usted nos brinde será de mucha utilidad y el análisis de la misma se hará sin revelar el caso en particular. Desde ya agradecemos su participación y la precisión de sus respuestas.

1. REFLEXIÓN INICIAL: CALIDAD EDUCATIVA

Definición de calidad educativa

1. Cuénteme, ¿cómo vienen abordando en su institución la discusión sobre la calidad de la formación superior?
 - ¿Se encuentran en algún proceso de discusión, revisión o mejora de la calidad?
2. Cómo define su institución la calidad de la formación superior universitaria
 - ¿Qué factores están involucrados en esta definición de calidad?
 - ¿Qué es lo que debería permitir una educación de calidad?

Determinantes de la calidad educativa (general)

3. En su experiencia, ¿cuáles son los principales determinantes de una formación de calidad? (Respuesta espontánea).

Guía para el moderador: Ejemplos de determinantes:

- 1) Estudiantes (calidad, “buenos estudiantes”)
- 2) Docentes (calidad docente: grado/nivel de formación académica, experiencia profesional, actividad investigadora, capacidad pedagógica /nivel de actualización / manejo teórico / manejo práctico)
- 3) Plan de estudios (responde al perfil de egresados demandado por el mercado, secuencia, etc.)
- 4) Proceso de enseñanza - aprendizaje (metodología, prácticas pre-profesionales, tutoría, sistema de evaluación, etc.)
- 5) Infraestructura educativa (aulas, laboratorios, etc.)
- 6) Soporte académico (material bibliográfico, soporte informático, intercambios, asesoría psicopedagógica, etc.)
- 7) Gestión del centro / carrera (eficiencia, organización, enfoque, internacionalización, etc.)
- 8) Coherencia entre perfil de egreso y perfil demandado por el mercado laboral

⁴⁷ Las carreras incluyen: Educación, Medicina, Ingeniería y Derecho.

- 9) Soporte durante el proceso de inserción laboral (relación con empresas, bolsa de trabajo, convenios laborales, etc.)

Reflexión sobre la educación recibida: brecha de calidad

4. Si tuviera el poder para mejorar la calidad de su centro de estudios, ¿qué aspectos cambiaría para alcanzar ese objetivo?

2. INGRESO

2.1. Perfil del alumno

Mecanismos para el establecimiento del perfil

5. ¿Cómo se define el perfil objetivo de los estudiantes en su centro de estudio? ¿Cada cuanto tiempo se revisa el perfil objetivo?

Concordancia entre el perfil objetivo y el real

6. Actualmente, ¿los alumnos que ingresan tienen las características buscadas?; es decir, ¿hay concordancia entre el perfil del estudiante objetivo y el perfil efectivo (real) del alumnado?

Concordancia entre el perfil objetivo y el proceso de selección

7. ¿Quiénes elaboran y diseñan (toman las decisiones) el proceso de ingreso a su casa de estudio? ¿Participan los encargados de determinar el perfil del alumno objetivo? ¿El perfil del alumno objetivo es considerado durante el diseño del proceso de admisión?

2.2. Proceso de selección del alumnado

Dificultad del proceso de selección

8. ¿Considera que el proceso de selección de su casa de estudios es adecuado para asegurar que entren mayoritariamente buenos alumnos?

3. ESTUDIO

3.2. Calidad en la transferencia de conocimientos

Infraestructura

9. ¿Considera que la infraestructura y el equipamiento en su centro es adecuado para la enseñanza? ¿Quiénes y cómo se decide el nivel de inversión en estos aspectos? ¿Cómo se canalizan las necesidades de las facultades? ¿La respuesta se recibe rápidamente (independientemente de que sea negativa o afirmativa)?

Profesores

10. ¿Cómo es el proceso de selección de los profesores? ¿Qué aspectos evalúan para decidir su contratación? ¿Existe algún perfil mínimo? ¿La universidad le ofrece capacitación a los docentes? ¿En qué temas? ¿La universidad tiene una política de evaluación de los docentes? ¿Puede describirla?

Curricula

11. ¿Quiénes y cómo se definen las currículas de su universidad? ¿Qué actores participan?

Nivel de exigencia en cursos y proceso de eliminación de alumnos

12. ¿Cómo se definen las evaluaciones en cada curso? ¿Existe algún lineamiento sobre el nivel de exigencia? Sobre los alumnos con bajo rendimiento académico, ¿la universidad tiene alguna política de ayuda, soporte? ¿Existe algún procedimiento para retirar a alumnos con bajo rendimiento persistente? ¿Cómo se establece ese mecanismo en las facultades? ¿Dispone de alguna estadística sobre el porcentaje de alumnos retirados por bajo rendimiento?

Proceso de mejora de la calidad

13. Volviendo al tema de la calidad en su centro, ¿cuáles son las principales restricciones que la universidad tiene para invertir en la mejora de la calidad de la educación?

3.3. Adecuación al mercado laboral

Percepción sobre demandas del mercado laboral

14. Sobre la definición del perfil del egresado (es decir, las capacidades, conocimientos y habilidades que deben tener para el trabajo), ¿quiénes participan en su elaboración y cómo se define? ¿Tiene una política de actualización? ¿En base a qué criterios se modifica?

Guía para el moderador: Respuesta espontánea.

Adquisición de habilidades orientadas al mercado

Guía para el moderador: Esta pregunta está relacionada con la anterior y se centra en la importancia del mercado laboral para definir los contenidos de la curricula (adecuación al mercado laboral).

15. Sobre el tema anterior, ¿Cómo se incorpora en la curricula las habilidades exigidas por el mercado? ¿Existe algún mecanismo para conocer las necesidades de los potenciales empleadores de los estudiantes? ¿Cómo es este mecanismo? ¿Qué unidad / oficina es la encargada?

4. TRABAJO

4.3. Practicas pre-profesionales

Inserción a las prácticas

16. Sobre las prácticas pre profesionales, ¿cree que es algo importante? ¿En qué sentido? ¿La universidad fomenta las prácticas pre profesionales en sus alumnos? ¿De qué forma? ¿Existe alguna oficina encargada de promover y facilitar las practicas pre profesionales en su centro de estudios?

4.4. Inserción laboral (egresados)

Retos del primer empleo

17. Con respecto a los egresados de su centro de estudios, ¿cree que se insertan rápido al mercado laboral (consiguen trabajo)? ¿Los alumnos trabajan en temas relacionados a lo que han estudiado o cambian de rubro? ¿Cree que los egresados de su centro tienen alguna dificultad para insertarse al mercado laboral?

Mecanismos de ayuda de la universidad

18. ¿Su universidad contribuye en el proceso de inserción al mercado laboral (bolsa de trabajo convenios, pasantías)?

5. REFLEXION FINAL

Priorización de los determinantes de la calidad educativa (Referidos a la Universidad)

19. A manera de resumen, y con base en su experiencia, si tuvieran que ordenar los atributos que afectan la calidad de la formación superior y hacer un ranking en función a su importancia / impacto, ¿cuáles serían los más importantes? ¿Por qué?

Anexo 2: Guía de Entrevista para Autoridades Educativas - Institutos Superiores

Nombre del entrevistado	:	
Cargo	:	
Instituto superior	:	
Ciudad	:	
Fecha	:	

Entrevistador: Presentarse ante la autoridad e indicarle el motivo de la entrevista.

Sr. _____, APOYO Consultoría está realizando por encargo del SINEACE un estudio sobre la calidad de la formación superior y los principales factores que en ella influyen. Para ello, se ha seleccionado de manera aleatoria a un grupo de institutos superiores de Lima, Trujillo y Arequipa que tienen alguna de las carreras consideradas en el estudio⁴⁸, y su institución forma parte de él. La información que usted nos brinde será de mucha utilidad y el análisis de la misma se hará sin revelar el caso en particular. Desde ya agradecemos su participación y la precisión de sus respuestas.

3. REFLEXIÓN INICIAL: CALIDAD EDUCATIVA

Definición de calidad educativa

1. Cuénteme, ¿cómo vienen abordando en su institución la discusión sobre la calidad de la formación superior?
 - ¿Se encuentran en algún proceso de discusión, revisión o mejora de la calidad?
2. Cómo define su institución la calidad de la formación superior de los institutos superiores
 - ¿Qué factores están involucrados en esta definición de calidad?
 - ¿Qué es lo que debería permitir una educación de calidad?

Determinantes de la calidad educativa (general)

3. En su experiencia, ¿cuáles son los principales determinantes de una formación de calidad? (Respuesta espontánea).

Guía para el moderador: Ejemplos de determinantes:

- 10) Estudiantes (calidad, “buenos estudiantes”)
- 11) Docentes (calidad docente: grado/nivel de formación académica, experiencia profesional, actividad investigadora, capacidad pedagógica /nivel de actualización / manejo teórico / manejo práctico)
- 12) Plan de estudios (responde al perfil de egresados demandado por el mercado, secuencia, etc.)
- 13) Proceso de enseñanza - aprendizaje (metodología, prácticas pre-profesionales, tutoría, sistema de evaluación, etc.)

⁴⁸ Las carreras incluyen: Docencia, Enfermería, Farmacia, Laboratorio clínico, Mecánica automotriz, Computación e Informática, Administración de Negocios, Contabilidad y Secretariado.

- 14) Infraestructura educativa (aulas, laboratorios, etc.)
- 15) Soporte académico (material bibliográfico, soporte informático, intercambios, asesoría psicopedagógica, etc.)
- 16) Gestión del centro / carrera (eficiencia, organización, enfoque, internacionalización, etc.)
- 17) Coherencia entre perfil de egreso y perfil demandado por el mercado laboral
- 18) Soporte durante el proceso de inserción laboral (relación con empresas, bolsa de trabajo, convenios laborales, etc.)

Reflexión sobre la educación recibida: brecha de calidad

4. Si tuviera el poder para mejorar la calidad de su centro de estudios, ¿qué aspectos cambiaría para alcanzar ese objetivo?

4. INGRESO

4.1. Perfil del alumno

Mecanismos para el establecimiento del perfil

5. ¿Cómo se define el perfil objetivo de los estudiantes en su centro de estudio? ¿Cada cuánto tiempo se revisa el perfil objetivo?

Concordancia entre el perfil objetivo y el real

6. Actualmente, ¿los alumnos que ingresan tienen las características buscadas?; es decir, ¿hay concordancia entre el perfil del estudiante objetivo y el perfil efectivo (real) del alumnado?

