MANUAL DE INSTRUMENTOS Y RECOMENDACIONES SOBRE EL SEGUIMIENTO DE EGRESADOS

MANUAL DE INSTRUMENTOS Y RECOMENDACIONES SOBRE EL SEGUIMIENTO DE EGRESADOS

Red GRADUA2 / Asociación Columbus

ALFA
EUROPE AID
CO-OPERATION OFFICE

Diseño gráfico, ilustración, edición y compilación
© Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey
Av. Eugenio Garza Sada No. 2501 Sur. C.P. 64849,
Monterrey, Nuevo Léon, México, 2006.

Queda prohibida la venta de este documento, así como toda reproducción, copia o transmisión sin la debida autorización por escrito del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey y de los titulares de los derechos correspondientes.

Este documento se ha realizado con la ayuda financiera de la Comunidad Europea. El contenido de este documento es responsabilidad exclusiva de los autores y en ningún modo debe considerarse que refleja la posición oficial de la Unión Europea y/o del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey.

Participaron en la redacción y edición de este documento
la Red GRADUA2 y la Asociación Columbus, 2006.

www.gradua2.org.mx
www.columbus-web.com

ISBN: 968-891-098-8

Edición a cargo del Programa Editorial del
Tecnológico de Monterrey con la colaboración
de Grupo Noriega Editores.

Prólogo

Desde hace varios años se ha venido fortaleciendo a nivel internacional la tendencia de evaluación de la actividad universitaria, como una forma de rendición de cuentas a la sociedad y a los gobiernos.

En ese contexto de evaluación, el seguimiento de egresados es un asunto de vital importancia para las universidades, ya que el desempeño profesional y personal de los egresados permite establecer indicadores con respecto a la calidad y eficiencia de las instituciones de educación superior. Sin embargo, no todas las universidades cuentan con programas sistemáticos de seguimiento de egresados.

El propósito fundamental de este *Manual de instrumentos y recomendaciones sobre el seguimiento de egresados* es proporcionar un contexto general sobre la utilidad de este tipo de proyectos; cuáles son los temas principales que abordan, cómo se planean y se llevan a cabo, por qué es importante recabar la opinión de los empleadores de los egresados, aspectos clave para implementar estudios de seguimiento de egresados, y la detección de áreas de oportunidad para la mejora de este tipo de actividades.

Esperamos que este Manual sea útil para los rectores, vicerrectores y demás funcionarios universitarios cuya principal responsabilidad es la toma de decisiones, ya que proporciona los elementos básicos sobre la relevancia del seguimiento de egresados. Asimismo, este Manual pude ser también una referencia o punto de partida para quienes se encargarán de planear e implementar este tipo de proyectos en sus universidades.

Este Manual representa la culminación de dos años de trabajo del Proyecto GRADUA2, el cual inició sus actividades en febrero de 2004, e incorpora la experiencia de las universidades e instituciones que lo conformaron (10 de América Latina y 11 de Europa). Estas instituciones, que representan a 12 países, han desarrollado una cultura de seguimiento de egresados como parte de sus programas de efectividad institucional.

El propósito principal que se planteó el Proyecto GRADUA2 fue el de apoyar a las instituciones de educación superior en la elaboración de estudios de seguimiento de egresados y en la aplicación de sus resultados en los procesos de mejora continua, a través de la difusión de los resultados de las reuniones de trabajo de los integrantes de la Red GRADUA2, en la página electrónica www.gradua2.org.mx, de

la organización de un taller para funcionarios universitarios y gubernamentales, así como a través de este Manual.

Deseamos agradecer a todos los miembros de la Red GRADUA2 por su colaboración y entusiasmo brindado a lo largo de todo el proyecto, lo cual nos permitió contar con este documento, producto del trabajo colegiado de la Red.

Asimismo, deseamos agradecer al Director Ejecutivo de la Asociación Columbus, Daniel Samoilovich, y a todo su equipo, el apoyo que nos brindaron desde el inicio del Proyecto GRADUA2.

Por último, es importante mencionar el apoyo recibido de la Comisión Europea, institución que apoyó y auspició el Proyecto GRADUA2.

DR. TEÓFILO RAMOS
Coordinador del Proyecto GRADUA2 y
Director de Servicios Escolares y Efectividad Institucional del
Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM)
Monterrey, Nuevo León, México

Para mayor información sobre el Proyecto GRADUA2:

www.gradua2.org.mx
E-mail: dei@itesm.mx

Miembros de la Red GRADUA2

En seguida se presenta un listado de las personas e instituciones que participaron durante las diferentes etapas del Proyecto GRADUA2, auspiciado por la Comisión Europea:

América Latina:

Consejo Superior Universitario Centroamericano (CSUCA) —Guatemala

Julio Luna
Aníbal Martínez
Efraín Medina Guerra
Raúl Ruiz Carrión (profesor de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua)

Pontificia Universidad Católica del Perú

Ricardo Cueva Avellaneda
Jesús Orlando Luyo Tay

Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (Institución Coordinadora) —México

Gerardo Campos
Teófilo Ramos (Coordinador del Proyecto GRADUA2)
Alejandra Rivera de la Peña

Universidad Católica de Colombia

Juan Carlos Rodríguez Vall-Serra

Universidad Católica de Valparaíso —Chile

Alfonso Muga
Carlos H. Wörner

Universidad de Belgrano —Argentina

Ricardo Asin
Ricardo Germán Carosio
Avelino Porto

Universidad del Pacífico —Perú

Cecilia Montes
Raimundo Villagrasa

Universidad Federal de Santa Catarina —Brasil

Marcos Laffin

Universidad Iberoamericana —México

Pedro A. Flores Crespo

Universidad Nacional de Mar del Plata —Argentina

Guillermo Enrique Elicabe
Daniel Alberto Reynoso

Europa:

Asociación Columbus —Francia

Sarela Montaner
Socorro Núñez
Rosario Rathouis
Daniel Samoilovich
Cecilia Valdés

Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ) —Francia
Jean François Giret

Consorcio Interuniversitario AlmaLaurea —Italia
Andrea Cammelli
Silvia Ghiselli
Angelo Guerriero
Francesca Ralli
Matteo Sgarzi

Freie Universität Berlín —Alemania
Dieter Grühn
Heidemarie Hecht

Université des Sciences Sociales Toulouse I —Francia
Maurice Ourtau

Universidad de Bolonia —Italia
Giorgio Tassinari

Universidad de Castilla-La Mancha —España
María Ángeles Alcalá Díaz
Francisco José Sáez Martínez

Universidad de Lisboa —Portugal
Natália Alves

Universidad Politécnica de Valencia —España
Ramiro Arenas Arnal
José Carlos Ayats Salt
Rafael Desantes Fernández
Pedro Zamora Suárez

Università degli Studi di Firenze —Italia
Bruno Chiandotto

Université de Nice Sophia Antipolis —Francia
Alain Frickey

Universidad de Kassel —Alemania
Kerstin Lenecke
Harald Schomburg
Ulrich Teichler

Los siguientes miembros de la Red GRADUA2 participaron en la redacción y edición de este documento:

América Latina:

Consejo Superior Universitario Centroamericano (CSUCA) —Guatemala
Aníbal Martínez: amartinez@csuca.edu.gt
Raúl Ruiz Carrión (profesor de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua): cise2@unan.edu.ni

Pontificia Universidad Católica del Perú
Ricardo Cueva Avellaneda: rlcueva@pucp.edu.pe
Jesús Orlando Luyo Tay: jluyo@pucp.edu.pe

Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (Institución Coordinadora) —México
Gerardo Campos: gcampos@itesm.mx
Teófilo Ramos (Coordinador del Proyecto GRADUA2): tramos@itesm.mx
Alejandra Rivera de la Peña: arivera@itesm.mx

Universidad Católica de Colombia
Juan Carlos Rodríguez Vall-Serra: jcrodriguezv@ucatolica.edu.co

Universidad Católica de Valparaíso —Chile
Carlos H. Wörner: cworner@ucv.cl

Universidad de Belgrano —Argentina
Ricardo Germán Carosio: carosio@ub.edu.ar

Universidad del Pacífico —Perú
Raimundo Villagrasa: villagrasa_r@up.edu.pe

Universidad Federal de Santa Catarina —Brasil
Marcos Laffin: laffin@mbox1.ufsc.br

Universidad Iberoamericana —México
Pedro A. Flores Crespo: pedroa.flores@uia.mx

Europa:

Asociación Columbus —Francia
Daniel Samoilovich: ds.columbus@unesco.org

Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ) —Francia
Jean François Giret: giret@cereq.fr

Consorcio Interuniversitario AlmaLaurea —Italia
Andrea Cammelli: andrea.cammelli@unibo.it
Silvia Ghiselli: silvia.ghiselli@almalaurea.it
Angelo Guerriero: angelo.guerriero@almalaurea.it
Angelo di Francia: angelo.difrancia@almalaurea.it
Matteo Sgarzi: matteo.sgarzi@almalaurea.it

Freie Universität Berlín - Alemania
Dieter Grühn: gruehn@zedat.fu-berlin.de
Heidemarie Hecht: hhecht@fu-berlin.de

