

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

- SINEACE -

ENTREGABLE 1: PLAN DE TRABAJO

AGOSTO DE 2011

ÍNDICE

I.	Antecedentes.....	3
II.	Objetivos	4
III.	Marco conceptual	4
III.1.	<i>Definición de Calidad en la Educación Superior</i>	4
III.2.	<i>Determinantes de la calidad en la educación superior</i>	6
IV.	Metodología.....	9
IV.1.	<i>Actores Clave</i>	9
IV.2.	<i>Carreras seleccionadas</i>	9
IV.3.	<i>Diseño de investigación y selección de la muestra</i>	9
IV.4.	<i>Diseño de instrumentos</i>	10
IV.5.	<i>Plan operativo de campo</i>	10
V.	Actividades y Cronograma.....	12
	Anexo 1: Matriz de Ejes temáticos	13
	Anexo 2: Guía de Entrevista para Empleadores	14
	Anexo 3: Guía De Entrevista Para Autoridades Educativas - Universidades / Instituto	17
	Anexo 4: Guía de Grupos Focales para Estudiantes de Universidades / Instituto.....	21
	Anexo 5: Guía de Grupos Focales para Egresados de Universidades / Instituto.....	26

Lista de cuadros

Cuadro 1: Determinantes del proceso de educación superior por etapas del proceso educativo ...	8
Cuadro 2: Carreras seleccionadas para el estudio.....	9

Lista de Gráficos

Gráfico 1: Proceso de educación superior en el Perú	7
Gráfico 2: Conformación de los grupos focales	10

I. 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 de este proyecto es identificar 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 sobre los aspectos relacionados con el concepto de “calidad” del servicio educativo en el nivel superior.

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 expone el plan de trabajo. El documento se organiza de la siguiente manera: en la sección II se abordan los objetivos generales y específicos de la presente investigación. En la sección III se presenta la discusión teórica de calidad educativa, así como la identificación de sus determinantes. En la sección IV se especifican las carreras seleccionadas y el diseño de instrumentos (entrevistas y grupos focales) para la consultoría. La sección V presenta las actividades y el cronograma a seguir

II. Objetivos

El objetivo general de la investigación desarrollada para el SINEACE es analizar de forma cualitativa cuáles son los determinantes de la calidad del proceso educativo en la educación superior universitaria y no universitaria en Perú. Para ello, se han establecido los siguientes objetivos específicos:

- Validar los determinantes de la calidad de la educación para el caso peruano.
- Distinguir la importancia de cada determinante y establecer una priorización.
- Distinguir 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.

III. Marco conceptual

III.1. 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 superior. 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, ligándose la calidad al cumplimiento de criterios amplios como (i) la excelencia social, (ii) la excelencia nacional y (iii) la excelencia académica. En cambio, Gibbs y Armsby (2010) indican que la calidad se debe medir en términos del impacto que tienen las instituciones sobre dos ámbitos del capital social (trabajo y educación)¹.

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.

¹ 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 necesaria.

- *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*².– Surge en respuesta al enfoque de calidad centrado en el output. Evalúa la eficacia del proceso en el seguimiento de cómo el programa ha 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.

Para fines de la investigación, se optó por basar la investigación principalmente *en 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, en el cuál 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. En el marco del estudio, esto se asocia al concepto de *empleabilidad*³ debido a que la calidad debe tener efectos positivos en su inserción en el mercado laboral⁴. 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.

Cabe señalar que el enfoque de *Calidad como adecuación a una finalidad* ha sido cuestionado, pues (i) entiende a la educación superior como la adecuación a las calificaciones requeridas para un puesto de trabajo y (ii) no toma en cuenta la implicancia del proceso de

² 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 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, para 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).

³ La empleabilidad se define, en su forma más simple, como la posibilidad que tiene un profesional para encontrar empleo.

⁴ 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.

transformación en el estudiante y su empoderamiento⁵. Debido a ello la necesidad de incorporar algunos elementos del *enfoque de transformación*, como el concepto de realización (satisfacción) del estudiante.

III.2. *Determinantes de la calidad en la educación superior*

El primer paso para identificar los determinantes de la calidad es el reconocimiento del proceso educativo. En este proceso intervienen tres actores: 1) estudiantes (que se transforman en egresados), 2) autoridades universitarias y 3) empleadores (mercado laboral); los cuales se interrelacionan en tres etapas distintas: (i) ingreso, (ii) estudio (transformación) y (iii) empleo. 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.

i. Ingreso

Esta etapa inicia con la postulación del estudiante a la universidad de su elección, la cual va a depender de las expectativas que tenga el estudiante sobre su futuro profesional, la información disponible sobre las universidades / institutos y las características del postulante. 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 filtrar a los postulantes 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