Concordancia entre el perfil objetivo y el proceso de selección

7. ¿Quiénes elaboran y diseñan (toman las decisiones) el proceso de ingreso a su casa de estudio? ¿Participan los encargados de determinar el perfil del alumno objetivo? ¿El perfil del alumno objetivo es considerado durante el diseño del proceso de admisión?

2.3. Proceso de selección del alumnado

Dificultad del proceso de selección

8. ¿Considera que el proceso de selección de su casa de estudios es adecuado para asegurar que entren mayoritariamente buenos alumnos?

4. ESTUDIO

4.2. Calidad en la transferencia de conocimientos

Infraestructura

9. ¿Considera que la infraestructura y el equipamiento en su centro es adecuado para la enseñanza? ¿Quiénes y cómo se decide el nivel de inversión en estos aspectos? ¿Cómo se canalizan las necesidades de las facultades? ¿La respuesta se recibe rápidamente (independientemente de que sea negativa o afirmativa)?

Profesores

10. ¿Cómo es el proceso de selección de los profesores? ¿Qué aspectos evalúan para decidir su contratación? ¿Existe algún perfil mínimo? ¿El instituto superior le ofrece capacitación a los docentes? ¿En qué temas? ¿El instituto superior tiene una política de evaluación de los docentes? ¿Puede describirla?

Curricula

11. ¿Quiénes y cómo se definen las currículas de su instituto superior? ¿Qué actores participan?

Nivel de exigencia en cursos y proceso de eliminación de alumnos

12. ¿Cómo se definen las evaluaciones en cada curso? ¿Existe algún lineamiento sobre el nivel de exigencia? Sobre los alumnos con bajo rendimiento académico, ¿el instituto superior tiene alguna política de ayuda, soporte? ¿Existe algún procedimiento para retirar a alumnos con bajo rendimiento persistente? ¿Cómo se establece ese mecanismo en las facultades? ¿Dispone de alguna estadística sobre el porcentaje de alumnos retirados por bajo rendimiento?

Proceso de mejora de la calidad

13. Volviendo al tema de la calidad en su centro, ¿cuáles son las principales restricciones que el instituto superior tiene para invertir en la mejora de la calidad de la educación?

3.4. Adecuación al mercado laboral

Percepción sobre demandas del mercado laboral

14. Sobre la definición del perfil del egresado (es decir, las capacidades, conocimientos y habilidades que deben tener para el trabajo), ¿quiénes participan en su elaboración y cómo se define? ¿Tiene una política de actualización? ¿En base a qué criterios se modifica?

Guía para el moderador: Respuesta espontánea.

Adquisición de habilidades orientadas al mercado

Guía para el moderador: Esta pregunta está relacionada con la anterior y se centra en la importancia del mercado laboral para definir los contenidos de la curricula (adecuación al mercado laboral).

15. Sobre el tema anterior, ¿Cómo se incorpora en la curricula las habilidades exigidas por el mercado? ¿Existe algún mecanismo para conocer las necesidades de los potenciales empleadores de los estudiantes? ¿Cómo es este mecanismo? ¿Qué unidad / oficina es la encargada?

5. TRABAJO

5.3. Practicas pre-profesionales

Inserción a las prácticas

16. Sobre las prácticas pre profesionales, ¿cree que es algo importante? ¿En qué sentido? ¿El instituto superior fomenta las prácticas pre profesionales en sus alumnos? ¿De qué forma? ¿Existe alguna oficina encargada de promover y facilitar las practicas pre profesionales en su centro de estudios?

4.5. Inserción laboral (egresados)

Retos del primer empleo

17. Con respecto a los egresados de su centro de estudios, ¿cree que se insertan rápido al mercado laboral (consiguen trabajo)? ¿Los alumnos trabajan en temas relacionados a lo que han estudiado o cambian de rubro? ¿Cree que los egresados de su centro tienen alguna dificultad para insertarse al mercado laboral?

Mecanismos de ayuda del instituto superior

18. ¿Su instituto superior contribuye en el proceso de inserción al mercado laboral (bolsa de trabajo convenios, pasantías)?

6. REFLEXION FINAL

Priorización de los determinantes de la calidad educativa (Referidos al Instituto Superior)

20. A manera de resumen, y con base en su experiencia, si tuvieran que ordenar los atributos que afectan la calidad de la formación superior y hacer un ranking en función a su importancia / impacto, ¿cuáles serían los más importantes? ¿Por qué?

Anexo 3: Guía de Entrevista para Empleadores - Universidades

Nombre del empleador	:	
Cargo	:	
Universidad / Instituto donde cursó estudios	:	
Universidad de sus empleados (Principales centros de estudio para las carreras analizadas ⁴⁹)	:	
Ciudad	:	
Fecha	:	

Entrevistador: Al entrevistado sólo se le puede preguntar solo por carreras universitarias. En ningún caso se les puede preguntar por carreras técnicas. Presentarse ante el empleador e indicarle el motivo de la entrevista.

Entrevistador: Sr. _____, APOYO Consultoría está realizando por encargo del SINEACE un estudio sobre los factores que explican la calidad de la formación superior (universitaria / no universitaria) expresada en el buen desempeño de sus egresados en el mundo laboral. Para ello, se seleccionó a un grupo de los principales empleadores de las carreras que forman parte del estudio¹. Su opinión es muy importante para conocer las principales habilidades y carencias de los egresados de centros educativos superiores de su ciudad. A continuación, vamos a realizarle preguntas relacionadas al tema. Desde ya agradecemos su participación y la precisión de sus respuestas.

I. REFLEXIÓN INICIAL: PROCESO DE CONTRATACIÓN

1. Cuando tiene que contratar a un colaborador o empleado recién egresado (hasta 3 años desde el egreso), ¿qué es lo que está buscando? Por favor, piense en la naturaleza del rubro dónde se desarrolla y el tipo de trabajo que se realiza dentro de su empresa.

Elementos para el entrevistador⁵⁰:

- ¿Cuáles son tus expectativas de un nuevo colaborador?
- ¿Normalmente tienen un perfil del puesto que busca?
- ¿Ud. considera que por lo general existen muchos postulantes que cumplen satisfactoriamente con el perfil que busca, o más bien considera que son más las empresas que tienen que competir por conseguir un trabajador que cumpla satisfactoriamente con ese perfil?

2. ¿Cómo capta a sus candidatos usualmente?

⁴⁹ Educación, Medicina, Ingeniería, Derecho.

⁵⁰ En toda la guía, debajo de la indicación **Elementos para el entrevistador** se listan los temas que se buscan explorar. Se han expresado a manera de pregunta (en caso no aparezcan de manera espontanea)

Elementos para el entrevistador:

- ¿Existe algún canal formal (ej. Área de recursos humanos, ferias en universidades, etc.) o informal (ej. Recomendación de conocidos, trabajadores de la empresa, etc.) por el cual capta a los recién egresados?
 - ¿Su empresa tiene algún tipo de mecanismos de reclutamiento y selección a los trabajadores?
 - ¿Qué tan altos o bajos son sus niveles de rechazo de postulantes o candidatos?
 - ¿Cuáles son los mecanismos más efectivos para captar a los mejores trabajadores?
3. En general, ¿en qué condiciones llega (en términos de sus capacidades) un recién egresado de una universidad? (respuesta espontánea)
4. A continuación le voy a mostrar un cuadro que tiene un conjunto de atributos. De acuerdo a su experiencia, por favor califique en una escala de 1 al 4 (donde 1 es muy malo y 4 es muy bueno) en qué medida los profesionales recién egresados que usted contrata llegan con ellos.

Elementos para el entrevistador: Que el entrevistado evalúe en una escala del 1 al 4 (1 = Muy malo y 4 = Muy bueno) los atributos que se mencionan en el siguiente cuadro:

Atributos	1 (Muy Malo)	2	3	4 (Muy Bueno)
Conocimientos teóricos específicos de la profesión				
Conocimientos prácticos específicos de la profesión				
Capacidad para trabajar bajo presión y/o incertidumbre				
Conocimiento de herramientas informáticas				
Capacidad de autonomía (trabajar sin supervisión constante)				
Capacidad de iniciativa para hacer propuestas o emprender proyectos (Pro actividad)				
Capacidad para analizar situaciones complejas				
Capacidad para adaptarse a la cultura organizacional				
Habilidad para trabajar con números				
Habilidad para comunicarse (de manera oral y/o escrita)				
Habilidad para trabajar en equipo				
Habilidad para relacionarse con otras personas (ej. compañeros, clientes, etc.) en un ambiente laboral				
Capacidad para gestionar personas (liderazgo)				
Conocimiento de idiomas (segunda lengua)				

5. ¿Y cuán importante son estos atributos para el éxito de un egresado en el mundo laboral en su rama?

Elementos para el entrevistador: Que el entrevistado evalúe en una escala del 1 al 4 (1 = Nada importante y 4 = Muy importante) los atributos que se mencionan en el siguiente cuadro:

Atributos	1 (Nada Impo)	2	3	4 (Muy Impo)
Conocimientos teóricos específicos de la profesión				
Conocimientos prácticos específicos de la profesión				
Capacidad para trabajar bajo presión y/o incertidumbre				
Conocimiento de herramientas informáticas				
Capacidad de autonomía (trabajar sin supervisión constante)				
Capacidad de iniciativa para hacer propuestas o emprender proyectos (Pro actividad)				
Capacidad para analizar situaciones complejas				
Capacidad para adaptarse a la cultura organizacional				
Habilidad para trabajar con números				
Habilidad para comunicarse (de manera oral y/o escrita)				
Habilidad para trabajar en equipo				
Habilidad para relacionarse con otras personas (ej. compañeros, clientes, etc.) en un ambiente laboral				
Capacidad para gestionar personas (liderazgo)				
Conocimiento de idiomas (segunda lengua)				

6. ¿Existe algún otro atributo importante que no haya sido mencionado en esta lista?
7. ¿En función a su experiencia, me podría decir cuáles son las tres mejores universidades; es decir, aquellos de donde provienen sus mejores trabajadores?

Elementos para el entrevistador

- ¿Por qué?
- ¿Cuál es la diferencia entre los trabajadores que provienen de estas universidades de aquellos que vienen de otras?
- Según Ud., ¿Qué brindan estas universidades que hace la diferencia en sus egresados?