Université des Sciences Sociales Toulouse I —Francia
Maurice Ourtau: ourtau@univ-tlse1.fr

Universidad de Castilla-La Mancha —España
María Ángeles Alcalá Díaz: Angeles.Alcala@uclm.es
Francisco José Sáez Martínez: Francisco.Saez@uclm.es

Universidad Politécnica de Valencia —España
José Carlos Ayats Salt: jayatss@sie.upv.es
Rafael Desantes Fernández: rdesante@sie.upv.es
Pedro Zamora Suárez: pzamora@sie.upv.es

Université de Nice Sophia Antipolis —Francia
Alain Frickey: ALAIN.FRICKEY@wanadoo.fr

Universidad de Kassel —Alemania
Kerstin Lenecke: Lenecke@hochschulforschung.uni-kassel.de
Harald Schomburg: schomburg@hochschulforschung.uni-kassel.de, schomburg@uni-kassel.de

Edición general: Gerardo Campos, Ricardo Cueva, Alain Frickey, Teófilo Ramos y Alejandra Rivera

Contenido

Sección 1
Introducción 13

Sección 2
Estudios de seguimiento de egresados 17

Sección 3
Temas principales en el seguimiento de egresados 25

Sección 4
Planeación, diseño y realización de la encuesta a egresados 29

Sección 5
Consideraciones sobre los estudios a empleadores 49

Sección 6
Aspectos clave de la implementación del seguimiento de egresados 55

Sección 7
Guía de autodiagnóstico institucional sobre el seguimiento de egresados 59

Anexos 63

SECCIÓN 1

Hoy en día, las universidades deben analizar minuciosamente la inserción de los egresados en el mercado laboral para mejorar su oferta de enseñanza y formación. Las condiciones económicas fundamentales han cambiado radicalmente, y los esquemas de organización laboral exigen la existencia de un enlace más sólido entre las habilidades formativas y profesionales. Esto requiere no sólo de cooperación en el área de educación universitaria, también indica el papel que las universidades deben jugar como impulsores de la innovación y del desarrollo tecnológico. Ahora, las universidades necesitan asegurar capacidades y servicios profesionales que no terminen con la obtención de un título sino que tomen también en cuenta la necesidad de aprendizaje permanente.

Los últimos años han indicado que existen tres tendencias principales que afectan a los requisitos exigidos a los empleados altamente calificados. La primera es la necesidad de estar cada vez mejor educados y capacitados, un factor que muchos consideran el impulsor clave del crecimiento económico global.

La segunda tendencia se relaciona con el término "la sociedad de la información", que fue ideado no sólo para reconocer el alcance cada vez mayor de la tecnología avanzada y los sectores con un alto nivel de conocimientos en la economía, sino también destaca que la organización laboral está cambiando como consecuencia de la creciente importancia de los conocimientos.

La tercera tendencia consiste en los cambios continuos en el mercado laboral. El término mercado laboral transitorio indica la tendencia de la sociedad moderna de desdibujar los límites entre el trabajo, el tiempo libre, la educación y la asistencia. Esto ha generado una mayor movilidad y flexibilidad. Las trayectorias profesionales de la vida y del trabajo ya no son estandarizadas, y como resultado; la "empleabilidad" ha llegado a ser un tema clave.

Resulta que los grupos de interés de la universidad, la educación superior, la formación vocacional y el mercado laboral tienen una necesidad vital de la documentación apropiada para evaluar el escenario cambiante, sobre todo en el área de la inserción al mercado laboral de los recién egresados. El período de transición entre la universidad y el empleo es reconocido como crucial para el futuro desarrollo profesional.

En los últimos años, las universidades e instituciones de educación superior en todo el mundo han empezado a enfocarse en el aseguramiento de calidad para satisfacer las necesidades tanto de sus estudiantes como de la sociedad con respecto al mercado laboral. Por lo tanto, el conocimiento bien establecido de las fuerzas y las debilidades de sus programas de estudio es esencial para la gestión de la calidad. Al mismo tiempo, se exige cada vez más a las instituciones de educación superior que se responsabilicen de su trabajo. Por consiguiente, se mide el éxito de las universidades basado principalmente en el resultado de sus estudiantes con respecto a su situación laboral y su compromiso social. Los estudios de seguimiento de egresados constituyen una manera de realizar esta medición.

Estos estudios recopilan información sobre el desarrollo profesional, personal y social de los egresados. Hacen preguntas principalmente sobre las siguientes áreas:

- Los antecedentes de educación superior.
- El mercado laboral.
- La situación laboral.

A continuación se presentan algunos objetivos que pueden cumplir dichos estudios para:

- Evaluar la pertinencia y la calidad de los planes de estudios.
- Mejorar el diseño de los planes de estudio.
- Ayudar a los estudiantes a elegir una carrera.
- Comunicar a los ex-alumnos.
- Obtener indicadores de la calidad de la educación.
- Evaluar el nivel de satisfacción de los egresados con su formación.
- Tomar mejores decisiones de mercadeo.
- Conocer el nivel de inserción de los egresados en el mercado laboral y en sus carreras profesionales.
- Satisfacer las necesidades de los empleadores.
- Diseñar programas *ad hoc* de capacitación, de postgrado y de educación continua.
- Evaluar la precisión de la educación de los egresados con respecto a su trabajo.
- Verificar si la misión de la universidad se refleja en la realización personal de los egresados y su compromiso.

Los resultados de estudio aplicado por la Red GRADUA2[1] en noviembre de 2004 muestran que el 24 % de las universidades en Europa y el 32% en América Latina aún no han realizado ningún estudio de seguimiento de egresados.

[1] Encuesta Diagnóstica sobre Estudios de Seguimiento de Egresados en América Latina y Europa. Los resultados están disponibles en http://www.gradua2.org.mx/reuniones.htm (en el apartado **Reunión de Monterrey**, México, ir al **vínculo** ITESM –Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey–).

Entre los propósitos de este manual están el ayudar a las universidades a entender mejor la relevancia de los estudios de seguimiento, y a decidir si los van a implementar y cómo aplicarlos.

Los siguientes capítulos ofrecen información práctica sobre:

- Información básica sobre los estudios de seguimiento.
- Tipos de estudios de seguimiento de egresados.
- Diseño de los estudios de seguimiento de egresados y de empleadores.
- Aspectos clave para la implementación de estudios de egresados.

El **Anexo 1** de este manual incluye una guía de autoevaluación que le permitirá a su institución comparar sus esfuerzos con las mejores prácticas en el área de los estudios de seguimiento.

SECCIÓN 2

Estudios de seguimiento de egresados

a. ¿Cuál es su propósito?

El propósito de los estudios de seguimiento de egresados es incorporar mejoras en los procesos de efectividad institucional de la universidad o institución de educación superior, a través de la recopilación y análisis de información sobre el desempeño profesional y personal de los egresados.

Las encuestas de egresados (estudios de seguimiento) sirven para recopilar datos sobre la situación ahora de los egresados más recientes con el fin de obtener indicadores de su desempeño profesional. Las encuestas de egresados también pueden estar diseñadas para contribuir a las explicaciones causales de la pertinencia de las condiciones de estudio y los servicios proporcionados por las instituciones de educación superior, así como de "desempeño" de los egresados en el mercado ahora.

La rápida expansión de la educación en muchos países así como las preocupaciones sobre la demanda cambiante de mercado ahora en general y en particular de personas altamente calificadas explica porque las perspectivas ahora es de los egresados, su empleo y trabajo, llegaron a formar uno de los temas fundamentales de las políticas de la educación superior. No obstante, aunque las universidades intenten satisfacer los requisitos de mercado ahora, también se dedican a la formación de los egresados para la vida social en su totalidad.

Los estudios de egresados buscan contribuir a la explicación de desempeño profesional. Para lograr esto, tales estudios necesitan ampliar su alcance ya que la relación entre el título obtenido y el desempeño profesional puede verse afectada no sólo por las variables de mercado ahora, sino también por las variables sociales, familiares y educativas que caracterizan a cada egresado. Tomando esto en cuenta, se puede extender el contexto de los datos analizados a:

Antecedentes sociales/Educacionales ---- Educación Superior ----
Mercado Laboral ---- Empleo ---- Realización personal

De acuerdo con esto, en un estudio de egresados se pueden hacer otras preguntas que van más allá del sistema de empleo. Así que no sólo se puede preguntar sobre la satisfacción con el trabajo, sino también la satisfacción general con la vida y los efectos del proceso educativo en el estilo de vida en general.

Los temas básicos que por lo general se incluyen en una encuesta de seguimiento de egresados son:

- El perfil del egresado: características principales del egresado (datos socioeconómicos, demográficos, antecedentes académicos, etc.) y sobre los estudios que realizó.
- Relación con el mercado de trabajo (incluye su situación laboral).
- Relación con la institución de egreso (incluye la satisfacción con los servicios educativos que le proporcionó la universidad o institución de educación superior).