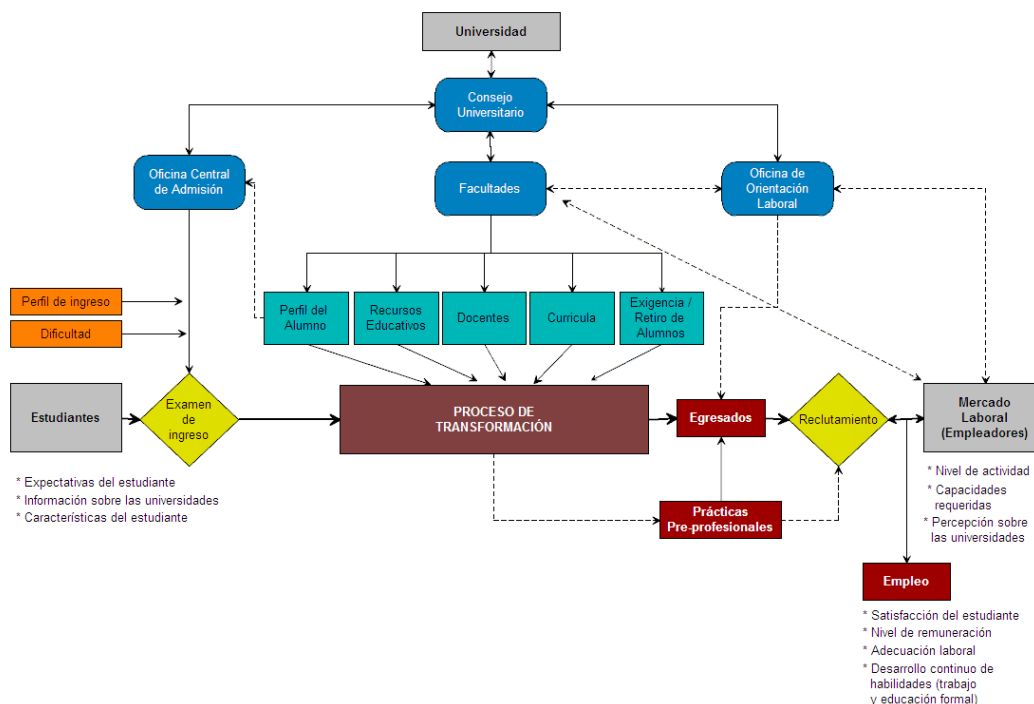
Esta etapa se da la transmisión de conocimientos de los docentes a los alumnos. La *transformación* del estudiante se enmarca en un contexto de múltiples factores que afectan la calidad de la educación brindada / recibida. Algunos de estos factores son fáciles de reconocer, como los recursos educativos (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. Sin embargo, otros menos explorados son el perfil del alumno (en el cuál se señalan las capacidades, habilidades y conocimientos que se desean desarrollan en los estudiantes), las currículas de las carreras (en el cual se estructura el proceso de transmisión de estas habilidades y competencias) y el proceso de retiro (eliminación) de alumnos por bajo rendimiento (ej. número de veces que se reprueba un curso, puntaje ponderado mínimo, etc.).

Todos los factores mencionados se ven influenciados por las decisiones tomadas por las autoridades universitarias (en especial por las facultades), lográndose – de esta

⁵ 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.

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 deberían 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.

Gráfico 1: Proceso de educación superior en el Perú



Elaboración: APOYO Consultoría

iii. Empleo

Esta etapa 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 la 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. Cabe señalar que si bien las necesidades productivas de las empresas deberían primar en el proceso de reclutamiento, es posible identificar otros factores importantes como los prejuicios contra algunos centros de estudio y prácticas de discriminación no de mercado (ej. racismo, sexismo, etc.).

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 cuadro 1.

Cuadro 1: 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"> - Motivos de la selección del centro de estudios - Expectativas del postulante - Características del postulante (Rendimiento en niveles educativos previos, nivel de esfuerzo, etc.) - Rigor en el proceso de selección del alumnado. - Perfil de ingreso 	<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>Currícula 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"> - Coherencia del perfil esperado con el perfil real del graduado. - 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. - Expectativas de los alumnos y autoridades sobre <i>empleabilidad</i> futura - Percepción de los alumnos como empleables - Acceso a prácticas pre-profesionales.

IV. Metodología

Como los términos de referencia sugieren y en concordancia con el marco conceptual desarrollado, el enfoque por abordarse para la consultoría será cualitativo. Para la obtención de la información cualitativa se emplearán en dos tipos de instrumentos: entrevistas y grupos focales; los cuales estarán condicionados al tipo de actor entrevistado. Cabe señalar que 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).

IV.1. Actores Clave

De acuerdo a la experiencia de los expertos consultados y a la literatura revisada, son cuatro los actores clave relacionados con el proceso de calidad evaluado: Estudiantes, Egresados, Autoridades académicas y Empleadores o potenciales empleadores. Como el estudio va a diferenciar por tipo de educación (CEU y CENU), se estaría trabajando con aproximadamente 8 grupos actores clave.