Relación con centros de formación

8. Tiene algún tipo de relación con las centros de formación profesional (universitaria)

Elementos para el entrevistador

- ¿Les han preguntado qué tipo de profesional necesita su sector?
- ¿Qué tan formal es esta relación? (Veces en que se reúnen)

II. ESTUDIOS

9. Si consideramos que las universidades tienen un rol muy importante en la calidad de los egresados y el nivel de éxito en sus respectivos trabajos, ¿Cuáles serían las características de las universidades que determinan que sus egresados sean buenos profesionales? ¿Por qué? (**respuesta espontanea**)

Elementos para el entrevistador: si no han salido algunos de los aspectos de la tabla, preguntar por ellos. Se debe diferenciar aquellos aspectos que salieron espontáneamente de aquellos que no

Aspectos
Estudiantes (buenos estudiantes)
Docentes (grado/nivel de formación académica, experiencia profesional, actividad investigadora, capacidad pedagógica /nivel de actualización / manejo teórico / manejo práctico)
Infraestructura educativa (aulas, laboratorios, etc.)
Equipamiento (computadoras, disponibilidad de reactivos, libros de consulta, etc.)
Plan de estudios (responde al perfil de egresados demandado por el mercado, secuencia, etc.)
Proceso de enseñanza - aprendizaje (metodología, prácticas pre-profesionales, tutoría, sistema de evaluación, etc.)
Soporte académico (material bibliográfico, soporte informático, intercambios, asesoría psicopedagógica, etc.)
Gestión del centro / carrera (eficiencia, organización, enfoque, internacionalización, etc.)
Coherencia entre perfil de egreso y perfil demandado por el mercado laboral
Servicios alternativos (psicopedagógico, servicio médico, bolsa de trabajo)
Soporte durante el proceso de inserción laboral (relación con empresas, bolsa de trabajo, convenios laborales, etc.)

10. En general, ¿las universidades están formando a sus estudiantes con habilidades fundamentales para enfrentar con éxito el mercado laboral peruano?

Elementos para el entrevistador:

- ¿Cuáles son las principales debilidades que ha detectado en sus empleados?

Elementos para el entrevistador: Antes de hacer la siguiente pregunta, Recordar el ranking realizado en la pregunta N°7

11. Usted mencionó a las universidades (... **A, B y C** ...) como los mejores para su rubro. Si usted tuviese US\$ 1 millón para invertir en la mejora de la calidad de otros centros de formación no tan buenos (puestos 4, 5 ó 6) para que se parezcan a los tres primeros en su capacidad para formar buenos profesionales ¿cómo los distribuiría entre los siguientes rubros?

Elementos para el entrevistador: indicar al entrevistado que no importan los precios de los rubros. Mencionar toda la lista antes de la asignación del US\$ 1 millón)

Mejoras	US\$	Porcentaje
Capacidades docentes de los profesores (capacidad para enseñar)		
Conocimiento de los profesores		
Currícula / plan de estudios		
Materiales de enseñanza / recursos pedagógicos (computadoras, disponibilidad de reactivos, libros de consulta, etc.)		
Infraestructura física (aulas / laboratorios)		
Gestión y procesos administrativos		

Servicios alternativos (psicopedagógico, servicio médico, bolsa de trabajo)		
Gestión del centro / carrera (eficiencia, organización, enfoque, internacionalización, etc.)		
Proceso de selección de Estudiantes (buenos estudiantes)		
Total	US\$ 1 Millón	100%

III. REFLEXIÓN FINAL

Entrevistador: Teniendo en cuenta todo lo que hemos conversado,

12. ¿Cuáles serían las principales recomendaciones que Ud. como empleador haría a las universidades?

Anexo 4: Guía de Entrevista para Empleadores – Institutos Superiores

Nombre del empleador	:	
Cargo	:	
Universidad / Instituto donde cursó estudios	:	
Instituto de sus empleados (Principales centros de estudio para las carreras analizadas ⁵¹)	:	
Ciudad	:	
Fecha	:	

Entrevistador: Al entrevistado sólo se le puede preguntar solo por carreras técnicas (no universitarias). En ningún caso se les puede preguntar por carreras universitarias. Presentarse ante el empleador e indicarle el motivo de la entrevista.

Entrevistador: Sr. _____, APOYO Consultoría está realizando por encargo del SINEACE un estudio sobre los factores que explican la calidad de la formación superior (universitaria / no universitaria) expresada en el buen desempeño de sus egresados en el mundo laboral. Para ello, se seleccionó a un grupo de los principales empleadores de las carreras que forman parte del estudio¹. Su opinión es muy importante para conocer las principales habilidades y carencias de los egresados de centros educativos superiores de su ciudad. A continuación, vamos a realizarle preguntas relacionadas al tema. Desde ya agradecemos su participación y la precisión de sus respuestas.

IV. REFLEXIÓN INICIAL: PROCESO DE CONTRATACIÓN

13. Cuando tiene que contratar a un colaborador o empleado recién egresado (hasta 3 años desde el egreso), ¿qué es lo que está buscando? Por favor, piense en la naturaleza del rubro dónde se desarrolla y el tipo de trabajo que se realiza dentro de su empresa.

Elementos para el entrevistador⁵²:

- ¿Cuáles son tus expectativas de un nuevo colaborador?
- ¿Normalmente tienen un perfil del puesto que busca?
- ¿Ud. considera que por lo general existen muchos postulantes que cumplen satisfactoriamente con el perfil que busca, o más bien considera que son más las empresas que tienen que competir por conseguir un trabajador que cumpla satisfactoriamente con ese perfil?

14. ¿Cómo capta a sus candidatos usualmente?

⁵¹ Enfermería técnica, farmacia, laboratorio clínico, Docencia, Mecánica automotriz, computación e informática, Administración de negocios, contabilidad, secretariado.

⁵² En toda la guía, debajo de la indicación **Elementos para el entrevistador** se listan los temas que se buscan explorar. Se han expresado a manera de repregunta (en caso no aparezcan de manera espontanea)

Elementos para el entrevistador:

- ¿Existe algún canal formal (ej. Área de recursos humanos, ferias en institutos, etc.) o informal (ej. Recomendación de conocidos, trabajadores de la empresa, etc.) por el cual capta a los recién egresados?
- ¿Su empresa tiene algún tipo de mecanismos de reclutamiento y selección a los trabajadores?
- ¿Qué tan altos o bajos son sus niveles de rechazo de postulantes o candidatos?
- ¿Cuáles son los mecanismos más efectivos para captar a los mejores trabajadores?

15. En general, ¿en qué condiciones llega (en términos de sus capacidades) un recién egresado de un instituto? (respuesta espontanea)

16. A continuación le voy a mostrar un cuadro que tiene un conjunto de atributos. De acuerdo a su experiencia, por favor califique en una escala de 1 al 4 (donde 1 es muy malo y 4 es muy bueno) en qué medida los profesionales recién egresados que usted contrata llegan con ellos.

Elementos para el entrevistador: Que el entrevistado evalúe en una escala del 1 al 4 (1 = Muy malo y 4 = Muy bueno) los atributos que se mencionan en el siguiente cuadro:

Atributos	1 (Muy Malo)	2	3	4 (Muy Bueno)
Conocimientos teóricos específicos de la profesión				
Conocimientos prácticos específicos de la profesión				
Capacidad para trabajar bajo presión y/o incertidumbre				
Conocimiento de herramientas informáticas				
Capacidad de autonomía (trabajar sin supervisión constante)				
Capacidad de iniciativa para hacer propuestas o emprender proyectos (Pro actividad)				
Capacidad para analizar situaciones complejas				
Capacidad para adaptarse a la cultura organizacional				
Habilidad para trabajar con números				
Habilidad para comunicarse (de manera oral y/o escrita)				
Habilidad para trabajar en equipo				
Habilidad para relacionarse con otras personas (ej. compañeros, clientes, etc.) en un ambiente laboral				
Capacidad para gestionar personas (liderazgo)				
Conocimiento de idiomas (segunda lengua)				

17. ¿Y cuán importante son estos atributos para el éxito de un egresado en el mundo laboral en su rama?

Elementos para el entrevistador: Que el entrevistado evalúe en una escala del 1 al 4 (1 = Nada importante y 4 = Muy importante) los atributos que se mencionan en el siguiente cuadro:

Atributos	1 (Nada Impo)	2	3	4 (Muy Impo)
Conocimientos teóricos específicos de la profesión				
Conocimientos prácticos específicos de la profesión				
Capacidad para trabajar bajo presión y/o incertidumbre				
Conocimiento de herramientas informáticas				
Capacidad de autonomía (trabajar sin supervisión constante)				
Capacidad de iniciativa para hacer propuestas o emprender proyectos (Pro actividad)				
Capacidad para analizar situaciones complejas				
Capacidad para adaptarse a la cultura organizacional				
Habilidad para trabajar con números				
Habilidad para comunicarse (de manera oral y/o escrita)				
Habilidad para trabajar en equipo				
Habilidad para relacionarse con otras personas (ej. compañeros, clientes, etc.) en un ambiente laboral				
Capacidad para gestionar personas (liderazgo)				
Conocimiento de idiomas (segunda lengua)				

18. ¿Existe algún otro atributo importante que no haya sido mencionado en esta lista?
19. ¿En función a su experiencia, me podría decir cuáles son los tres mejores institutos; es decir, aquellos de donde provienen sus mejores trabajadores?

Elementos para el entrevistador

- ¿Por qué?
- ¿Cuál es la diferencia entre los trabajadores que provienen de estos institutos de aquellos que vienen de otras?
- Según Ud., ¿Qué brindan estos institutos que hace la diferencia en sus egresados?