En un enfoque más amplio, también se les puede preguntar a los egresados sobre los siguientes puntos:

- La transición de la educación superior al empleo. De ese modo se notará cómo sus competencias, las condiciones de mercado laboral, las expectativas de los empleadores y la dinámica de los mecanismos de transición interactúan al determinar las relaciones entre la graduación y el empleo inicial.
- El desempeño en el empleo y laboral de los egresados en diversas maneras, combinando indicadores tanto subjetivos como objetivos, permitiendo el análisis de nivel de interrelación o divergencia entre la remuneración y el estatus, el uso en el trabajo de los conocimientos adquiridos en los estudios, y un empleo interesante y satisfactorio.
- Una visión de conjunto de los vínculos entre las competencias adquiridas y las tareas laborales actuales.
- Hasta qué punto las condiciones y provisiones de estudio realmente "importan" para su empleo y trabajo subsiguiente.
- El impacto de las motivaciones, expectativas y orientaciones de los estudiantes en sus decisiones y trayectorias profesionales.

b. Objetivos de los estudios de seguimiento de egresados

b.1. Acreditación/Evaluación

La educación superior se ha desarrollado a nivel mundial y, como resultado, la inversión en la educación, por parte tanto de la oferta como la demanda, abarca varias necesidades y consecuencias:

- Los estudiantes futuros deben elegir entre diversas instituciones con respecto a sus direcciones futuras. Es necesario asegurar y garantizar la calidad en la formación y el valor de los títulos otorgados en las diversas instituciones.
- Muchas veces, las instituciones se ven obligadas a buscar la acreditación no sólo para ganar credibilidad en el mercado educativo, sino también para beneficiarse de los subsidios públicos o privados (fideicomisos).
- Para los empleadores, la acreditación garantiza las competencias de las personas y la calidad de los estudiantes egresados de una institución dada.

Según estas perspectivas, los estudios de seguimiento de egresados son esenciales para proporcionar los datos necesarios para generar los registros de acreditación.

Se puede llevar a cabo la evaluación de manera interna (es decir, la institución misma controla tanto el proceso como las herramientas) o externa (una organización externa organiza el proceso). Estas dos evaluaciones pueden realizarse conjunta o independientemente.

Los procedimientos de evaluación se vuelven cada vez más importantes con la internacionalización de la educación superior. Desde hace mucho tiempo la educación se ha considerado como una actividad de apoyo para la extensión económica o el desarrollo cultural de una nación, pero cada vez más tiende a ser un producto de exportación y un objeto de competencia entre las universidades.

Si una universidad desea comparar el desempeño de sus egresados al entrar al mercado laboral con el de los egresados de otras universidades, debe considerar variables tales como la política de admisión selectiva de la institución así como el contexto económico-productivo local. Por ejemplo, las capacidades de los aspirantes al ingresar a la universidad dependen del grado de selectividad impuesto por la política de admisión que a su vez puede explicar posteriormente las diferencias en la inserción laboral.

Por otra parte, la heterogeneidad de los contextos locales dificulta la comparación de índice de inserción laboral de los egresados de dos universidades en áreas geográficas distintas. Un alto índice de desempleo en una universidad y un índice bajo en otra podría estar relacionado con el contexto y la situación financiera local más que con la efectividad de la formación.

b.2. Desarrollo curricular

Los estudios de seguimiento representarían un medio para desarrollar programas de grado, no sólo de acuerdo con los deseos y comportamientos del profesorado, sino también en cuanto a los resultados académicos y la transformación de las situaciones de empleo, tales como el contexto local.

Por lo tanto, tanto la información sobre el éxito profesional (profesión, estatus, ingresos) de los egresados como la información sobre la pertinencia de los conocimientos y las habilidades (la relación entre los conocimientos y habilidades y los requisitos de trabajo, área de empleo y posición profesional) son necesarias. A los egresados se les podría pedir que evaluaran las condiciones temporales de estudio que experimentaron de manera retrospectiva (evaluación en un sentido limitado).

Las encuestas de seguimiento diseñadas para contribuir a las reformas de plan de estudios no deben limitarse a la medición de los indicadores de éxito profesional de los egresados. Para contribuir a la innovación en las universidades, también podrían incluir los procesos de las mismas en la medida que pueden ayudar a explicar tanto los rendimientos como los resultados. Las preguntas sobre el efecto de la educación superior así como las formas deseables de enseñanza y estudio podrían ser cuestiones claves en una encuesta de seguimiento.

b.3. Información para los grupos de interés (estudiantes, padres de familia, empleadores)

Por lo general, los estudios y encuestas de seguimiento de egresados proporcionan a los estudiantes y sus padres quienes suelen estar preocupados por el empleo después de terminar algún nivel educativo, datos sobre: el empleo definido como un sector empresarial, un estatuto, una función, una profesión, un ingreso, movilidad geográfica, etc.

Al volverse el acceso a las universidades más diversificado y democrático, los jóvenes de las clases sociales media baja y baja que están asistiendo a la universidad cuentan con menos información sobre las universidades y sobre el empleo para egresados. En algunos países la brecha entre la educación secundaria y superior es muy notable. Por lo tanto, las cuestiones de orientación están fuera de alcance de estos jóvenes que carecen de información sobre el mercado laboral.

Los empleadores también se interesan por conocer los resultados de los estudios de seguimiento de egresados. El conocimiento de las carreras profesionales de los estudiantes también es pertinente para establecer vínculos con entidades externas. Para los empleadores, el conocimiento de los resultados de los estudiantes representa uno de los elementos de la evaluación universitaria.

b.4. Afiliación universitaria

Un objetivo de las encuestas de seguimiento de egresados también podría ser la recopilación de datos para renovar, fomentar y fortalecer los vínculos entre los egresados y la universidad. Esto se puede lograr y mantener a través de la comunicación así como con la construcción y actualización de una base de datos para que dichas relaciones continúen después de egresar.

De este modo, los estudios pueden identificar cualquier deficiencia importante señalada por los egresados. Sería importante renovar las investigaciones de

manera periódica para conservar estos vínculos. Es esencial recordar a los exalumnos de su alma máter y mantenerlos informados de las actividades y ofertas actuales de la universidad. Desde la perspectiva de la administración de recursos humanos, las redes de egresados, establecidas y consolidadas por medio de los estudios de seguimiento de egresados, ayudan a mantener los vínculos con las empresas y a facilitar la inserción laboral de los recién egresados.

b.5. Un instrumento para la política social

Todos los objetivos arriba mencionados muestran que los estudios de seguimiento son fundamentales para el desarrollo de la educación superior. Sin embargo, también ofrecen un medio para reducir e intentar abordar las desigualdades sociales. El desarrollo sin precedentes de la educación en la mayoría de los países desarrollados implica varios cambios en la composición del alumnado. El origen de estos cambios consiste en dos ejes sociales: el primero es indudablemente el acceso de las mujeres a la educación superior y el segundo es la relativa democratización del público que estudia. No obstante, el alcance de estos cambios sigue variando mucho de un país a otro, así como de una institución a otra.

Aunque la inscripción de las estudiantes mujeres iguala o hasta supera la de la población estudiantil masculina en muchos países europeos (que es el caso de Francia desde 1971) y en América Latina, los diversos cursos universitarios parecen estar orientados hacia los distintos géneros. Asimismo, parece que el acceso de las mujeres a las universidades se ha llevado a cabo en cumplimiento con el orden de las desigualdades sociales, desigualdades sociales que aún persisten en la educación superior a pesar de la democratización de los estudios en diversos países durante las últimas décadas. Por lo general, estas desigualdades sociales incluyen las desigualdades étnicas; las minorías casi nunca o nunca son representadas en la educación superior.

El principio de igualdad de oportunidades ha resultado en la creación de la compensación estudiantil, tales como becas y préstamos estudiantiles tanto públicos como privados. Esta política incorpora a los jóvenes estudiantes a quienes, debido a sus grupos sociales y orígenes geográficos, se les dificulta tener acceso a una educación universitaria. De este modo se plantea la cuestión de la evaluación de esta política de ayuda y su efectividad. Por ejemplo, podría ser relevante determinar, a través de estudios, el desempeño en el mercado laboral de los estudiantes que fueron becados.

c. ¿Estos estudios pueden ser efectivos?

Un número cada vez mayor de universidades está estableciendo una política de investigación para las carreras profesionales de sus egresados. Sin embargo, al crear las herramientas de observación e investigación, no se debe olvidar que la

producción de datos sobre los estudiantes y sus carreras es solamente la primera etapa antes de la toma de decisiones. Aunque diversas universidades europeas cuentan con herramientas de observación muy poderosas, que producen estadísticas de calidad, rara vez se aprovechan los resultados de estas encuestas. Las razones de esta falta de adaptación entre la producción de datos y la aplicación de los resultados por parte de las autoridades universitarias son tan diversas como variadas.