IV.2. Carreras seleccionadas

El estudio requiere la determinación de las carreras sobre las cuales se analizará la calidad de la educación superior. 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 propone las carreras según tipo de educación.

Cuadro 2: 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 incorporar en el análisis 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 enseñanza). Los instrumentos estarán orientados a recoger información de ambos tipos de carrera.

IV.3. Diseño de investigación y selección de la muestra

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. Así, el análisis de sus características permitirá ver los aspectos que los diferencian y que afectan el nivel de *empleabilidad* de sus egresados.

Sin embargo, este enfoque tiene una limitación: la necesidad de una puntuación a priori del nivel de calidad educativa (empleabilidad) en cada centro. Dado que no se dispone de

información sobre el nivel de empleabilidad, se ha optado por una aproximación a través de entrevistas telefónicas preliminares a los empleadores más importantes (para cada carrera) en cada ciudad del estudio (Arequipa, Lima y Trujillo). El objetivo de las entrevistas es que los empleadores revelen qué CEU y CENU son considerados como TOP (alta calidad) y No TOP (baja calidad). De esta forma, se espera que los empleadores puedan discernir entre aquellos centros de educación superior cuyos egresados cumplen o no con los requerimientos del mercado laboral.

De esta forma, la muestra de actores a considerar en el estudio estará condicionada a los resultados de esta primera etapa; es decir, una vez definidos los centros educativos (top y no top) se seleccionará a los estudiantes, egresados, autoridades y empleadores.

IV.4. Diseño de instrumentos

Para obtener la información cualitativa idónea para determinar la calidad en la educación superior, un primer punto fue el diseño de una matriz de ejes temáticos y sub-temas (anexo 1), los cuales se establecían de manera transversal a través de los actores involucrados. En esta matriz se definieron las preguntas que alimentaron los cuatro instrumentos a aplicar⁶: Guía de entrevista a empleadores (anexo 2), Guía de entrevista a autoridades académicas (anexo 3), Guía de grupo focal a estudiantes (anexo 4) y Guía de grupo focal a egresados (anexo 5). Sobre los grupos focales, la muestra contempla la realización de 24 grupos focales (8 por ciudad), de acuerdo a la siguiente distribución:

Gráfico 2: Conformación de los grupos focales



IV.5. Plan operativo de campo

El proceso de recolección de información se inicia con la entrevista telefónica preliminar con empleadores representativos en cada ciudad. En base a la información extraída, se definen los centros educativos top y no top que forman parte de la muestra. APOYO coordinará con el SINEACE el envío de cartas a los centros educativos con la finalidad de reclutar la muestra de estudiantes, egresado y autoridades. Con respecto a las autoridades educativas, APOYO entrevistará como mínimo a cuatro autoridades educativas por ciudad (dos top y dos no top); número similar a la cantidad de entrevistas para empleadores. Por último, para la conformación de los grupos focales se solicitará a

⁶ Cabe señalar que los instrumentos diseñados deben obtener la aprobación del SINEACE y ser validados a través de una prueba piloto o por el criterio de expertos en campo. De esta forma, se evaluarán detalles técnicos de recolección de información como el fraseo de las preguntas, la extensión de las guías, etc.

los centros educativos que brinden información de contacto de sus estudiantes y egresados. A continuación se presentan algunos lineamientos para los grupos focales.

Método de muestreo	:	Se empleará un muestreo por cuotas
Método de reclutamiento	:	Por contacto.
Características de los participantes	:	<ul style="list-style-type: none"> - Los invitados deberán ser pobladores típicos de la localidad. - Exclusiones: Dirigente político, sindical, comité regional, etc. - Las características de los invitados se comprobarán mediante la aplicación de una ficha filtro que realizará cualquiera de los miembros del staff profesional a cargo del estudio.
Moderación de las sesiones	:	Consultores senior especialista en la moderación de focus groups, en el análisis de datos recogidos en investigación cualitativa.
Duración de las sesiones	:	Cada dinámica de grupo tendrá una duración aproximada de 90 minutos.
Grabación de sesiones	:	Las sesiones serán grabadas en audio y video.