Relación con centros de formación

20. Tiene algún tipo de relación con las centros de formación profesional (universitaria)

Elementos para el entrevistador

- ¿Les han preguntado qué tipo de profesional necesita su sector?
- ¿Qué tan formal es esta relación? (Veces en que se reúnen)

V. ESTUDIOS

21. Si consideramos que los institutos tienen un rol muy importante en la calidad de los egresados y el nivel de éxito en sus respectivos trabajos, ¿Cuáles serían las características de los institutos que determinan que sus egresados sean buenos profesionales? ¿Por qué? (**respuesta espontánea**)

Elementos para el entrevistador: si no han salido algunos de los aspectos de la tabla, preguntar por ellos. Se debe diferenciar aquellos aspectos que salieron espontáneamente de aquellos que no

Aspectos
Estudiantes (buenos estudiantes)
Docentes (grado/nivel de formación académica, experiencia profesional, actividad investigadora, capacidad pedagógica /nivel de actualización / manejo teórico / manejo práctico)
Infraestructura educativa (aulas, laboratorios, etc.)
Equipamiento (computadoras, disponibilidad de reactivos, libros de consulta, etc.)
Plan de estudios (responde al perfil de egresados demandado por el mercado, secuencia, etc.)
Proceso de enseñanza - aprendizaje (metodología, prácticas pre-profesionales, tutoría, sistema de evaluación, etc.)
Soporte académico (material bibliográfico, soporte informático, intercambios, asesoría psicopedagógica, etc.)
Gestión del centro / carrera (eficiencia, organización, enfoque, internacionalización, etc.)
Coherencia entre perfil de egreso y perfil demandado por el mercado laboral
Servicios alternativos (psicopedagógico, servicio médico, bolsa de trabajo)
Soporte durante el proceso de inserción laboral (relación con empresas, bolsa de trabajo, convenios laborales, etc.)

22. En general, ¿los institutos están formando a sus estudiantes con habilidades fundamentales para enfrentar con éxito el mercado laboral peruano?

Elementos para el entrevistador:

- ¿Cuáles son las principales debilidades que ha detectado en sus empleados?

Elementos para el entrevistador: Antes de hacer la siguiente pregunta, Recordar el ranking realizado en la pregunta N°7

23. Usted mencionó a los institutos (... **A, B y C** ...) como los mejores para su rubro. Si usted tuviese US\$ 1 millón para invertir en la mejora de la calidad de otros centros de formación no tan buenos (puestos 4, 5 ó 6) para que se parezcan a los tres primeros en su capacidad para formar buenos profesionales ¿cómo los distribuiría entre los siguientes rubros?

Elementos para el entrevistador: indicar al entrevistado que no importan los precios de los rubros. Mencionar toda la lista antes de la asignación del US\$ 1 millón)

Mejoras	US\$	Porcentaje
Capacidades docentes de los profesores (capacidad para enseñar)		
Conocimiento de los profesores		
Currícula / plan de estudios		
Materiales de enseñanza / recursos pedagógicos (computadoras, disponibilidad de reactivos, libros de consulta, etc.)		
Infraestructura física (aulas / laboratorios)		
Gestión y procesos administrativos		
Servicios alternativos (psicopedagógico, servicio médico, bolsa de trabajo)		

Gestión del centro / carrera (eficiencia, organización, enfoque, internacionalización, etc.)		
Proceso de selección de Estudiantes (buenos estudiantes)		
Total	US\$ 1 Millón	100%

VI. REFLEXIÓN FINAL

Entrevistador: *Teniendo en cuenta todo lo que hemos conversado,*

24. ¿Cuáles serían las principales recomendaciones que Ud. como empleador haría a los institutos?

Anexo 5: Guía de Grupos focales para Estudiantes – Universidades

Guía de discusión Estudiantes Universitarios 648-10-11

Sres. _____, APOYO Consultoría está realizando por encargo del SINEACE un estudio sobre los factores que explican la calidad de la formación superior (universitaria). Por ello, los hemos convocado a ustedes, estudiantes universitarios de distintas carreras e instituciones (casas de estudio), para conversar acerca de su experiencia y valoración de la formación universitaria y su inserción laboral. Siéntanse cómodos y libres de emitir su opinión frente a los temas que plantearé.

Nota para el moderador: Diferenciar las respuestas entre las carreras de “pizarrón” y las de “no pizarrón”.

MARCO DE REFERENCIA Tiempo estimado: 5 minutos

Para empezar, me gustaría que me cuenten...

- ¿Con quién o quiénes viven?, ¿qué actividades suelen realizar en su tiempo libre?

EL INGRESO A LA UNIVERSIDAD Tiempo estimado: 20 minutos

Ahora quisiera que me cuenten sobre su experiencia cómo postulantes universitarios...

- Primero díganme, ¿Qué carrera están estudiando? Y ¿Por qué eligieron esa carrera? ¿Fue una decisión fácil o difícil? (**PROFUNDIZAR**)
- ¿Cómo eligieron la universidad en la que querían estudiar?, ¿Cómo se informaron?
- ¿Influyó en su decisión la facilidad de ingreso o no?, ¿por qué?
- ¿Qué concepto tenían de su universidad antes de postular?
- ¿Cambio el concepto que tenían sobre su universidad una vez que fueron estudiantes? (**PROFUNDIZAR**)
- ¿Cómo ingresaron a la universidad, dieron examen de ingreso?, ¿tuvieron que pasar alguna entrevista?
- ¿Cómo se prepararon para esta postulación, asistieron a alguna academia?
- ¿Ustedes dirían que el proceso de selección de postulantes e ingreso fue exigente o adecuado para asegurar que entren “los mejores” alumnos? (Percepción sobre rigurosidad del proceso de selección de la universidad)

FORMACIÓN UNIVERSITARIA Tiempo estimado: 20 minutos

OBJETIVO: Indagar los aspectos que determinan la calidad educativa universitaria

Ahora, ¿cómo les va en sus estudios...?

- ¿Cuán exigente es la formación en su centro de estudios? ¿Por qué?
- ¿Qué tan complicado es aprobar todos cursos? (se puede pasar sin estudiar, se elimina estudiantes por bajo rendimiento)
- ¿Qué es lo que más valoran y lo que menos valoran de su formación? ¿Por qué?
- ¿Qué expectativas tienen de su formación? (para ser buenos profesionales /o insertarse en el mercado laboral con éxito) ¿Qué esperan lograr al egresar?
- ¿Creen que su formación se adecua a las demandas del mercado laboral? / ¿Su centro de estudios les da lo que necesitan para ser buenos profesionales en su carrera? ¿Por qué?

2. EL PROFESIONAL IDEAL Y HABILIDADES

Tiempo estimado: 10 minutos

Ahora quisiera que piensen en el profesional ideal...

- ¿Qué habilidades debería poseer ese profesional? **(ESPONTÁNEA)(ANOTAR EN EL PAPELÓGRAFO)**

- ¿Y por qué creen que estas habilidades son importantes para un profesional?

¿Y qué opinan de...? **(INDAGAR POR LAS CARACTERÍSTICAS QUE NO APARECEN DE MANERA ESPONTÁNEA)**

Habilidades "soft"	Habilidades "hard"
<ul style="list-style-type: none">▪ Trabajo en equipo▪ Capacidad para adaptarse a la cultura organizacional▪ Trabajo bajo presión y/o incertidumbre▪ Creatividad▪ Capacidad de reflexión▪ Capacidad crítica▪ Autonomía (trabajar sin supervisión constante)▪ Capacidad para gestionar personas (liderazgo)▪ Proactividad e iniciativa▪ Capacidad de comunicación	<ul style="list-style-type: none">▪ Dominio de herramientas tecnológicas (uso de herramientas informáticas)▪ Dominio de otro idioma▪ Capacidad técnica / conocimientos prácticos (específico de la carrera)▪ Dominio teórico de la carrera (disciplina)

Ahora pensando en esta lista de habilidades...

- ¿En qué medida sienten que están desarrollado / logrado estas habilidades en la Universidad? ¿Cuáles sienten que si desarrollan y cuáles no?

3. FORMACIÓN UNIVERSITARIA

Tiempo estimado: 20 minutos

OBJETIVO: Indagar los aspectos que determinan la calidad educativa universitaria

Ahora quisiera que piensen en el momento en el que les toque conseguir trabajo, insertarse al mercado laboral...

- ¿Qué aspectos de su universidad creen que determinan la calidad de su formación profesional? **(ESPONTÁNEA) (ANOTAR EN EL PAPELÓGRAFO)**

Ahora vamos quisiera que hablemos en detalle de estos aspectos que influyen en su formación profesional...

Sus Compañeros

- ¿Cómo influyen sus compañeros de aula? ¿Por qué?
- ¿Influye el colegio de procedencia de sus compañeros?

Sus Docentes

- ¿Cómo influye la calidad de sus profesores? ¿Por qué?
- ¿Ustedes creen que sus profesores estaban comprometidos con su trabajo?
- ¿Sus profesores tienen una buena metodología? ¿ustedes aprenden con facilidad?
- ¿Qué mejorarían en sus docentes?

La infraestructura universitaria (DIFERENCIAR RESPUESTAS POR TIPO DE CARRERA PIZARRÓN-NO PIZARRÓN)

- ¿Cómo es el estado de la infraestructura e instalaciones en su universidad?
- ¿Creen que la infraestructura influye en su formación profesional? ¿Por qué?
- ¿Qué tipo de infraestructura influye en su formación? **(INDAGAR POR BIBLIOTECAS, LABORATORIOS, CENTRO DE COMPUTO, AULAS, CAFETERIAS, SALAS DE ESTUDIO, ÁREAS DE RECREACIÓN)**

El plan de estudios

- ¿Cómo es la currícula en sus universidades, los cursos y temas que les enseñaron, les parece que los temas son adecuados para su formación profesional?
- ¿Pensando en su aprendizaje universitario que aspectos dirían que les serán de mayor utilidad en su vida profesional? ¿Por qué?

Los servicios alternativos

- ¿Su universidad les brinda algún servicio alternativo, asesoramiento psicopedagógico, servicio médico, dormitorio estudiantil, comedor gratuito? (**PROFUNDIZAR**)
- ¿Cómo calificarían estos servicios?
- (**SI NO CONTAN CON ESTOS SERVICIOS**) ¿Y les gustaría contar con estos servicios? ¿por qué?

El proceso de evaluación

- ¿Cómo es el proceso de evaluación en sus universidades, dirían que es exigente? ¿Alguna vez jalaron un curso? ¿Fue por mal rendimiento de su parte o porque la evaluación resultaba desfavorable para los alumnos?
- ¿El proceso de evaluación en su universidad es transparente?
- ¿Cuentan con un servicio de tutoría?

La internacionalización

- ¿En su universidad hay un sistema de intercambio para alumnos o docentes?
- ¿Es parte de la currícula?, ¿es un requisito para graduarse?
- ¿Alguno de ustedes es o fue alumno de intercambio? ¿Cómo creen que afectará esta experiencia su vida profesional?