- Una explicación es la heterogeneidad de datos. Esto ocurre cuando cada departamento genera su propio protocolo sin tomar en cuenta la posibilidad de comparar datos.
- Otra explicación es la falta de conocimientos sobre el manejo de las estadísticas. Aunque se realice un esfuerzo por proporcionar una mayor homogeneidad de datos, esto no garantiza que las autoridades universitarias entiendan bien las estadísticas.
- La necesidad de una cifra rápida. Los responsables de la toma de decisiones en las universidades prefieren referirse a una sola cifra, que es fácil de recordar en lugar de determinar las condiciones en las que la cifra en cuestión se generó. Por ejemplo, con respecto al desempleo, los creadores de políticas tienden a favorecer un indicador que se puede obtener rápidamente, tal como la tasa de desempleo nueve meses después de egresar. Sin embargo, no tiene caso medir la tasa de desempleo de los egresados nueve meses después de que egresen de la universidad, ya que el proceso de la transición de la formación al empleo puede ser bastante largo.
- Tanto la reticencia como la resistencia al cambio pueden ocurrir y están vinculadas con las condiciones de desempeño de la enseñanza dentro de la universidad (en algunas disciplinas, jamás se ha considerado el tema de los vínculos entre la educación y el empleo), o con la naturaleza del proceso de toma de decisiones de la universidad, combinando (al menos en algunos países) lentitud con urgencia.

Sin embargo, algunos de los objetivos relacionados con los resultados de las encuestas pueden parecer ser pertinentes a corto plazo, pero resultan peligrosos a la larga. Por ejemplo, el objetivo de la adaptación absoluta entre la educación y el empleo puede conducir a varios errores en las políticas académicas de las universidades. La evolución de contexto económico-productivo hace que las biografías laborales sean cada vez más variadas e inciertas. Las universidades no educan a los jóvenes solamente para su primer empleo, sino también para toda su vida laboral. La rápida obsolescencia de los conocimientos técnicos y la evolución de las actividades económicas (cambios tecnológicos, la estructura cada vez más terciaria de los trabajos, la flexibilidad, etc.) obligan a las universidades a ofrecer una formación de calidad que sus egresados puedan adaptar.

A pesar de estas observaciones, los estudios de seguimiento siguen siendo un instrumento esencial e irremplazable para informarse de las carreras profesionales de los egresados. La idea no sólo es producir datos, sino también analizarlos y facilitar la toma de decisiones para las autoridades universitarias. Estos estudios no sólo deben producir cifras, sino ser controlados por los servicios administrativos para que realmente puedan apoyar el proceso de toma de decisiones.

3.1. Perfil del egresado

Para lograr los propósitos que se hayan definido para un estudio de seguimiento de egresados, un requisito inicial es conocer el perfil de los egresados de quienes se desea analizar la información, ya que esto permitirá conocer su evolución profesional y personal, y permitirá establecer la relación entre diversas variables relacionadas con su situación social, familiar, económica y su trabajo, estudios, etc.

El perfil de egresado incluye un componente estable, es decir, la información demográfica básica de cada individuo (género, lugar de nacimiento, fecha de nacimiento, formación preuniversitaria, etc.) y un componente dinámico, que es susceptible de cambiar a lo largo del tiempo (lugar de residencia, nivel de ingresos, estado civil, puesto de trabajo, etc.). La información del primer componente se obtiene generalmente de los registros estadísticos de las universidades, mientras que la información actualizada del segundo componente se obtiene a través de la aplicación de encuestas.

El perfil de egresado incluye lo siguiente:

a) **Datos sociodemográficos.** Edad, género, estado civil, lugar de nacimiento, número de hijos y las edades de estos, procedencia de los padres, fecha de nacimiento, lugar de residencia, etc.
b) **Antecedentes educativos.** Educación básica, secundaria, universitaria, educación post universitaria. Se puede recopilar información sobre la carrera que estudió y graduó. Por ejemplo, si fue primera opción, qué carrera, motivaciones para seleccionar la carrera y la universidad en que estudió, país y ciudad donde estudio, el turno en que estudió, tiempo que dura la carrera y tiempo real que invirtió para graduarse en dicha carrera, la calificación promedio que logró al final de la carrera, idiomas que habla, etc.
c) **Otros estudios realizados.** Estudios adicionales a la carrera universitaria, cambios en el nivel académico y profesional, en qué área fueron hechos los estudios posteriores, cuáles fueron los motivos por los que volvió a estudiar, quién pagó por dichos estudios complementarios, qué otras capacitaciones y

d) **Fuente de financiamiento de los estudios universitarios.** Personas o agencias que financiaron su educación universitaria. Si tuvo beca durante todos los años o durante algunos años de los estudios universitarios. Si los pagó personalmente, o la familia contribuyó, o si recibió créditos de alguna institución financiera para pagarlos después con intereses.

e) **Movilidad durante la formación.** Si el egresado cambió su carrera en algún momento. Si cambió de campus universitario o de universidad. Cuáles fueron los motivos. Los gastos en los que incurrió debido a los cambios.

A manera de ejemplo, en el **Anexo 1** se presenta la información sobre la experiencia del Consorcio Interuniversitario Italiano AlmaLaurea en la recopilación y análisis de información de perfil de los egresados universitarios.

Además de la información mencionada previamente, dentro de perfil de egresado es importante considerar su situación laboral actual.

3.2. Situación de los egresados en el mercado de trabajo

Las transformaciones técnico-científicas han requerido nuevos modos de organización tanto para los procesos de trabajo como para los procesos de formación. Este escenario demanda acciones constantes de seguimiento y evaluación de los egresados, ya sea para la reorganización interna de los programas, ya sea para la proposición de nuevos programas. Para lograr estos propósitos, los estudios de seguimiento de egresados deben considerar el análisis de los siguientes factores:

a) **El primer empleo**

El acceso al primer empleo:

- Tiempo transcurrido para la obtención del primer empleo.
- Medio para la obtención del primer empleo (bolsa de trabajo, contactos personales, avisos en la prensa).

Las características del primer empleo:

- Salario.
- Puesto desempeñado.
- Sector económico de la organización.
- Tipo de organización (pública o privada).
- Tipo de actividad (dependiente o independiente).
- Posición jerárquica en la organización, etc.

b) **La trayectoria profesional**

- Número de empleos.

- Períodos y duración de ocupación/desocupación laboral.
- Tipo de puestos desempeñados.
- Experiencia internacional.
- Logros o reconocimientos obtenidos en su campo profesional, etc.

c) Situación laboral actual. Se deben considerar los puntos mencionados en el inciso a) El primer empleo.

d) La coherencia entre la formación y el tipo de empleo

- Relación del empleo con el área de estudio.
- El título le garantizó el ingreso o fue irrelevante.
- La contratación requirió preparación específica para el acceso al empleo.
- La formación le permitió al egresado responder a las demandas del empleo con relación a:

  —Desempeño de habilidades operacionales.
  —Tomas de decisiones.
  —Iniciativa necesaria en su desempeño.
  —Adaptación a las normas de la empresa.

3.3. Relación con la institución de egreso

En esta sección se presentan los principales contenidos a investigar para evaluar la satisfacción de los egresados en relación a los servicios que le ofreció la universidad, con el propósito de fortalecer la vinculación con ellos y para el mejoramiento continuo de la institución.

a) Satisfacción con la formación recibida:

- Calidad de los docentes (nivel de conocimiento de los catedráticos, capacidades docentes o pedagógicas, vinculación de los docentes con los estudiantes).
- Plan de Estudios. Las universidades pueden recabar de sus egresados opiniones o recomendaciones para la mejora de los planes de estudios basados en su experiencia profesional.

b) Satisfacción con las condiciones de estudio (servicios, infraestructura).

SECCIÓN 4

Planeación, diseño y realización de la encuesta a egresados

Este capítulo aborda las principales fases de la realización de una encuesta a egresados: La fase de planeación, la fase de campo y la fase de resultados. Se presenta cada fase y se examinan con mayor profundidad los estudios de casos prácticos.

4.1. Definición de los propósitos de la encuesta y de la pregunta de investigación

El desarrollo de los cuestionarios para una encuesta de seguimiento a egresados siempre implica el peligro de hacer demasiadas preguntas para cubrir demasiados posibles temas interesantes. Esto podría resultar en un cuestionario largo, no lineal y confuso, en el que los temas centrales pueden estar en desventaja.

Por lo tanto, las primeras preguntas que siempre deben hacerse antes de planear y realizar un estudio de seguimiento son: ¿Cuál es el propósito de este estudio? ¿Cuáles son el objetivo y la meta del estudio? Las respuestas a dichas preguntas constituyen la pauta global para tomar decisiones claves con respecto al diseño de la encuesta.

4.2. Consideraciones para el diseño

4.2.1. Población y muestra. Problemas del diseño de la muestra

En los estudios de seguimiento a egresados, una vez fijada la población a estudiar, lo recomendable sería recopilar información de la totalidad de la población; sin embargo, por diversas causas, fundamentalmente económicas, en ocasiones es necesario realizar un muestreo.

El muestreo consiste en seleccionar una parte de la población, de forma que la información que proporcionan los integrantes de la muestra, sea válida para la población total objeto de estudio.

En este proceso de muestreo hay dos aspectos fundamentales a tener en cuenta:

- El margen de error estadístico, que depende, entre otras variables, del número de integrantes de la muestra.
- La representatividad de la muestra con respecto a la población, mediante el uso de variables de segmentación de la muestra.