V. Actividades y Cronograma

N°	Actividad	Semanas																	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
	Fase 1: Diseño metodológico	█	█	█	█														
1	Revisión de literatura sobre los determinantes de calidad de la educación superior	█																	
2	Definición de los conceptos de calidad y empleabilidad	█																	
3	Diseño de matriz de definición de ejes temáticos	█	█																
4	Diseño de instrumentos de recolección de información		█	█															
5	Diseño del trabajo de campo		█	█	█														
6	Redacción de plan de trabajo				█														
	Entregable 1: Plan de trabajo				█	█													
	Fase 2: Recolección y análisis de información					█	█	█	█	█	█								
7	Entrevista preliminar a empleadores					█													
8	Definición de universidades e institutos top y no top					█	█												
9	Envío de comunicaciones a universidad					█	█												
10	Selección de muestra: estudiantes, egresados, autoridades universitarias y administrativas, y empleadores o potenciales empleadores					█	█	█											
11	Aplicación de trabajo de campo: entrevistas					█	█	█	█										
12	Aplicación de trabajo de campo: grupos focales					█	█	█	█										
13	Supervisión de la aplicación en campo					█	█	█	█										
14	Revisión de la consistencia de la información obtenida					█	█	█	█										
15	Redacción de informe preliminar									█									
	Entregable 2: Informe preliminar N°1									█	█								
16	Análisis preliminar de resultados cualitativos									█	█								
	Entregable 3: Informe preliminar N°2										█	█							
17	Identificación de determinantes de la calidad en la educación superior										█	█	█						
	Fase 3: Redacción de informe final												█	█	█	█	█	█	█
11	Entregable 3: Informe final																		█

Anexo 1: Matriz de Ejes temáticos (Ver documento adjunto)

Anexo 2: Guía de Entrevista para Empleadores

GUIA DE ENTREVISTA PARA EMPLEADORES

Nombre del empleador	:	
Cargo	:	
Universidad / Instituto de sus empleados	:	
Ciudad	:	
Fecha	:	

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

Sr. _____, APOYO Consultoría está realizando por encargo del SINEACE un estudio sobre los factores que explican el desempeño en el trabajo de los egresados de universidades e institutos. Para ello, se seleccionó de manera aleatoria a las empresas que van a formar parte de la muestra, y una de las empresas elegidas por el azar fue la suya. 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.

1. REFLEXIÓN INICIAL: CALIDAD EDUCATIVA

Definición de calidad educativa

1. Desde su perspectiva de empresario / empleador, ¿qué es una educación de calidad? ¿qué es lo que debería permitir una educación de calidad?

Determinantes de la calidad educativa (general)

2. En su experiencia como empleador, piense en las personas que han trabajado para usted / en su empresa, ¿cuáles son los principales determinantes de una formación de calidad en sus empleados? piense en profesionales y / o técnicos (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
- 9) Soporte durante el proceso de inserción laboral (relación con empresas, bolsa de trabajo, convenios laborales, etc.)

2. ESTUDIO

2.1. Calidad en la transferencia de conocimientos

3. Con base en su experiencia como empleador, ¿cuáles de los siguientes aspectos de las universidades / institutos considera que influyen en la calidad de sus empleados? ¿Por qué?

Guía para el moderador: Listar uno por uno y solicitar la respuesta a las preguntas:

- Infraestructura
- Equipamiento
- Calidad de los profesores
- Calidad de los alumnos
- Currícula
- Nivel de exigencia

2.2. Adecuación al mercado laboral

Percepción sobre demandas del mercado laboral

4. Como empleador, ¿cuáles son las principales habilidades exigidas o valoradas por su empresa?

Adquisición de habilidades orientadas al mercado

5. ¿Considera que todas las universidades / Institutos están formando a sus alumnos con esas habilidades?. Si menciona que no todas, ¿Cuáles son las principales debilidades que ha detectado en sus empleados? ¿Se las puede atribuir a los centros donde estudiaron?
6. Según su opinión, ¿Qué aspectos de los centros de estudio determina que sus empleados no desarrollen las habilidades que requieren?

Desarrollo de competencias auxiliares

7. Al margen de los conocimientos teóricos (ej. fórmulas) y prácticos de sus empleados, ¿cree que es necesario que desarrollen habilidades adicionales (ej. proactividad)?

Guía para el moderador: ver lista referencial de habilidades, y sugerir algunas de las habilidades genéricas en caso no haya respuestas espontáneas.

HABILIDADES GENÉRICAS:

- Trabajar en equipo
- Ser creativo
- Ser reflexivo
- Tener capacidad crítica
- Ser proactivo y tener iniciativa

- Comunicarse efectivamente
- Tener dominio de la tecnología (uso de TICs)
- Dominar otro idioma

3. TRABAJO

3.1. Practicas pre profesionales

Inserción a las prácticas

8. ¿En su centro de trabajo se realizan prácticas pre profesionales?
9. ¿Cuáles son los mecanismos de reclutamiento (participan en ferias, solicitan estudiantes, etc.)?
10. ¿Cómo seleccionan a los practicantes? ¿Reciben de todos los institutos / universidades o tienen un listado de centros a considerar? ¿Por qué reciben / no reciben de todos los centros?. Solicitar el listado

Facilidades del centro

11. ¿En su centro de trabajo coordinan con alguna universidad / instituto para buscar practicantes pre profesionales? ¿Por qué? ¿Algún centro de estudios lo ha buscado?