Las prácticas preprofesionales

- ¿Ustedes realizan o han realizado prácticas preprofesionales? ¿Cómo fue esa experiencia?
- ¿En su universidad las prácticas preprofesionales son un requisito para graduarse?
- ¿Cómo consiguieron las prácticas?, ¿fue a través de la universidad o por su cuenta?

El soporte durante el proceso de inserción laboral

- ¿Su universidad cuenta con algún convenio laboral con alguna empresa o una bolsa de empleo o de trabajo?
- ¿Alguno ha hecho uso de este servicio? ¿Cómo funciona?

La coherencia entre el perfil del egresado y el demandado por el mercado laboral

- En su opinión ¿el perfil profesional de su universidad corresponde al perfil esperado por el mercado laboral? ¿Por qué?
- Y si tuvieran que ordenar estos aspectos por importancia ¿Cuál sería el más importante?, ¿Y el segundo más importante?, ¿Y el tercero? (**RANKEAR LOS ASPECTOS**)

4. Cierre

Tiempo estimado: 5 minutos

- Si tuvieran el poder de mejorar la calidad de su universidad, ¿qué aspectos cambiarían para alcanzar ese objetivo? (Para efectos de garantizar la inserción laboral de los egresados)
- Finalmente, a manera de resumen, si tuvieran que ordenar los atributos que afectan la calidad de la formación superior para hacer un ranking en función a su importancia / impacto, ¿cuáles serían los 03 más importantes? ¿Por qué?

Gracias por su ayuda!!!

Anexo 6: Guía de Grupos focales para Estudiantes – Institutos Superiores

Guía de discusión Estudiantes Técnicos 648-10-11

Sres. _____, APOYO Consultoría está realizando por encargo del SINEACE un estudio sobre los factores que explican la calidad de la formación superior. Por ello, los hemos convocado a ustedes, estudiantes de distintas carreras e instituciones (casas de estudio), para conversar acerca de su experiencia y valoración de la formación de los institutos superiores y su inserción laboral. Siéntanse cómodos y libres de emitir su opinión frente a los temas que plantearé.

Nota para el moderador: Diferenciar las respuestas entre las carreras de “pizarrón” y las de “no pizarrón”.

MARCO DE REFERENCIA Tiempo estimado: 5 minutos

Para empezar, me gustaría que me cuenten...

- ¿Con quién o quiénes viven?, ¿qué actividades suelen realizar en su tiempo libre?

EL INGRESO A LA INSTITUCIÓN Tiempo estimado: 20 minutos

Ahora quisiera que me cuenten sobre su experiencia cómo postulantes universitarios...

- Primero díganme, ¿Qué carrera están estudiando? Y ¿Por qué eligieron esa carrera? ¿Fue una decisión fácil o difícil? (**PROFUNDIZAR**)
- ¿Cómo eligieron la institución en la que querían estudiar?, ¿Cómo se informaron?
- ¿Influyó en su decisión la facilidad de ingreso o no?, ¿por qué?
- ¿Qué concepto tenían de su institución antes de postular?
- ¿Cambio el concepto que tenían sobre su instituto una vez que fueron estudiantes? (**PROFUNDIZAR**)
- ¿Cómo ingresaron, dieron examen de ingreso?, ¿tuvieron que pasar alguna entrevista?
- ¿Cómo se prepararon para esta postulación, asistieron a alguna academia?
- ¿Ustedes dirían que el proceso de selección de postulantes e ingreso fue exigente o adecuado para asegurar que entren “los mejores” alumnos? (Percepción sobre rigurosidad del proceso de selección de la institución)

FORMACIÓN UNIVERSITARIA Tiempo estimado: 20 minutos

OBJETIVO: Indagar los aspectos que determinan la calidad educativa en los institutos

Ahora, ¿cómo les va en sus estudios...?

- ¿Cuán exigente es la formación en su centro de estudios? ¿Por qué?
- ¿Qué tan complicado es aprobar los cursos? (se puede pasar sin estudiar, se elimina estudiantes por bajo rendimiento)
- ¿Qué es lo que más valoran y lo que menos valoran de su formación? ¿Por qué?
- ¿Qué expectativas tienen de su formación? (para ser buenos profesionales /o insertarse en el mercado laboral con éxito) ¿Qué esperan lograr al egresar?
- ¿Creen que su formación se adecua a las demandas del mercado laboral? / ¿Su centro de estudios les da lo que necesitan para ser buenos profesionales en su carrera? ¿Por qué?

2. EL PROFESIONAL IDEAL Y HABILIDADES

Tiempo estimado: 10 minutos

Ahora quisiera que piensen en el profesional ideal...

- ¿Qué habilidades debería poseer ese profesional? **(ESPONTÁNEA)(ANOTAR EN EL PAPELÓGRAFO)**

- ¿Y por qué creen que estas habilidades son importantes para un profesional?

¿Y qué opinan de...? **(INDAGAR POR LAS CARACTERÍSTICAS QUE NO APARECEN DE MANERA ESPONTÁNEA)**

Habilidades "soft"	Habilidades "hard"
<ul style="list-style-type: none">▪ Trabajo en equipo▪ Capacidad para adaptarse a la cultura organizacional▪ Trabajo bajo presión y/o incertidumbre▪ Creatividad▪ Capacidad de reflexión▪ Capacidad crítica▪ Autonomía (trabajar sin supervisión constante)▪ Capacidad para gestionar personas (liderazgo)▪ Proactividad e iniciativa▪ Capacidad de comunicación	<ul style="list-style-type: none">▪ Dominio de herramientas tecnológicas (uso de herramientas informáticas)▪ Dominio de otro idioma▪ Capacidad técnica / conocimientos prácticos (específico de la carrera)▪ Dominio teórico de la carrera (disciplina)

Ahora pensando en esta lista de habilidades...

- ¿En qué medida sienten que están desarrollado / logrado estas habilidades en su instituto? ¿Cuáles sienten que si desarrollan y cuáles no?

3. FORMACIÓN UNIVERSITARIA

Tiempo estimado: 20 minutos

OBJETIVO: Indagar los aspectos que determinan la calidad educativa en los institutos

Ahora quisiera que piensen en el momento en el que les toque conseguir trabajo, insertarse al mercado laboral...

- ¿Qué aspectos de su centro de enseñanza creen que determinan la calidad de su formación profesional? **(ESPONTÁNEA) (ANOTAR EN EL PAPELÓGRAFO)**

Ahora vamos quisiera que hablemos en detalle de estos aspectos que influyen en su formación profesional...

Sus Compañeros

- ¿Cómo influyen sus compañeros de aula? ¿Por qué?
- ¿Influye el colegio de procedencia de sus compañeros?

Sus Docentes

- ¿Cómo influye la calidad de sus profesores? ¿Por qué?
- ¿Ustedes creen que sus profesores están comprometidos con su trabajo?
- ¿Sus profesores tienen una buena metodología? ¿ustedes aprenden con facilidad?
- ¿Qué mejorarían en sus docentes?

La infraestructura universitaria (DIFERENCIAR RESPUESTAS POR TIPO DE CARRERA PIZARRÓN-NO PIZARRÓN)

- ¿Cómo es el estado de la infraestructura e instalaciones en su instituto?
- ¿Creen que la infraestructura influye en su formación profesional? ¿Por qué?
- ¿Qué tipo de infraestructura influye en su formación? **(INDAGAR POR BIBLIOTECAS, LABORATORIOS, CENTRO DE COMPUTO, AULAS, CAFETERIAS, SALAS DE ESTUDIO, ÁREAS DE RECREACIÓN)**

El plan de estudios

- ¿Cómo es la currícula en su instituto?, ¿los cursos y temas que les enseñaron, les parece que son adecuados para su formación profesional?
- ¿Pensando en su aprendizaje que aspectos dirían que les serán de mayor utilidad en su vida profesional? ¿Por qué?

Los servicios alternativos

- ¿Su institución les brinda algún servicio alternativo, asesoramiento psicopedagógico, servicio médico, dormitorio estudiantil, comedor gratuito? (**PROFUNDIZAR**)
- ¿Cómo calificarían estos servicios?
- (**SI NO CONTAN CON ESTOS SERVICIOS**) ¿Y les gustaría contar con estos servicios? ¿por qué?

El proceso de evaluación

- ¿Cómo es el proceso de evaluación en sus institutos, dirían que es exigente? ¿Alguna vez jalaron un curso? ¿Fue por mal rendimiento de su parte o porque la evaluación resultaba desfavorable para los alumnos?
- ¿El proceso de evaluación en su institución es transparente?
- ¿Cuentan con un servicio de tutoría?

La internacionalización

- ¿En su institución hay un sistema de intercambio para alumnos o docentes?
- ¿Es parte de la currícula?, ¿es un requisito para graduarse?
- ¿Alguno de ustedes es o fue alumno de intercambio? ¿Cómo creen que afectará esta experiencia su vida profesional?

Las prácticas preprofesionales

- ¿Ustedes realizan o han realizado prácticas preprofesionales? ¿Cómo fue esa experiencia?
- ¿En su instituto las prácticas preprofesionales son un requisito para graduarse?
- ¿Cómo consiguieron las prácticas?, ¿fue a través de su instituto o por su cuenta?

El soporte durante el proceso de inserción laboral

- ¿Su instituto cuenta con algún convenio laboral con alguna empresa o una bolsa de empleo o de trabajo?
- ¿Alguno ha hecho uso de este servicio? ¿Cómo funciona?

La coherencia entre el perfil del egresado y el demandado por el mercado laboral

- En su opinión ¿el perfil profesional de su institución corresponde al perfil esperado por el mercado laboral? ¿Por qué?
- Y si tuvieran que ordenar estos aspectos por importancia ¿Cuál sería el más importante?, ¿Y el segundo más importante?, ¿Y el tercero? (**RANKEAR LOS ASPECTOS**)

4. Cierre

Tiempo estimado: 5 minutos

- Si tuvieran el poder de mejorar la calidad de sus institutos superiores, ¿qué aspectos cambiarían para alcanzar ese objetivo? (Para efectos de garantizar la inserción laboral de los egresados)
- Finalmente, a manera de resumen, si tuvieran que ordenar los atributos que afectan la calidad de la formación superior para hacer un ranking en función a su importancia / impacto, ¿cuáles serían los 03 más importantes? ¿Por qué?