Margen de error estadístico

El error estadístico para estudios de esta naturaleza, con variables binomiales y una distribución normal, se calcula con la siguiente fórmula:

E = error estadístico s = Nivel de confianza p y q = variabilidad del parámetro elegido N = Población n = Muestra	$E = \sqrt{\frac{s^2 pq\,(N-n)}{n\,(N-1)}}$

Por lo general, se establece un margen de error estadístico de +/- 5%, aunque estudios más precisos utilizan +/- 2%. Con respecto al valor del nivel de confianza, *s*, éste se extrae de la tabla de la distribución normal, para los valores usuales de margen de confianza δ=95% o bien δ=98% el valor de *s* es 1,96 y 2,33 respectivamente, p y q son las probabilidades, a priori, de la respuesta binomial, y usualmente se toman p=q=0,5. Siendo q=1-p.

Si tomamos E= 5% y δ=95% y p=q=0,5 dada una población, N, obtendríamos un tamaño de muestra, n. Esta elección de parámetros significa que el valor de las estimaciones de las proporciones oscila como máximo un +/- 5%, para el 95% de las muestras que se elijan y considerando el caso más desfavorable donde la variabilidad es máxima. A continuación se presentan unas tablas con distintos tamaños de muestra para distintas poblaciones y valores de los parámetros antes mencionados.

Volumen muestral en función de la población	Población				
	Carrera	Escuela/Facultad	Universidad	Región	País
	100	500	5.000	25.000	500.000
E = 5% y s = 1,96	80	217	357	378	384
E = 5% y s = 2,33	85	261	490	531	542
E = 2% y s = 1,96	96	414	1.622	2.191	2.390
E = 2% y s = 2,33	97	436	2.022	2.988	3.370

Con base en el ejemplo anterior, se pueden extraer varias conclusiones:

- A la hora de diseñar el estudio, la elección del error condiciona de manera significativa el tamaño de la muestra, más que el margen de confianza.
- Para poblaciones pequeñas (carreras) la población y la muestra son similares y en consecuencia no se puede hacer muestreo ya que las tasas de respuesta usuales, en este tipo de estudios, no superan el 80%.
- Para poblaciones pequeñas-medias (Escuela/Facultad), en función de la tasa de respuesta esperada, se puede hacer o no muestreo. Las tasas de respuesta tienen que superar el 44%, de lo contrario, es recomendable encuestar a toda la población y luego calcular el error.
- Para el resto de poblaciones es aconsejable el muestreo. Cabe mencionar que para valores altos de población, el tamaño de la muestra sólo crece ligeramente.

Representatividad de la muestra

Además de establecer un tamaño muestral, en función de los parámetros elegidos, hay que tener en cuenta que la muestra sea representativa. Para asegurar la representatividad podemos utilizar las variables de segmentación. Estas variables permiten definir grupos de individuos similares que presentan comportamientos semejantes. Las variables de segmentación definen estratos dentro de la muestra, que se deben completar si queremos que la muestra sea representativa. Lo más usual es un reparto proporcional entre la población y sus estratos, y la muestra y sus estratos. También es importante destacar que las variables de segmentación permiten ponderar los datos, ya sea porque los estratos no se han completado, o bien, cuando no ha existido muestreo.

Para un estudio de inserción laboral de una universidad las variables de segmentación pueden ser: el género, la titulación o agrupación de titulaciones cursadas, el año de finalización etc. Sin embargo, en ocasiones se debe trabajar con las variables disponibles.

Por ejemplo, si se realiza un estudio de seguimiento de egresados en una Escuela/Facultad con dos titulaciones. La primera de ellas, que denominamos A, tiene 400 egresados y una inserción laboral de 90%, la segunda de ellas, que denominamos B, tiene 500 egresados y una inserción laboral de 20%. Con un error de 5% y δ=95% se obtiene un volumen muestral de 270 individuos.

La inserción media de esta población es de (400*90%+500*20%)/900=51,1%. En el caso 1, utilizando la variable de segmentación titulación, deberíamos encuestar a 120 titulados de la A y a 150 titulados de la B. En los casos 2 y 3 presentados en la tabla, se selecciona la muestra sin tener en cuenta la variable de segmentación.

	Caso 1	Caso 2	Caso 3	Caso 2 Equil.
Titulados A	120	220	50	220*(120/220)
Titulados B	150	50	220	50*(150/50)
Total titulados	270	270	270	270
Inserción media	51,11%	77,04%	32,96%	51,11%

En el caso 1, utilizando la variable de segmentación "titulación", se obtienen los resultados reales de la población. En los casos 2 y 3 se obtienen resultados de inserción media muy alejados de los reales de la población, aun cuando el tamaño muestral es el mismo (270).

Del ejemplo anterior se puede sacar la siguiente conclusión:

- Si la población objeto de estudio tiene estratos con comportamientos diferenciados, al realizar el muestreo, hay que garantizar que estén correctamente representados.
- Tanto para el caso 2, como para el caso 3, si ponderamos los datos con las proporciones correctas por titulación, obtendríamos que la inserción real de esta población es de un 51,11%. Para el caso 2 la inserción media se calcularía de la siguiente manera:

  = ((220*90%)***(120/220)** + (50*20%)***(150/50)**)/270 = 51,1%.

  En negritas están los coeficientes de corrección, que son el cociente entre los titulados a entrevistar según la variable de segmentación y los realmente entrevistados.

4.2.2. Estudios puntuales o longitudinales

En un estudio puntual, a la población objeto de estudio tan sólo se le entrevista en un momento de su proceso de inserción laboral.

En un estudio longitudinal a la población objeto de estudio se le consulta en varios momentos de su proceso de inserción laboral. Un buen parámetro para la comparación de resultados es el contar con al menos tres aplicaciones de la encuesta a lo largo del tiempo previsto. La ventaja de los estudios longitudinales es consiste en tener una visión más completa del proceso de inserción laboral. Aunque este proceso es el ideal, en ocasiones, por razones de tiempo y de recursos, se aplica un cuestionario en el que se le pregunta de manera retrospectiva a los egresados acerca de su situación laboral. Esta práctica tiene la desventaja de incorporar imprecisiones de las respuestas, debido al tiempo transcurrido desde la graduación.

Un estudio longitudinal continuo, es decir, que se entreviste a cada conjunto de titulados en momentos diferentes de su proceso de inserción laboral, permite una visión completa y actualizada de este proceso de los titulados de una institución.

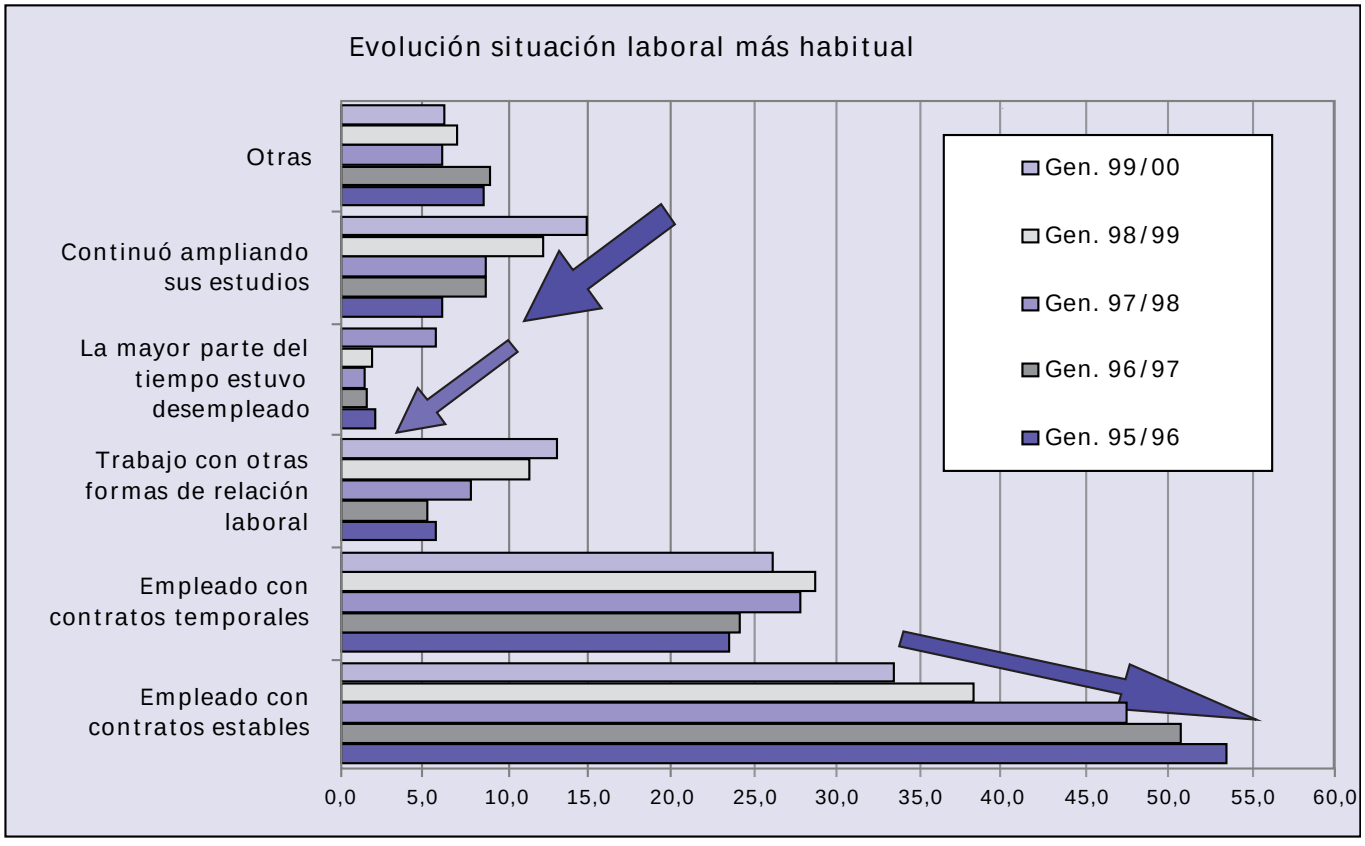
En el Anexo 2 se incluye un ejemplo de estudio longitudinal desarrollado en Francia por el Centro de Estudios e Investigaciones sobre las Cualificaciones (CEREQ por sus siglas en francés *Centre d'études et de recherches sur les qualifications)*.