3.2. Inserción laboral (egresados)

Retos del primer empleo

12. Con respecto a la incorporación de egresados de los institutos /universidades; es decir, cuando debe contratar a personal para ocupar puestos más estables (no practicantes) ¿Cuáles son los mecanismos de reclutamiento (proceso para contratar)? ¿Cómo seleccionan a los trabajadores?
13. ¿Reciben de todos los institutos / universidades o tienen un listado de centros a considerar? ¿Por qué reciben / no reciben de todos los centros?. Solicitar el listado

4. REFLEXIÓN FINAL

Priorización de los determinantes de la calidad educativa (referidos a la Universidad / Institución)

14. 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 Autoridades Educativas - Universidades / Instituto

GUIA DE ENTREVISTA PARA AUTORIDADES EDUCATIVAS UNIVERSIDADES / INSTITUTO

Nombre del entrevistado	:	
Cargo	:	
Universidad / Instituto	:	
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 los factores que explican el desempeño en el trabajo de los egresados de universidades e institutos. Para ello, se seleccionó de manera aleatoria a las instituciones que van a formar parte de la muestra, y uno de los centros educativos elegidos por el azar fue el suyo. A continuación, vamos a realizarle preguntas relacionadas al tema. Desde ya agradecemos su participación y la precisión de sus respuestas.

1. REFLEXIÓN INICIAL: CALIDAD EDUCATIVA

Definición de calidad educativa

1. ¿Qué es una educación de calidad? ¿qué es lo que debería permitir una educación de calidad?
2. ¿Cuáles son los factores más importantes que deben ser considerados para definir 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
- 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? ¿Cuál es? ¿la universidad / instituto le ofrece capacitación a los docentes? ¿en qué temas? ¿La universidad / instituto tiene una política de evaluación de los docentes? ¿puede describirla?

Currícula

11. ¿Quiénes y cómo se definen las currículas de su universidad / instituto? ¿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 / instituto 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 o instituto 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 currícula (adecuación al mercado laboral).

15. Sobre el tema anterior, ¿Cómo se incorpora en la currícula 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 /instituto 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 / Institución)

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 4: Guía de Grupos Focales para Estudiantes de Universidades / Instituto

GUIA DE GRUPOS FOCALES PARA ESTUDIANTES DE UNIVERSIDADES / INSTITUTO

N°	Nombre de Universidad / Instituto	Nombre del estudiante	Carrera
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			

Ciudad	:	
Fecha	:	

Entrevistador: Presentarse ante los estudiantes e indicarles el motivo de la entrevista.

Sres. _____, APOYO Consultoría está realizando por encargo del SINEACE un estudio sobre los factores que explican el desempeño en el trabajo de los estudiantes de universidades e institutos. Para ello, se seleccionó de manera aleatoria a las instituciones que van a formar parte de la muestra, y algunos de los centros educativos elegidos por el azar fueron los de ustedes. A continuación, vamos a realizarles preguntas relacionadas al tema. Desde ya agradecemos su participación y la precisión de sus respuestas.

1. REFLEXIÓN INICIAL: CALIDAD EDUCATIVA

Definición de calidad educativa

1. ¿Qué es una educación de calidad? ¿qué es lo que te debería permitir una educación de calidad?
2. ¿Cuáles son los factores más importantes que deben ser considerados para definir una educación de calidad?

Determinantes de la calidad educativa (general)

3. En tu experiencia, ¿Cuáles son los principales determinantes de una formación de calidad? (para la carrera que estudian) (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
- 9) Soporte durante el proceso de inserción laboral (relación con empresas, bolsa de trabajo, convenios laborales, etc.)

Determinantes de la calidad educativa (referidos a la Universidad / Institución)

4. Y con relación a la universidad / instituto ¿Cuáles son los principales determinantes de una formación de calidad?. Piense en la mejor universidad / instituto del Perú para su carrera ...” (Respuesta espontánea).

Ver anterior guía para el moderador: Ejemplos de determinantes. Repregunta: Solo en caso no hayan aparecido los determinantes referidos a la universidad / institución

5. ¿Cómo se caracterizan o describen estos atributos o determinantes de la calidad?, ¿Cómo son?

Guía para el moderador: Profundizar. Diferenciar cuando es una carrera de pizarra y cuándo no).Profundizar sobre los determinantes

Reflexión sobre la educación recibida: brecha de calidad

6. Si tuviera el poder para mejorar la calidad de su centro de estudios, ¿Qué aspectos cambiarías para alcanzar ese objetivo?. Si se produjeran esos cambios, ¿Crees que el nivel de educación en tu universidad / instituto sería adecuado, o existen otros aspectos por mejorar?

2. Ingreso

2.1. Expectativas de los estudiantes

Decisión de postulación

7. ¿Qué razones te llevaron a postular a tu actual centro de formación (ejemplo: facilidad de ingreso, reputación de la centro de estudios, etc.)? ¿Buscaste información sobre tu universidad / instituto? ¿Qué conceptos tenías de tu universidad / instituto antes de postular?