Gracias por su ayuda!!!

Anexo 7: Guía de Grupos focales para Egresados – Universidades

Guía de discusión Egresados Universitarios

648-10-11

Moderador: Sres. _____, APOYO Consultoría está realizando por encargo del SINEACE un estudio sobre los factores que explican la calidad de la formación superior (universitaria / no universitaria). Por ello, los hemos convocado a ustedes, egresados universitarios de distintas carreras e instituciones (casas de estudio), para conversar acerca de su experiencia de formación (universitaria) e inserción laboral. Siéntanse cómodos y libres de emitir su opinión frente a los temas que plantearé.

Nota para el moderador: Diferenciar las respuestas entre las carreras de “pizarrón” y las de “no pizarrón”.

MARCO DE REFERENCIA Tiempo estimado: 5 minutos

Para empezar, me gustaría que me cuenten...

- ¿Con quién o quiénes viven?, ¿qué actividades suelen realizar en su tiempo libre?
- ¿En que trabajan, cuéntenme en qué consiste su trabajo?, ¿Cuántos trabajos han tenido en su vida profesional, éste es el primero? ¿Han trabajado en algo que no estaba relacionado con su carrera?
- ¿qué carrera estudiaron? y ¿por qué se decidieron por esa carrera?

1. INSERCIÓN LABORAL Tiempo estimado: 10 minutos

OBJETIVO: Indagar las habilidades profesionales que determinan la calidad educativa

Ahora pensemos todos en el momento en el que se insertaron por primera vez en un empleo como egresados

- ¿Qué tan fácil o difícil les fue conseguir trabajo viniendo de la universidad donde estudiaron?/
- ¿Cuánto tiempo estuvieron buscando?
- ¿Cuáles fueron los principales retos que tuvieron que asumir al postular / ingresar a su primer empleo?, ¿por qué? (**PROFUNDIZAR**)
- ¿Este 1er empleo estaba vinculado a su formación?
- ¿Su formación universitaria los hacía sentirse seguros en su primer trabajo o sentían que les faltaba preparación?
- ¿Cuán satisfechos (contentos) estaban con su primer empleo? ¿por qué?

2. EL PROFESIONAL IDEAL Y HABILIDADES Tiempo estimado: 10 minutos

Ahora quisiera que piensen en el profesional ideal...

- ¿Qué habilidades debería poseer ese profesional? (**ESPONTÁNEA**)(**ANOTAR EN EL PAPELÓGRAFO**)
- ¿Y por qué creen que estas habilidades son importantes para un profesional?
¿Y qué opinan de...? (**INDAGAR POR LAS CARACTERÍSTICAS QUE NO APARECEN DE MANERA ESPONTÁNEA**)

Habilidades “soft”	Habilidades “hard”
<ul style="list-style-type: none">▪ Trabajo en equipo▪ Capacidad para adaptarse a la cultura organizacional▪ Trabajo bajo presión y/o incertidumbre▪ Creatividad▪ Capacidad de reflexión▪ Capacidad crítica▪ Autonomía (trabajar sin supervisión constante)▪ Capacidad para gestionar personas (liderazgo)▪ Proactividad e iniciativa▪ Capacidad de comunicación	<ul style="list-style-type: none">▪ Dominio de herramientas tecnológicas (uso de herramientas informáticas)▪ Dominio de otro idioma▪ Capacidad técnica / conocimientos prácticos (específico de la carrera)▪ Dominio teórico de la carrera (disciplina)

Ahora pensando en esta lista de habilidades...

- ¿En qué medida se habían desarrollado / logrado esas habilidades cuando recién egresaron (cuando consiguieron su primer empleo)? ¿Estaban listos para enfrentar un trabajo en su área? ¿Por qué?
- ¿Y cuales tuvieron que adquirir en su experiencia laboral?
- ¿Dónde dirían que desarrollaron más estas habilidades en sus universidades o en sus trabajos?

Piensen ahora en sus primeros jefes...

- En términos generales y más allá del primer empleo, ¿cuáles fueron las principales expectativas de sus empleadores sobre ustedes, egresados/as universitarios/as (o jóvenes profesionales)?
- ¿Ustedes creen que sus empleadores buscaron egresados de su universidad para ofrecerles trabajo?

3. FORMACIÓN UNIVERSITARIA

Tiempo estimado: 20 minutos

OBJETIVO: Indagar los aspectos que determinan la calidad educativa universitaria

Ahora quisiera que hablemos de su época universitaria...

- Primero cuéntenme, ¿en qué universidad estudiaron? ¿Por qué decidieron estudiar en esa universidad?
- ¿Qué aspectos de su universidad los ayudaron a insertarse exitosamente en el mercado laboral?
(ESPONTÁNEA) (ANOTAR EN EL PAPELÓGRAFO)

Ahora vamos a hablar de cada uno de los aspectos que pudieron influir en su formación profesional...

Sus Compañeros

- ¿Cómo influyeron sus compañeros de aula? ¿Por qué?
- ¿Influyó el colegio de procedencia de sus compañeros?

Sus Docentes

- ¿Cómo influyó la calidad de sus profesores? ¿Por qué?
- ¿Ustedes recuerdan si sus profesores estaban comprometidos con su trabajo?
- ¿Sus profesores tenían una buena metodología? ¿sienten que aprendían con facilidad?
- ¿Qué habrían mejorado ustedes en sus docentes?

La infraestructura universitaria (DIFERENCIAR RESPUESTAS POR TIPO DE CARRERA PIZARRÓN-NO PIZARRÓN)

- ¿Cómo era el estado de la infraestructura e instalaciones en su universidad?
- ¿Creen que la infraestructura influyó en su formación profesional? ¿Por qué?
- ¿Qué tipo de infraestructura influyó en su formación? **(INDAGAR POR BIBLIOTECAS, LABORATORIOS, CENTRO DE COMPUTO, AULAS, CAFETERIAS, SALAS DE ESTUDIO, ÁREAS DE RECREACIÓN)**

El plan de estudios

- ¿Cómo era la currícula en sus universidades, los cursos y temas que les enseñaron, les sirvieron en su vida profesional?
- ¿Pensando en su aprendizaje universitario que aspectos dirían que les son de mayor utilidad y cuáles no? ¿Por qué?

Los servicios alternativos

- ¿Su universidad les brinda algún servicio alternativo, asesoramiento psicopedagógico, servicio médico, dormitorio estudiantil, comedor gratuito? **(PROFUNDIZAR)**
- ¿Cómo calificarían estos servicios?
- **(SI NO CONTABAN CON ESTOS SERVICIOS)** ¿Y les hubiera gustado contar con estos servicios? ¿por qué?

El proceso de evaluación

- ¿Cómo era el proceso de evaluación en sus universidades, dirían que eran exigentes? ¿Alguna vez jalaron un curso? ¿Fue por mal rendimiento de su parte o porque la evaluación resultaba desfavorable para los alumnos?
- ¿El proceso de evaluación en su universidad era transparente?
- ¿Contaban con un servicio de tutoría?

La internacionalización

- ¿En su universidad había un sistema de intercambio para alumnos o docentes?
- ¿Era parte de la currícula?, ¿era un requisito para graduarse?
- ¿Alguno de ustedes fue alumno de intercambio? ¿Cómo afectó esta experiencia su vida profesional?

Las prácticas preprofesionales

- ¿Ustedes realizaron prácticas preprofesionales? ¿Cómo fue esa experiencia?
- ¿En su universidad las prácticas preprofesionales eran un requisito para graduarse?
- ¿Cómo consiguieron las prácticas?, ¿fue a través de la universidad o por su cuenta?
- ¿Alguno de ustedes fue contratado permanentemente en la empresa donde realizaron prácticas preprofesionales?

El soporte durante el proceso de inserción laboral

- ¿Su universidad cuenta con algún convenio laboral con alguna empresa o una bolsa de empleo o de trabajo?
- ¿Alguno ha hecho uso de este servicio? ¿Cómo funciona?

La coherencia entre el perfil del egresado y el demandado por el mercado laboral

- En su opinión ¿el perfil profesional de su universidad corresponde al perfil esperado por el mercado laboral? ¿Por qué?
- Y si tuvieran que ordenar estos aspectos por importancia ¿Cuál sería el más importante?, ¿Y el segundo más importante?, ¿Y el tercero? (**RANKEAR LOS ASPECTOS**)

4. Cierre

Tiempo estimado: 5 minutos

- Si tuvieran el poder de mejorar la calidad de su universidad, ¿qué aspectos cambiarían para alcanzar ese objetivo? (Para efectos de garantizar la inserción laboral de los egresados)
- Finalmente, a manera de resumen, si tuvieran que ordenar los atributos que afectan la calidad de la formación superior para hacer un ranking en función a su importancia / impacto, ¿cuáles serían los 03 más importantes? ¿Por qué?

Gracias por su ayuda!!!

Anexo 8: Guía de Grupos focales para Egresados – Institutos Superiores

Guía de discusión Egresados técnicos 648-10-11

Moderador: Sres. _____, APOYO Consultoría está realizando por encargo del SINEACE un estudio sobre los factores que explican la calidad de la formación superior. Por ello, los hemos convocado a ustedes, egresados universitarios de distintas carreras e instituciones (casas de estudio), para conversar acerca de su experiencia de formación (universitaria) e inserción laboral. Siéntanse cómodos y libres de emitir su opinión frente a los temas que plantearé.

Nota para el moderador: Diferenciar las respuestas entre las carreras de “pizarrón” y las de “no pizarrón”.

MARCO DE REFERENCIA Tiempo estimado: 5 minutos

Para empezar, me gustaría que me cuenten...

- ¿Con quién o quiénes viven?, ¿qué actividades suelen realizar en su tiempo libre?
- ¿En que trabajan, cuéntenme en qué consiste su trabajo?, ¿Cuántos trabajos han tenido en su vida profesional, éste es el primero? ¿Han trabajado en algo que no estaba relacionado con su carrera?
- ¿qué carrera estudiaron? y ¿por qué se decidieron por esa carrera?