4.2.3. Promoción (Generación o conjunto del egresado)

Por promoción entendemos al grupo de egresados que se han titulado de un plan de estudios en un determinado momento. La ventaja de incluir varias promociones dentro de un estudio, es que podemos analizar el proceso de inserción laboral a contemplar titulados con diferentes periodos de estancia en el mercado laboral. En el caso de analizar una sola promoción obtenemos una foto fija de dicho proceso mencionado.

Es más recomendable contemplar una sola promoción para estudios continuos que se realizan con periodicidad de uno a tres años, normalmente enmarcados en un estudio longitudinal. Al disponer de una población más homogénea, se tiene una mayor facilidad para el análisis de resultados. Además, si se realiza de forma sistemática, permite el análisis de tendencias.

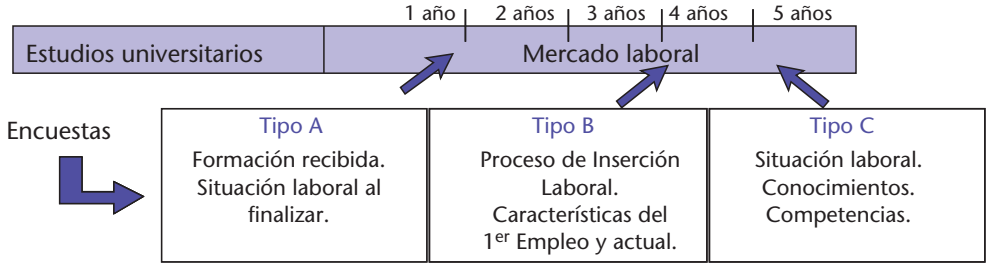
Como un ejemplo de análisis de la evolución de tendencias de la situación laboral, se presenta una gráfica con resultados del estudio puntual realizado en la Universidad Politécnica de Valencia para las promociones 95/96-99/00:



Estudio puntual, Generaciones 95/96-99/00,con muestreo e=+/-2% δ=95%.
Población: titulados Universidad Politécnica de Valencia.
Variables de segmentación: Promoción, Género, Titulaciones.

Como se puede ver en la figura, la situación de desempleo supera el 5% sólo para la generación más joven (Gen. 99/00), situándose alrededor de un 2% en el resto de las generaciones, lo que permite afirmar que el proceso de inserción es rápido. Análisis semejantes se podrían realizar con los otros ítems, estabilidad en la contratación, continuación de estudios, etc.

En forma esquemática se presenta para un estudio longitudinal, el tipo de temas que se pueden investigar para una determinada promoción en diferentes momentos de tiempo:



4.2.4. Ámbito geográfico

Esta variable de diseño se refiere a qué población vamos a contemplar en el estudio, una institución, una facultad, una universidad, una región, una nación, o un continente. Conforme se aumenta el ámbito, aumentan lógicamente las posibilidades de comparación. Un estudio realizado sobre una región permite la comparación entre las universidades de esa región o las instituciones que se imparten por estas universidades. Como se mencionó anteriormente, para el nivel de instituciones y facultades no es recomendable hacer muestreo por el bajo número de institutos; la agregación de promociones o instituciones semejantes puede sosayar el problema. Para estudios más amplios hay que tener en cuenta los siguientes dos aspectos:

1. Que la muestra tenga significación estadística para los datos globales, no asegura que lo tenga para las unidades que se quieren comparar.
2. La representatividad de la muestra tiene que estar garantizada. Es decir que la muestra contemple suficientes integrantes de aquellas unidades, que se supone que tienen comportamientos diferenciados, como por ejemplo dos regiones de un país con desarrollos económicos muy diferentes. Estos aspectos hacen que los estudios de ámbitos geográficos amplios necesiten muestras amplias y en consecuencia los costos se elevan considerablemente, especialmente en el caso de realizar comparaciones entre unidades inferiores. Un ejemplo: el "Estudio de la inserción laboral de los egresados de las universidades públicas catalanas", realizado por la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Cataluña. Para una población de 21.178 egresados obtuvo la respuesta de 9.766 egresados, el error muestral global

es de 0,72%. Sin embargo, aunque en general las agrupaciones de titulaciones analizadas presentan errores por debajo de 5%, unas pocas agrupaciones de titulaciones analizadas, aquellas con bajo número de titulados, presentaban errores de alrededor de 10%.

4.2.5. Ámbito temporal

Por ámbito temporal se entiende el tiempo que ha transcurrido desde la graduación de los egresados objeto de estudio. Los periodos habituales se establecen entre la finalización y los tres años, y solamente en ocasiones muy especiales, hasta cinco años después de la finalización de los estudios. Extender los estudios más allá de los cinco años presenta dos inconvenientes, por una parte la dificultad de localización de los titulados y, por otra, la distorsión en la apreciación de egresado acerca de su inserción laboral debido al paso del tiempo o por la influencia de la situación actual sobre dicha apreciación.

La elección del ámbito temporal depende de las características del mercado laboral, hay titulados que se incorporan rápidamente al mercado laboral, incluso antes de finalizar, y otros para los cuales el proceso es más lento.

Como se mencionó anteriormente, el periodo de tres años posteriores a la finalización constituye una elección razonable. Por una parte, un buen número de titulados ha comenzado ya su carrera profesional y tienen experiencia laboral y, por otra parte, la localización de titulados es más sencilla y el recuerdo de la transición al mercado laboral no está muy distorsionado.

Para estudios de egresados con propósitos distintos a la inserción laboral, como por ejemplo, fidelización/vinculación de egresados, aportaciones económicas a la universidad, etc., se puede extender el periodo de análisis más allá de los tres años.

Otra cuestión distinta sería contemplar en los estudios no solo a aquellos que finalizan la carrera sino también a aquellos que la abandonan. En principio los objetivos de estudio serían muy distintos para un colectivo y otro, por lo que un cuestionario común no tendría mucho sentido. Por otra parte las dificultades de localización de los que abandonan, a partir de los datos de la universidad, son más elevadas que para los titulados.

4.2.6. Disponibilidad de las direcciones de los egresados

Uno de los elementos más importantes para poder llevar a cabo un estudio de seguimiento de egresados es disponer de una buena base de datos, actualizada con las direcciones y teléfonos de nuestros egresados. Esta información normalmente no se actualiza, y disponemos de la de último período académico. La dirección de los padres suele ser más estable que la que tiene el alumno, por lo que puede ser una vía para localizar a los egresados.

A continuación, presentamos algunas técnicas que permitirán depurar y mejorar la base de datos de direcciones de nuestros egresados.

A. *Bases de datos de las bolsas de trabajo de la universidad*.
B. *Otras bases de datos de la Universidad*. Como pueden ser las de la biblioteca, de los centros de formación, de postgrado y del sistema financiero contable.
C. *Bases de datos de instituciones gubernamentales*.
D. *Colegios profesionales*.
E. *Asociaciones de estudiantes y de egresados*.
F. *Técnica de bola de nieve*. Partiendo de un número reducido de sujetos, se puede obtener información de un número mucho más amplio a partir de los contactos y datos que proporcionan cada uno de ellos.
G. *Otras técnicas*. Existe otro tipo de métodos para obtener la información de los egresados que van desde acudir a buscadores de Internet o empresas especializadas en la localización de personas, a contactar con los empleadores o a poner anuncios en los medios de comunicación informando del estudio.

Si no existen bases de datos adecuadas o alguna asociación a la que se pueda contactar, otra posibilidad es organizar eventos que llamarán la atención de los egresados (conferencias, talleres, etc.). Esto no sólo ayuda a generar datos de contacto, sino también involucra y motiva a los egresados.

El primer instrumento para hacer contacto por primera vez con los egresados podría incluir únicamente los siguientes datos:

a) Dirección.
b) Estudios actuales.
c) Empleo actual.
d) Información sobre la institución educativa/laboral.
e) Expectativas relacionadas con su institución educativa/laboral.

4.3. Instrumentos para la recolección de datos

Dentro de este apartado se hará referencia a las técnicas para la recopilación de información y pautas para el desarrollo del cuestionario.

4.3.1. Técnicas para la recopilación de información

Es esencial determinar el método de recolección de los datos de los egresados más acorde con el objetivo de la investigación.