Expectativas de transformación del alumno

8. ¿Qué esperabas de tu universidad / instituto cuando postulaste? ¿Qué esperabas lograr (conocimientos prácticos, certificado, contactos, etc.)?

Consistencia de la decisión

9. Si tuvieran que volver a postular a la universidad /instituto superior para estudiar la carrera que hoy están estudiando:
- ¿Seleccionarían la misma universidad / instituto? ¿Por qué sí o por qué no?
 - ¿Qué criterios o atributos serían los más importantes para seleccionar hoy el centro de estudios?
 - ¿Estos son los mismos criterios que emplearon para seleccionar su actual universidad/instituto? (si cambiaron los criterios, ¿en qué han cambiado y por qué?)

2.2. Proceso de selección del alumnado

Características del proceso de selección

10. ¿Cómo fue el proceso que seguiste para ingresar a la universidad / instituto (exámenes, entrevistas, solo pagué, etc.)? ¿Te preparaste para el proceso (academia, estudiar en casa, etc.)?

Dificultad del proceso de selección

11. ¿Crees que el proceso de selección e ingreso fue exigente? (Percepción sobre rigurosidad del proceso de selección de la universidad/instituto)
12. ¿Crees que el proceso de selección fue adecuado para asegurar que entren mayoritariamente buenos alumnos?

3. Estudio

3.1. Calidad en la transferencia de conocimientos

Expectativas del alumno

13. A tu parecer, ¿Cuáles son las tres competencias (capacidades, habilidades) más importantes que se debe adquirir en tu carrera ? ¿Sientes que gracias a tu universidad / instituto las has adquirido o vas a adquirirlas?

Identificación de factores que determinan la educación

14. Entonces, basado en tu experiencia ¿Qué aspecto de tu universidad / instituto determina que estés adquiriendo o no las capacidades que tu carrera requiere?; es decir, ¿Qué crees que define la calidad de la educación que estas recibiendo?

Infraestructura

15. Entonces, ¿La infraestructura (aulas, laboratorios, biblioteca, sala de computo) es un determinante de la calidad que recibes? ¿Por qué? ¿Cuál es el estado de la

infraestructura (deteriorada, es muy pequeña para la cantidad de alumnos, está sucia, etc.?)

Equipamiento

16. Para ti, ¿El equipamiento de tu universidad / instituto (computadoras, disponibilidad de reactivos, libros de consulta, etc.) es adecuado? ¿crees que podría mejorar? ¿esto afectaría tu proceso de aprendizaje o no son muy necesarios? ¿es fácil acceder a estos recursos o nunca están disponibles?.

Profesores

17. Y sobre tus profesores ¿crees que influyen en lo que aprendes o más depende de tu esfuerzo? ¿crees que enseñan bien? ¿sientes que están comprometidos con tu educación? ¿dominan la materia que enseñan?

Guía para el moderador: Preguntar si sus profesores deben mejorar en otros aspectos.

Calidad del Alumnado

18. Ahora, ¿qué piensas sobre tus compañeros? ¿crees que la mayoría se esfuerza en sus estudios?. Cuando has tenido que interactuar con ellos en trabajos grupales y en clases ¿qué tal te ha ido? ¿ha tenido un impacto en tus notas o en tus estudios?

Curricula

19. ¿Crees que los cursos y temas que te enseñan son útiles? ¿Son conocimientos modernos o sientes que los profesores están desactualizados?

Nivel de exigencia en cursos y proceso de eliminación de alumnos

20. Sobre el mismo tema ¿qué tan complicado es aprobar los cursos? ¿La mayoría de alumnos pueden pasar sin estudiar? ¿crees que la universidad / instituto botaría a algún estudiante por bajo rendimiento? ¿sabes si ha sucedido?

3.2. Adecuación al mercado laboral

Percepción sobre demandas del mercado laboral

21. ¿Cuáles creen que son las principales habilidades exigidas por el mercado laboral?

Adquisición de habilidades orientadas al mercado

22. ¿Crees que los cursos que vienes recibiendo te permitirán adquirir esas habilidades? ¿Crees que estarás listo para enfrentar un trabajo a tiempo completo en tu área? ¿Por qué? ¿Qué aspecto de tu universidad / instituto es la que más ha influenciado en que estés o no listo para el trabajo?

4. Trabajo

4.1. Practicas pre profesionales

Inserción a las prácticas

23. ¿Ya has tenido oportunidad de realizar prácticas pre profesionales? ¿Es un requisito para tu universidad / instituto?

Proceso para conseguir la práctica y características

24. Sobre esta experiencia laboral ¿cómo la conseguiste? ¿Te demoraste mucho buscando? ¿qué problemas tuviste en el proceso? ¿Estabas satisfecho con la práctica? ¿Era en un buen lugar para tu carrera? ¿cuánto tiempo duró?.