1. INSERCIÓN LABORAL Tiempo estimado: 10 minutos

OBJETIVO: Indagar las habilidades profesionales que determinan la calidad educativa

Ahora pensemos todos en el momento en el que se insertaron por primera vez en un empleo como egresados

- ¿Qué tan fácil o difícil les fue conseguir trabajo viniendo del instituto donde estudiaron?/
- ¿Cuánto tiempo estuvieron buscando?
- ¿Cuáles fueron los principales retos que tuvieron que asumir al postular / ingresar a su primer empleo?, ¿por qué? (**PROFUNDIZAR**)
- ¿Este 1er empleo estaba vinculado a su formación?
- ¿Su formación universitaria los hacía sentirse seguros en su primer trabajo o sentían que les faltaba preparación?
- ¿Cuán satisfechos (contentos) estaban con su primer empleo? ¿por qué?

2. EL PROFESIONAL IDEAL Y HABILIDADES Tiempo estimado: 10 minutos

Ahora quisiera que piensen en el profesional ideal...

- ¿Qué habilidades debería poseer ese profesional? (**ESPONTÁNEA**)(**ANOTAR EN EL PAPELÓGRAFO**)
- ¿Y por qué creen que estas habilidades son importantes para un profesional?
¿Y qué opinan de...? (**INDAGAR POR LAS CARACTERÍSTICAS QUE NO APARECEN DE MANERA ESPONTÁNEA**)

Habilidades “soft”	Habilidades “hard”
<ul style="list-style-type: none">▪ Trabajo en equipo▪ Capacidad para adaptarse a la cultura organizacional▪ Trabajo bajo presión y/o incertidumbre▪ Creatividad▪ Capacidad de reflexión▪ Capacidad crítica▪ Autonomía (trabajar sin supervisión constante)▪ Capacidad para gestionar personas (liderazgo)▪ Proactividad e iniciativa▪ Capacidad de comunicación	<ul style="list-style-type: none">▪ Dominio de herramientas tecnológicas (uso de herramientas informáticas)▪ Dominio de otro idioma▪ Capacidad técnica / conocimientos prácticos (específico de la carrera)▪ Dominio teórico de la carrera (disciplina)

Ahora pensando en esta lista de habilidades...

- ¿En qué medida se habían desarrollado / logrado esas habilidades cuando recién egresaron (cuando consiguieron su primer empleo)? ¿Estaban listos para enfrentar un trabajo en su área? ¿Por qué?
- ¿Y cuales tuvieron que adquirir en su experiencia laboral?
- ¿Dónde dirían que desarrollaron más estas habilidades en sus institutos o en sus trabajos?

Piensen ahora en sus primeros jefes...

- En términos generales y más allá del primer empleo, ¿cuáles fueron las principales expectativas de sus empleadores sobre ustedes, egresados/as, jóvenes profesionales?
- ¿Ustedes creen que sus empleadores buscaron egresados de su instituto para ofrecerles trabajo?

3. FORMACIÓN UNIVERSITARIA

Tiempo estimado: 20 minutos

OBJETIVO: Indagar los aspectos que determinan la calidad educativa en los institutos

Ahora quisiera que hablemos de su época de estudiantes...

- Primero cuéntenme, ¿en qué instituto estudiaron? ¿Por qué decidieron estudiar en ese instituto?
- ¿Qué aspectos de su instituto los ayudaron a insertarse exitosamente en el mercado laboral?
(ESPONTÁNEA) (ANOTAR EN EL PAPELÓGRAFO)

Ahora vamos a hablar de cada uno de los aspectos que pudieron influir en su formación profesional...

Sus Compañeros

- ¿Cómo influyeron sus compañeros de aula? ¿Por qué?
- ¿Influyó el colegio de procedencia de sus compañeros?

Sus Docentes

- ¿Cómo influyó la calidad de sus profesores? ¿Por qué?
- ¿Ustedes recuerdan si sus profesores estaban comprometidos con su trabajo?
- ¿Sus profesores tenían una buena metodología? ¿sienten que aprendían con facilidad?
- ¿Qué habrían mejorado ustedes en sus docentes?

La infraestructura universitaria (DIFERENCIAR RESPUESTAS POR TIPO DE CARRERA PIZARRÓN-NO PIZARRÓN)

- ¿Cómo era el estado de la infraestructura e instalaciones en su instituto?
- ¿Creen que la infraestructura influyó en su formación profesional? ¿Por qué?
- ¿Qué tipo de infraestructura influyó en su formación? **(INDAGAR POR BIBLIOTECAS, LABORATORIOS, CENTRO DE COMPUTO, AULAS, CAFETERIAS, SALAS DE ESTUDIO, ÁREAS DE RECREACIÓN)**

El plan de estudios

- ¿Cómo era la currícula en su instituto, los cursos y temas que les enseñaron, les sirvieron en su vida profesional?
- ¿Pensando en su aprendizaje universitario que aspectos dirían que les son de mayor utilidad y cuáles no? ¿Por qué?

Los servicios alternativos

- ¿Su instituto les brindó algún servicio alternativo, asesoramiento psicopedagógico, servicio médico, dormitorio estudiantil, comedor gratuito? **(PROFUNDIZAR)**
- ¿Cómo calificarían estos servicios?
- **(SI NO CONTABAN CON ESTOS SERVICIOS)** ¿Y les hubiera gustado contar con estos servicios? ¿por qué?

El proceso de evaluación

- ¿Cómo era el proceso de evaluación en sus institutos, dirían que eran exigentes? ¿Alguna vez jalaron un curso? ¿Fue por mal rendimiento de su parte o porque la evaluación resultaba desfavorable para los alumnos?
- ¿El proceso de evaluación en su instituto era transparente?
- ¿Contaban con un servicio de tutoría?

La internacionalización

- ¿En su instituto había un sistema de intercambio para alumnos o docentes?
- ¿Era parte de la currícula?, ¿era un requisito para graduarse?
- ¿Alguno de ustedes fue alumno de intercambio? ¿Cómo afectó esta experiencia su vida profesional?

Las prácticas preprofesionales

- ¿Ustedes realizaron prácticas preprofesionales? ¿Cómo fue esa experiencia?
- ¿En su instituto las prácticas preprofesionales eran un requisito para graduarse?
- ¿Cómo consiguieron las prácticas?, ¿fue a través de la instituto o por su cuenta?
- ¿Alguno de ustedes fue contratado permanentemente en la empresa donde realizaron prácticas preprofesionales?

El soporte durante el proceso de inserción laboral

- ¿Su instituto cuenta con algún convenio laboral con alguna empresa o una bolsa de empleo o de trabajo?
- ¿Alguno ha hecho uso de este servicio? ¿Cómo funciona?

La coherencia entre el perfil del egresado y el demandado por el mercado laboral

- En su opinión ¿el perfil profesional de su instituto corresponde al perfil esperado por el mercado laboral? ¿Por qué?
- Y si tuvieran que ordenar estos aspectos por importancia ¿Cuál sería el más importante?, ¿Y el segundo más importante?, ¿Y el tercero? (**RANKEAR LOS ASPECTOS**)

4. Cierre

Tiempo estimado: 5 minutos

- Si tuvieran el poder de mejorar la calidad de su instituto, ¿qué aspectos cambiarían para alcanzar ese objetivo? (Para efectos de garantizar la inserción laboral de los egresados)
- Finalmente, a manera de resumen, si tuvieran que ordenar los atributos que afectan la calidad de la formación superior para hacer un ranking en función a su importancia / impacto, ¿cuáles serían los 03 más importantes? ¿Por qué?

Gracias por su ayuda!!!

Anexo 9: Instrumento cuantitativo para la recolección de información en el Encuentro de la Calidad en la Universidad Peruana

ENCUESTA A AUTORIDADES EDUCATIVAS

Nombre del Centro de Educación Superior						
¿Usted trabaja en la sede principal (o única) o en una filial?	Sede principal o única	Sede Filial	¿En qué ciudad queda la sede donde trabaja?			
Año de inicio de labores de la sede donde trabaja			Tipo de organización	Pri vada	Pú blica	Otro
¿Qué cargo ocupa en su sede?						
Número actual de alumnos en su institución (aproximado)		Número actual de docentes en su institución (aproximado)		Número de Carreras en su institución (aproximado)		

APOYO Consultoría está realizando por encargo del SINEACE un estudio sobre la calidad de la formación superior y los principales factores que en ella influyen. La información que usted nos brinde será de mucha utilidad y el análisis de la misma se hará sin revelar el caso en particular. Desde ya agradecemos su participación y la precisión de sus respuestas.

Pregunta 1.

En una **escala del 1 al 5**, donde **1 significa nada importante y 5 significa muy importante**, ¿Cuán importantes son los siguientes aspectos de la formación universitaria para que los estudiantes se inserten exitosamente en el mercado laboral?

Alumnos con vocación por la carrera que estudiaron.	1	2	3	4	5
Contar con un plan de estudios actualizado.	1	2	3	4	5
Docentes con postgrados	1	2	3	4	5
Eliminación de alumnos con bajos rendimientos.	1	2	3	4	5
Evaluación continua del rendimiento de los alumnos	1	2	3	4	5
Contar con infraestructura (edificios) adecuada (ej. salones amplios, anfiteatro, etc.)	1	2	3	4	5
La organización administrativa de la universidad sea adecuada.	1	2	3	4	5
Fomento de las prácticas pre-profesionales	1	2	3	4	5
Atraer a los mejores alumnos del medio desde la postulación (los más capaces).	1	2	3	4	5

Tener un plan de estudios orientado a cubrir las necesidades del mercado	1	2	3	4	5
Establecimiento de reglas claras y rígidas para la separación de alumnos con bajos rendimientos.	1	2	3	4	5
Realizar actividades académicas extra-curriculares (ej. charlas, simposios, talleres, cursos cortos, etc.)	1	2	3	4	5
Contar con equipamiento de última generación (equipos multimedia, laboratorios, computadoras, etc.)	1	2	3	4	5
Docentes con postgrados en universidades prestigiosas del extranjero.	1	2	3	4	5
Existencia de departamento de asesoría psicopedagógica para ayudar a los alumnos.	1	2	3	4	5
Contar con el número óptimo de trabajadores administrativos para que se especialicen en determinadas funciones.	1	2	3	4	5
Docentes orientados a la investigación	1	2	3	4	5
Que los alumnos que ingresen presenten por lo menos capacidades básicas de matemáticas y comunicación.	1	2	3	4	5
Establecimiento de un sistema de tutorías para fortalecer a los alumnos con bajos rendimientos.	1	2	3	4	5
Existencia de bolsa de trabajo	1	2	3	4	5
Contar con un departamento de calidad académica.	1	2	3	4	5
Existencia de convenios laborales.	1	2	3	4	5
Que los alumnos provengan de niveles socio-económicos altos.	1	2	3	4	5
Docentes con las mejores capacidades de enseñanza	1	2	3	4	5
Evaluación continua del desempeño de los docentes	1	2	3	4	5
Establecimiento de sanciones económicas para los alumnos de bajo rendimiento (ej. aumento de la pensión).	1	2	3	4	5
Contar con convenios con universidades e instituciones internacionales	1	2	3	4	5
Tener docentes con amplia experiencia en el mercado laboral	1	2	3	4	5
Existencia de una relación fluida con las empresas.	1	2	3	4	5
Capacitación continua de los docentes en temas de pedagogía	1	2	3	4	5
Que el proceso de admisión se elabore en línea con el perfil del alumno objetivo (con las capacidades deseadas)	1	2	3	4	5
Cumplimiento del plan de estudios por parte de los docentes	1	2	3	4	5
Fomentar la actualización de los docentes (ej. diplomados, maestrías, talleres, etc.)	1	2	3	4	5

Pregunta 2.