Los métodos más utilizados en este tipo de estudios, señalando las ventajas e inconvenientes de cada uno de ellos son:

A. Entrevista personal*	
Ventajas:	***Desventajas:***
Elevado índice de respuestas. Se sabe quien contesta. Evita influencia de terceros. Se pueden obtener datos secundarios.	Costo muy elevado. Posibles sesgos por influencia del entrevistador. Requiere formación del entrevistador.
*Nota: Debe establecerse un protocolo de acercamiento al entrevistado.	

B. Encuesta postal*	
Ventajas:	***Desventajas:***
Bajo costo. Flexibilidad en el tiempo para el entrevistado. Permite una mayor reflexión en las respuestas. Se evitan influencias del entrevistador.	Bajo índice de respuesta. Se requiere un refuerzo telefónico o segundos envíos. No hay seguridad sobre quien contesta. El cuestionario no debe ser muy extenso.
*Nota: Incluir carta de presentación con instrucciones y sobre de respuesta.	

C. Encuesta a través de Internet*	
Ventajas:	***Desventajas:***
Bajo costo. Flexibilidad en el tiempo para el entrevistado. Permite una mayor reflexión en las respuestas. Se evitan influencias del entrevistador. Los datos se tabulan automáticamente.	Bajo índice de respuesta. Requiere *software* específico. No todos los egresados tienen acceso a correo electrónico.
Nota: Enviar el enlace e identificar a la institución y asunto en el correo electrónico.	

D. Encuesta telefónica*	
Ventajas:	***Desventajas:***
Rapidez en la obtención de los datos. Elevado índice de respuesta. Los datos se tabulan automáticamente.	Más caro que la postal. Requiere *software* específico (CATI). El cuestionario debe ser breve. Puede provocar respuestas poco reflexivas o evasivas.
*Nota: El encuestador debe identificarse como miembro de la institución.	

Los sistemas CATI —*Computer Assisted Telephone Interview*— permiten a l encuestador tabu ar os datos simu táneamente a desarro o de a entrevista te efónica, o que reduce os tiempos de desarro o de a investigación.

Otro tipo de técnicas uti izadas en as investigaciones de mercados como os grupos foca es, e juicio de expertos o os métodos De p i, no sue en ser emp eadas en os estudios de seguimiento de egresados, sa vo como erramientas de apoyo en a fase de diseño de cuestionario.

4.3.2. Desarrollo de las preguntas

Una encuesta puede rea izarse con a ayuda de un cuestionario o entrevistas (as ventajas y desventajas de ambos métodos se presentan en a sección anterior). Sin importar e método, es necesario formu ar as preguntas de antemano.

La pa abra c ave en a construcción de cuestionarios es re evancia. E diseño de cuestionario debe combinar dos aspectos, es decir, as preguntas deben medir de manera precisa os tópicos de investigación y e grupo muestra debe responder adecuadamente. E término re evancia se refiere aquí a tres aspectos diferentes:

- La re evancia de as metas de a encuesta; que e encuestado debe percibir como importantes y convincentes.
- La re evancia de as preguntas en re ación de as metas de a encuesta, es decir, evitar a inc usión de preguntas en as que no ay idea c ara de cómo uti izar as respuestas.
- La re evancia de as preguntas para e encuestado, que siempre debe ser debidamente considerada y, de ser necesario, puede significar introducir preguntas fi tro en e cuestionario.

Aunque un cuestionario puede parecer una serie de preguntas trivia es y aún i geramente obvias, a preparación de un cuestionario es un ejercicio más bien comp ejo que exige un gran esfuerzo y atención. Redactar un buen cuestionario norma mente requiere de un investigador experimentado.

Si estamos p aneando por primera vez una encuesta de seguimiento de os graduados, esto puede sustituirse por una consu ta cuidadosa de as erramientas de investigación uti izadas anteriormente por otros investigadores que estudian temas simi ares.

Existen dos posib es formatos para formu ar as preguntas: preguntas abiertas o cerradas. Ambos tipos de preguntas tienen sus ventajas y desventajas.

- **Las preguntas abiertas** no ofrecen respuestas predefinidas. E encuestado puede contestar ibremente. Se uti izan cuando se investigan cuestiones comp ejas que requieren una respuesta más deta ada y e aborada y para as cua es, una respuesta estructurada no tendría sentido. También son particu armente úti es en investigaciones pre iminares en as que e

ınvestıgador no ha establecıdo aún las caracterıstıcas y dımensıones relevantes del fenómeno, y necesıta tener una vısıón de conjunto de todo lo que es potencıalmente relevante.

Las desventajas son que estas preguntas pueden llevar a la recolección de datos ınútıles o ırrelevantes, dıfıcultando las comparacıones y los análısıs estadísticos así como el proceso de codıfıcacıón y condıcionando este último con decısıones altamente subjetivas. Los cuestionarios generalmente ıncluyen ambos tıpos de preguntas, a menos que el tıpo de encuesta y los costos ınvolucrados requıeren una elección bıen defınıda. Los cuestionarios que ıncluyen casi exclusıvamente preguntas con alternatıvas preestablecıdas deben también ıncluır al menos una pregunta abıerta al fınal, para averıguar sı se omıtıó cualquier detalle relevante para el encuestado.

- **Las preguntas cerradas** contıenen respuestas predefınıdas entre las cuales el encuestado puede elegır una o varıas respuestas. Es necesarıo utılızar estas preguntas cuando las formas de responder son más bıen dıscretas en lugar de abıertas, cuando están claramente dıferencıadas y relatıvamente lımıtadas en número, o establecıdas en ıntervalos varıables, y agregadas y reducıdas a un número relatıvamente lımıtado de categorías ordınales. Las categorías utılızadas para las preguntas cerradas deben ser exhaustıvas y mutuamente exclusıvas. Hay ventajas consıderables en utılızar preguntas con alternatıvas de respuestas preestablecıdas:

a) Las respuestas estandarızadas permıten comparacıones entre los dıferentes sujetos.
b) Las respuestas son mucho más fácıles de codıfıcar y analızar, aún al grado de que la codıfıcacıón puede frecuentemente planearse en la etapa de preparacıón del cuestionarıo, con el consecuente ahorro en tıempo y en dınero.
c) El encuestado puede con frecuencıa tener una ıdea clara del sentıdo de la pregunta, que consecuentemente reduce el número de respuestas en blanco o "no sé".
d) Las respuestas son relatıvamente completas y el número de respuestas ırrelevantes es mınımo.

Algunas de las desventajas de preguntas cerradas ıncluyen las sıguıentes:

a) El encuestado que no tıene una opınıón personal puede ser anımado a responder de manera casual.
b) El encuestado puede no encontrar una forma adecuada de responder a la pregunta y no tıene oportunıdad de expresar la respuesta en la forma que le gustarıa.

c) En algunos casos, puede haber demasiadas formas de contestar una pregunta y algunas pueden ser olvidadas o ignoradas.
d) No hay forma de saber si el encuestado ha contestado entendiendo completamente el significado de la pregunta.

Parece casi trivial afirmar que la formulación de preguntas es también extremadamente importante, ya que las diversas formulaciones pueden llevar al mismo sujeto a dar respuestas diferentes.

Aunque es difícil establecer reglas precisas en este sentido, debemos tener especial cuidado en asegurar que utilizamos un **lenguaje sencillo**, que las preguntas no son demasiado largas y que no usamos definiciones ambiguas (por ejemplo, ¿debe un contrato renovable anualmente ser considerado estable?) o que carecen de detalles (como por ejemplo, preguntar a una persona joven "¿Trabaja usted?", sin especificar si queremos decir un empleo que dura todo el año, o un empleo temporal o de medio tiempo, etc.).

También debemos vigilar el **factor de aquiescencia**, es decir, la tendencia de parte de los encuestados a elegir respuestas que expresan acuerdo y por tanto son más bien afirmativas que negativas. El *conjunto de respuestas* es un tipo de distorsión similar, a través de la cual cuando se enfrentan a un lote de preguntas con las mismas alternativas de respuestas, puede haber encuestados que siempre eligen la misma respuesta, sin importar el contenido de las preguntas. El problema puede ser manejado alternando la polaridad de la respuesta para que la misma respuesta (tal como "sí", por ejemplo) tenga un significado afirmativo en un caso y significado negativo en otro.

En lo que se refiere al **orden de las preguntas**, es recomendable empezar con preguntas fáciles que no sean demasiado invasivas. Con el fin de mantener vivo el interés del entrevistado, las preguntas demasiado demandantes deben preguntarse a la mitad de la entrevista, dejando para el final las preguntas que no requieren demasiada atención, tales como aquellas que tienen que ver con los antecedentes socioeconómicos y demográficos. Los temas que se manejan en el cuestionario deben desarrollarse de acuerdo a una secuencia lógica y sin cambios abruptos. Toda secuencia de preguntas debe seguir el criterio de "embudo", en el que aparecen primero las preguntas generales y después se van reduciendo gradualmente para considerar los aspectos más específicos.

Asimismo, el formato de cuestionario debe ser fácil para el usuario. La experiencia ha demostrado que es más fácil para el usuario si existen pocas preguntas en varias páginas en lugar de muchas preguntas en pocas páginas. Además, la letra no debe ser demasiado pequeña para aumentar la legibilidad y permitir una revisión rápida de las preguntas.