Importancia del centro de estudios

25. ¿Crees que tu centro de estudios tuvo un papel importante en que consigas o no la práctica?

Facilidades del centro

26. ¿Tu universidad / instituto tiene alguna oficina que te permita buscar prácticas pre profesionales? ¿son buenas prácticas?

5. Reflexión final

Priorización de los determinantes de la calidad educativa(referidos a la Universidad / Institución)

27. 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 5: Guía de Grupos Focales para Egresados de Universidades / Instituto

GUIA DE GRUPOS FOCALES PARA EGRESADOS DE UNIVERSIDADES / INSTITUTO

N°	Nombre de Universidad / Instituto	Nombre del egresado	Carrera
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			

Ciudad	:	
Fecha	:	

Entrevistador: Presentarse ante los egresados e indicarles el motivo de la entrevista.

Sres. _____, APOYO Consultoría está realizando por encargo del SINEACE un estudio sobre los factores que explican el desempeño en el trabajo de los estudiantes de universidades e institutos. Para ello, se seleccionó de manera aleatoria a las instituciones que van a formar parte de la muestra, y algunos de los centros educativos elegidos por el azar fueron los de ustedes. A continuación, vamos a realizarles preguntas relacionadas al tema. Desde ya agradecemos su participación y la precisión de sus respuestas.

1. REFLEXIÓN INICIAL: CALIDAD EDUCATIVA

Definición de calidad educativa

1. ¿Qué es una educación de calidad? ¿qué es lo que te debería permitir una educación de calidad?
2. ¿Cuáles son los factores más importantes que deben ser considerados para definir una educación de calidad?

Determinantes de la calidad educativa (general)

3. En tu experiencia, ¿Cuáles son los principales determinantes de una formación de calidad? (para la carrera que estudian) (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
- 9) Soporte durante el proceso de inserción laboral (relación con empresas, bolsa de trabajo, convenios laborales, etc.)

Determinantes de la calidad educativa (referidos a la Universidad / Institución)

4. Y con relación a la universidad / instituto ¿Cuáles son los principales determinantes de una formación de calidad?. Piense en la mejor universidad / instituto del Perú para su carrera ...” (Respuesta espontánea).

Ver anterior guía para el moderador: Ejemplos de determinantes. Repregunta: Solo en caso no hayan aparecido los determinantes referidos a la universidad / institución

5. Profundizar: ¿Cómo se caracterizan o describen estos atributos o determinantes de la calidad? ¿Cómo son?

Guía para el moderador: diferenciar cuando es una carrera de pizarra y cuándo no).Profundizar sobre los determinantes

Reflexión sobre la educación recibida: brecha de calidad

6. Si tuviera el poder para mejorar la calidad de su centro de estudios, ¿Qué aspectos cambiarías para alcanzar ese objetivo?
7. Si se produjeran esos cambios, ¿crees que el nivel de educación en tu universidad / instituto sería adecuado, o existen otros aspectos por mejorar?

2. INGRESO

2.1. Expectativas de los estudiantes

Consistencia de la decisión

8. Si tuvieran que volver a postular a la universidad /instituto superior para estudiar la carrera que hoy están estudiando:
- ¿Seleccionarían la misma universidad / instituto? ¿Por qué sí o por qué no?
 - ¿Qué criterios o atributos serían los más importantes para seleccionar hoy el centro de estudios?

- ¿Estos son los mismos criterios que emplearon para seleccionar su actual universidad/instituto? (si cambiaron los criterios, ¿en qué han cambiado y por qué?)

3. ESTUDIO

3.1. Calidad en la transferencia de conocimientos

Expectativas del alumno

9. A tu parecer, ¿Cuáles son las tres competencias (capacidades, habilidades) más importantes que se debe adquirir en tu carrera? ¿Sientes que gracias a tu universidad / instituto las has adquirido?

Identificación de factores que determinan la educación

10. Entonces, basado en tu experiencia ¿Qué aspecto de tu universidad / instituto determina que hayas adquirido o no las capacidades que tu carrera requiere?; es decir, ¿Qué crees que definió la calidad de la educación que has recibido?

Infraestructura

11. Entonces, ¿La infraestructura (aulas, laboratorios, biblioteca, sala de computo) fue un determinante de la calidad que recibiste?¿Por qué? ¿Cuál era el estado de la infraestructura (deteriorada, es muy pequeña para la cantidad de alumnos, está sucia, etc.?)

Equipamiento

12. Para ti, ¿El equipamiento de tu universidad / instituto (computadoras, disponibilidad de reactivos, libros de consulta, etc.) era adecuado?¿pudo ser mejor?¿esto afectó tu proceso de aprendizaje o no eran muy necesarios?¿era fácil acceder a estos recursos o nunca estaban disponibles?.