Si usted tuviese US\$ 1 millón para invertir en la mejora de la calidad de su centro de educación superior ¿cómo los distribuiría entre los siguientes rubros? (**Nota**.- no importan los precios de los rubros).

Mejoras	US\$	Porcentaje
Capacidades docentes de los profesores (capacidad para enseñar)		
Conocimiento de los profesores		
Currícula / plan de estudios		
Materiales de enseñanza / recursos pedagógicos (computadoras, disponibilidad de reactivos, libros de consulta, etc.)		
Infraestructura física (aulas / laboratorios)		
Gestión y procesos administrativos		
Servicios alternativos (psicopedagógico, servicio médico, bolsa de trabajo)		
Gestión del centro / carrera (eficiencia, organización, enfoque, internacionalización, etc.)		
Proceso de selección de Estudiantes (buenos estudiantes)		
Total	US\$ 1 Millón	100%

Pregunta 2.

Sobre los docentes de su centro de educación superior, ¿La universidad tiene una política de evaluación continua de los docentes?

- 1.- Si -> ¿desde qué año? _____
- 2.- No

Pregunta 3.

¿Quiénes participan en la evaluación de los docentes? ¿Con qué frecuencia?

	¿Participa de la evaluación?		¿Con qué frecuencia? (marcar con un aspa)				
	SI	NO	Mensual	Trimestral	Cada Ciclo	Cada año	Otro
Personal administrativo	SI	NO					
Otros docentes	SI	NO					
Todos los alumnos	SI	NO					
Jefes de departamento	SI	NO					
Alumnos del tercio superior	SI	NO					
Padres de familia	SI	NO					
Departamento de evaluación docente	SI	NO					
Otros: especificar (_____)	SI	NO					

Pregunta 4.

Sobre el plan de estudios de su centro de educación superior, ¿cada cuanto tiempo se actualiza / revisa? (marcar con un aspa)

1. Semestralmente	
2. Anualmente	
3. Cada dos años	
4. Cada tres ó cinco años	
5. Con una periodicidad mayor	
6. No hay un periodo establecido, se revisa de acuerdo a la necesidad del mercado laboral.	

Pregunta 5.

¿Quiénes participan en la evaluación / actualización del plan de estudios de su centro de educación superior?

1. Docentes	
2. Alumnos	
3. Jefes de departamento	
4. Personal de la dirección académica	
5. Empresarios	
6. Otros	

Anexo 10: Ficha filtro para Estudiantes (grupos focales)

Anexo 11: Ficha filtro para Egresados (grupos focales)

Anexo 12: Modelo de correspondencia enviada por el SINEACE para autoridades universitarias

Lima, 13 de octubre de 2011

Señor

[Autoridad]

[Cargo]

[UNIVERSIDAD]

Presente.-

Estimado señor,

En el marco del Convenio de Cooperación Técnica “Fortalecimiento del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación, y Certificación de la Calidad Educativa”, suscrito entre el Perú y el Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento (BIRF), la Unidad de Coordinación de Préstamos Sectoriales del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) y el Consejo Superior del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE) se encuentran realizando una consultoría sobre las percepciones en torno a la calidad de la educación superior universitaria y técnica en Perú.

Este proyecto se encuentra a cargo de APOYO Consultoría. El equipo de APOYO recolectará información a través de entrevistas a las autoridades de instituciones educativas en las ciudades de Arequipa, Lima y Trujillo. Para ello, el equipo ha seleccionado de manera aleatoria a un grupo de centros de estudio que enseñan alguna de las carreras consideradas en la investigación⁵³, y su centro de estudios forma parte de esta muestra.

APOYO Consultoría concretará una cita con usted y/u otras autoridades de su universidad para realizar [dos] entrevistas. La información que brinde será de mucha utilidad y el análisis de la misma se hará sin revelar el caso en particular.

De ante mano le agradecemos por su gentil colaboración.

Cordialmente,

[FIRMA Y SELLO]
Mg. Alexis Dueñas Dávila
Unidad Formuladora - SINEACE

⁵³ Las carreras incluyen: Educación, Medicina, Ingeniería y Derecho.

Anexo 13: Modelo de correspondencia enviada por el SINEACE para autoridades de institutos superiores

Lima, 13 de octubre de 2011

Señor

[Autoridad]

[Cargo]

[INSTITUTO]

Presente.-

Estimado señor,

En el marco del Convenio de Cooperación Técnica “Fortalecimiento del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación, y Certificación de la Calidad Educativa”, suscrito entre el Perú y el Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento (BIRF), la Unidad de Coordinación de Préstamos Sectoriales del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) y el Consejo Superior del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE) se encuentran realizando una consultoría sobre las percepciones en torno a la calidad de la educación superior universitaria y técnica en Perú.

Este proyecto se encuentra a cargo de APOYO Consultoría. El equipo de APOYO recolectará información a través de entrevistas a las autoridades de instituciones educativas en las ciudades de Arequipa, Lima y Trujillo. Para ello, el equipo ha seleccionado de manera aleatoria a un grupo de centros de estudio que enseñan alguna de las carreras consideradas en la investigación⁵⁴, y su centro de estudios forma parte de esta muestra.

APOYO Consultoría concretará una cita con usted y/u otras autoridades de su instituto para realizar [dos] entrevistas. La información que brinde será de mucha utilidad y el análisis de la misma se hará sin revelar el caso en particular.

De ante mano le agradecemos por su gentil colaboración.

Cordialmente,

[FIRMA Y SELLO]
Mg. Alexis Dueñas Dávila
Unidad Formuladora - SINEACE

⁵⁴ Las carreras incluyen: Docencia, Enfermería, Farmacia, Laboratorio clínico, Mecánica automotriz, Computación e Informática, Administración de Negocios, Contabilidad y Secretariado.

Anexo 14: Modelo de correspondencia enviada por APOYO Consultoría para empleadores de universidades

Lima, 18 de octubre de 2011

Señor
Área de Recursos Humanos
[INSTITUCIÓN]
Presente.-

Estimado señor,

En el marco del Convenio de Cooperación Técnica “Fortalecimiento del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación, y Certificación de la Calidad Educativa”, suscrito entre el Perú y el Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento (BIRF), la Unidad de Coordinación de Préstamos Sectoriales del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) y el Consejo Superior del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE) se encuentran realizando una consultoría sobre las percepciones en torno a la calidad de la educación superior universitaria y técnica en Perú.

Actualmente, este proyecto se encuentra a cargo de APOYO Consultoría y su objetivo es encontrar los factores que determinan la calidad de la formación superior (universitaria / no universitaria) expresada en el buen desempeño de sus egresados en el mundo laboral.

Para ello, se seleccionó a un grupo de los principales empleadores de las carreras que forman parte del estudio⁵⁵. En este sentido, APOYO Consultoría concretará una cita con usted para entrevistarle. Su opinión es muy importante para conocer las principales habilidades y carencias de los egresados de centros educativos superiores de su ciudad. La información que brinde será de mucha utilidad y el análisis de la misma se hará sin revelar el caso en particular.

De ante mano le agradecemos por su gentil colaboración.

Cordialmente,

[FIRMA Y SELLO]
Geoffrey Cannock Torero
Gerente de Economía Aplicada
APOYO Consultoría

⁵⁵ Las carreras incluyen: Educación, Medicina, Ingeniería y Derecho.

Anexo 15: Modelo de correspondencia enviada por APOYO Consultoría para empleadores de institutos superiores

Lima, 18 de octubre de 2011

Señor
Área de Recursos Humanos
[INSTITUCIÓN]
Presente.-

Estimado señor,

En el marco del Convenio de Cooperación Técnica “Fortalecimiento del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación, y Certificación de la Calidad Educativa”, suscrito entre el Perú y el Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento (BIRF), la Unidad de Coordinación de Préstamos Sectoriales del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) y el Consejo Superior del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE) se encuentran realizando una consultoría sobre las percepciones en torno a la calidad de la educación superior universitaria y técnica en Perú.

Actualmente, este proyecto se encuentra a cargo de APOYO Consultoría y su objetivo es encontrar los factores que determinan la calidad de la formación superior (universitaria / no universitaria) expresada en el buen desempeño de sus egresados en el mundo laboral.

Para ello, se seleccionó a un grupo de los principales empleadores de las carreras que forman parte del estudio⁵⁶. En este sentido, APOYO Consultoría concretará una cita con usted para entrevistarlos. Su opinión es muy importante para conocer las principales habilidades y carencias de los egresados de centros educativos superiores de su ciudad. La información que brinde será de mucha utilidad y el análisis de la misma se hará sin revelar el caso en particular.

De ante mano le agradecemos por su gentil colaboración.

Cordialmente,

[FIRMA Y SELLO]
Geoffrey Cannock Torero
Gerente de Economía Aplicada
APOYO Consultoría

⁵⁶ Las carreras incluyen: Docencia, Enfermería, Farmacia, Laboratorio clínico, Mecánica automotriz, Computación e Informática, Administración de Negocios, Contabilidad y Secretariado.



Geoffrey Cannock Torero
Gerente de Economía Aplicada
APOYO Consultoría