Profesores

13. Y sobre tus profesores ¿crees que influyeron en lo que aprendiste o dependió más de tu esfuerzo?¿crees que te enseñaron bien?¿sentías que estaban comprometidos con tu educación?¿dominaban la materia que enseñan?
Guía para el moderador: Preguntar si sus profesores deben mejorar en otros aspectos.

Currícula

14. ¿Crees que los cursos y temas que te enseñaron eran útiles?¿eran conocimientos modernos o los profesores estaban desactualizados?

Nivel de exigencia en cursos y proceso de eliminación de alumnos

15. Sobre el mismo tema ¿qué tan complicado era aprobar los cursos? ¿La mayoría de alumnos podía pasar sin estudiar? ¿La universidad botó a algún estudiante por bajo rendimiento?

3.2. Adecuación al mercado laboral

Percepción sobre demandas del mercado laboral

16. ¿Cuáles creen que son las principales habilidades exigidas o valoradas por el mercado laboral?

Adquisición de habilidades orientadas al mercado

17. ¿Crees que los cursos que recibiste te permitieron adquirir esas habilidades? ¿Cuando saliste de la universidad / instituto estabas listo para enfrentar un trabajo a tiempo completo en tu área? ¿Por qué?
18. ¿Crees que tuvieron una formación profesional que se adecua a lo que su trabajo les está pidiendo en el día a día?
19. Desde su experiencia, ¿cuáles son los tres aspectos más importantes de su centro de formación que lo han ayudado a enfrentar exitosamente el trabajo? ¿Que le faltó a tu experiencia de formación que podría haber facilitado tu trabajo?

Desarrollo de competencias auxiliares

20. Al margen de los conocimientos teóricos (ej. fórmulas) y prácticos recibidos, ¿creen que es necesario desarrollar habilidades adicionales (ej. proactividad)? ¿Creen que los empleadores las aprecian y buscan?

Guía para el moderador: ver lista referencial de habilidades, y sugerir algunas de las habilidades genéricas en caso no haya respuestas espontaneas

HABILIDADES GENÉRICAS:

- Trabajar en equipo
- Ser creativo
- Ser reflexivo
- Tener capacidad crítica
- Ser proactivo y tener iniciativa
- Comunicarse efectivamente
- Tener dominio de la tecnología (uso de TICs)
- Dominar otro idioma

21. ¿En qué medida se han desarrollado / logrado esas habilidades al egresar?; es decir, ¿la formación en tu universidad / instituto garantizó las condiciones para responder a las demandas del empleo?

Estudios adicionales

22. Después de culminar la universidad / instituto, ¿seguiste estudiando aspectos relacionados con tu carrera? ¿Por qué?

4. TRABAJO

4.1. Inserción laboral (egresados)

Retos del primer empleo

23. Después de haber culminado tus estudios, ¿lograste conseguir trabajo? ¿Cómo la conseguiste? ¿Te demoraste mucho buscando? ¿qué problemas tuviste en el proceso? ¿Estabas satisfecho con el trabajo? ¿Era en un buen lugar para tu carrera? ¿cuánto tiempo duró?
24. ¿Qué tan difícil fue conseguir trabajo viniendo de la universidad donde estudiaste?
25. ¿Cuáles creen que son los principales retos que un recién egresado tiene que asumir al postular / ingresar a su primer empleo?
26. Lo que aprendiste en tu universidad / instituto, ¿tuvo alguna influencia en este proceso de inserción?
Guía para el moderador: El objetivo es identificar si la universidad le dio herramientas para enfrentarse con éxito a los retos

Expectativas de los empleadores

27. ¿Cuál es la idea que tienen tus empleadores del centro de estudios donde se formaron?

Mecanismos de ayuda de la universidad

28. ¿En qué medida la universidad /instituto contribuye en el proceso de inserción al mercado laboral (bolsa de trabajo convenios, pasantías).

4.2. Resultado

Condición laboral

29. ¿Actualmente trabajas?¿te es complicado encontrar trabajo?¿Por qué?.

Satisfacción y remuneración

30. Desde su experiencia, ¿el haber estudiado donde estudió paga el esfuerzo?¿gracias a su universidad / instituto ha logrado un salario adecuado?¿gracias a su universidad / instituto ha logrado estar satisfecho (feliz) con su trabajo?

Adecuación laboral

31. ¿Actualmente trabaja en temas relacionados a su carrera?; es decir, ¿ejerce su profesión?

5. REFLEXIÓN FINAL

Priorización de los determinantes de la calidad educativa (referidos a la Universidad / Institución)

32. 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?
33. ¿Qué aspectos de su formación cambiarían y cuáles de ellos mantendría, para efectos de garantizar la inserción laboral de los egresados de la educación superior (universitaria / no universitaria). (RECOMENDACIONES)