Debe haber suficiente espacio para las respuestas y si se van a marcar las respuestas, los campos no pueden ser demasiado pequeños. Esto es necesario para evitar que el encuestado marque sin querer dos casillas en lugar de una sola. Esto hace además más fácil para el usuario el seleccionar la respuesta y

resulta también más fácil de escanear (si es que se va a emplear un proceso de escaneo automático para la recolección de datos).

Para la formulación de preguntas, véase el ejemplo de estudio de caso del consorcio de universidades Reitoria Alumni Laurea en el **Anexo 3**.

4.3.3. Documentos anexos/explicaciones

Si se entrega el cuestionario de forma no personal (correo, Internet), es importante que se anexe una carta breve dirigida directamente al encuestado. Esta carta debe explicar brevemente la encuesta y el objetivo de investigación. Los encuestados deben sentirse bien informados y tratados como un elemento valioso de la encuesta. Para proporcionar mayores informes, se puede anexar un folleto u otros materiales informativos sobre el proyecto, nombrando al instituto responsable de mismo. Es necesario dar una dirección de contacto para que el encuestado pueda comunicarse con el instituto de investigación si tiene alguna pregunta o duda (como ejemplo, el **Anexo 4** incluye el cuestionario aplicado en el estudio sobre Carreras Profesionales después de la Educación Superior, CHEERS: un Estudio de Investigación Europeo).

Asimismo, es necesario incluir en el cuestionario, o agregar por separado, una nota aclaratoria en la cual se detallen las instrucciones para llenar el cuestionario. Además, se debe presentar el sistema de preguntas, así como los procedimientos a seguir si no se puede contestar una pregunta, si se contestó una pregunta incorrectamente y hay que corregirla, etc. También hay que explicar el método de las preguntas de filtro. Otro punto fundamental es informar del tiempo estimado que se llevará en contestar el cuestionario. Si el cuestionario consiste en muchas páginas debido a las consideraciones de diseño, esta nota sobre la duración reducirá la aversión del encuestado (ver ejemplo de cuestionario CHEERS en el **Anexo 4**).

En el caso de la entrevista, la parte más delicada es realizar adecuadamente el acercamiento inicial al entrevistado, ya que es cuando el sujeto seleccionado tiene que elegir si está de acuerdo o no con la entrevista. Al presentar el estudio, el investigador debe explicar al entrevistado quién comisionó la investigación, cuáles son las metas de la investigación y por qué han elegido a esa persona para participar. Después, el investigador enfatizará la importancia de la colaboración de esta persona y le asegurará sobre el anonimato de sus respuestas. Si el entrevistado no está disponible de inmediato para la entrevista, el entrevistador tiene la oportunidad de hacer una cita para después y organizar el nuevo contacto a la hora apropiada.

Tanto la carta de presentación y la nota aclaratoria así como la capacitación para la fase inicial forman parte de la prueba previa.

El **Anexo 3** presenta una visión de conjunto del cuestionario utilizado por el consorcio universitario Reitoria Alumni Laurea sobre la situación laboral de los egresados Reitoria Alumni.

4.4. Prueba previa del instrumento de la encuesta

Una vez que el cuestionario ha alcanzado su versión más o menos definitiva, se lleva a cabo la etapa de prueba a través de lo que comúnmente se conoce como prueba previa. Este es un proceso necesario para identificar los cambios que deben hacerse al cuestionario antes de realmente aplicar la encuesta y para verificar el tiempo real que toma llevar a cabo la entrevista.

El grupo muestra para una prueba previa es normalmente un público elegido para tal efecto, con las mismas características que la población investigada por la encuesta. Para este fin, con frecuencia se utilizan los ex-alumnos o alumnos en su último año. La prueba previa lleva a cabo un análisis crítico de todos los aspectos del cuestionario, incluyendo la formulación de preguntas, el orden de las preguntas, las preguntas superfluas o faltantes, y las formas de contestar que pueden ser inadecuadas, redundantes o que generan confusión. Se les pide a los participantes en la prueba previa que intenten contestar todas las preguntas y que informen enérgicamente de los problemas que tuvieron. También se les entrevistará sobre su opinión de la encuesta y si se sentían motivados a contestar y por qué.

4.5. Consideración especial en el caso de la entrevista

La etapa preparatoria, o de orientación, consiste en una reunión entre el equipo de investigación, los supervisores (es decir, los coordinadores de las entrevistas) y los entrevistadores, con el fin de presentar la investigación y sus metas específicas, describiendo su diseño e ilustrando en detalle la herramienta de investigación. Durante esta reunión se hace un esfuerzo por identificar todos los posibles problemas que puedan surgir en el curso de la entrevista para asegurar que se utilice una línea común de conducta. Se debe preparar un manual de instrucciones que proporcione una definición de los términos específicos utilizados en el cuestionario, así como una explicación detallada de la manera en las que las preguntas deben hacerse y lo que debe hacer el entrevistador en los casos en que el entrevistado no conteste de una manera en particular. Además, es necesario verificar cuidadosamente el programa computacional (ej. CATI) proporcionado por la compañía a cargo de realizar la investigación.

Si los entrevistadores mismos no realizan las entrevistas, es importante realizar una revisión continua por razones de calidad (ej. como oyente). Esto le permite monitorear la situación y tomar nota de los casos especiales que necesitan de investigación adicional por medio de procedimientos de seguimiento. Si por ejemplo, las respuestas a una pregunta en particular caen muy frecuentemente en la categoría de "otros", aún si estos pueden referirse a una respuesta que ya aparece en alguna parte del cuestionario, los investigadores pedirán a los supervisores que exijan a los entrevistados los tipos de respuestas que se esperan para esa pregunta en particular. Los investigadores también pueden monitorear el tono de voz de los entrevistadores desde su lugar como oyentes y verificar si

están siendo freses a texto, si presionan a encuestado para que conteste, etc. Se realiza periódicamente un análisis parcial de las bases de datos para verificar que no haya errores sistemáticos en la encuesta y para asegurar, por ejemplo, que no haya incongruencias entre las respuestas dadas por los encuestados, que todos las posibles rutas hayan sido seguidas correctamente y que la categoría de respuesta 'otros' no haya sido utilizada con exceso. De esta manera, se puede pedir a los supervisores, y por lo tanto, a los entrevistadores que realicen los cambios y correcciones apropiados, aun cuando la investigación está en curso. Asimismo, una sección llamada 'Notas' debe estar disponible para que los entrevistadores tomen nota de cualquier error de clasificación o inconsecuencia, así como de cualquier otra cosa significativa que haya surgido de la entrevista.

4.6. Limpieza de datos

Es necesario revisar todos los cuestionarios recolectados. A continuación se presenta una tabla de control para la realización de encuestas a egresados. (Harald Schomburg, 2004[2]):

¿Un integrante del grupo meta contestó el cuestionario? Esta revisión es sumamente importante, ya que es posible que las direcciones que recibió no sean las que en realidad deseaba. Durante esta etapa de la implementación de la encuesta, se tiene la oportunidad de corregir estos errores. Los cuestionarios contestados por personas ajenas al grupo meta quedan fuera del estudio (no se capturan los datos), pero sí cuentan para la proporción de los resultados.

¿Se contestó todo el cuestionario? En algunos casos, recibirá cuestionarios que no se contestaron correctamente sin que se dé alguna razón justificada de lo mismo (ej. desempleo). Por lo general, estos cuestionarios también quedan fuera del estudio, pero cuentan para la proporción de devoluciones.

Verifique si se contestó el cuestionario con seriedad. No es fácil describir cómo verificar si se contestó el cuestionario con seriedad o no. Sin embargo, es necesario realizar esto de manera sistemática y esta revisión requiere de mucho tiempo.

Verifique la claridad y la consecuencia de los cuestionarios. Es el paso más costoso dentro de la revisión de los cuestionario ya que con frecuencia los entrevistados no observan las reglas formuladas que aparecen en el cuestionario:

- Aunque se les pide que solamente marquen una vez, marcan dos puntos.
- Algunos entrevistados marcan la respuesta "otros" sin marcar la casilla correspondiente;
- Para una escala de cinco puntos, podría encontrar dos marcas en una línea o una marca entre dos casillas.

En todos estos casos, debe corregir las declaraciones de los entrevistados para permitir la captura de datos. La literatura de investigación empírica explica cómo hacer esto.

[2] Schomburg, H. (2004). *Manual para los Estudios de Seguimiento a Egresados*. Guatemala: CSUCA, InWent (Alemania), Universidad de Kassel (Alemania), Universidad Pedagógica Nacional 'Francisco Morazán' (Tegucigalpa, Honduras).

4.6.1. Averigüe la representatividad

Como se mencionó anteriormente, la muestra de egresados debe ser representativa de la población meta, aunque no se puede lograr la representatividad total ya que es imposible cubrir todas las características posibles de los seres humanos. Es esencial que se abarque las características pertinentes del estudio de egresados para el análisis de datos. Como ya se comentó, el equipo de investigación debe definir las variables que se representarán en la muestra.

Si la muestra no es representativa en uno o más de los factores, hay que considerar las siguientes cuestiones:

- ¿Los campos de estudio están sobrerepresentados? ¿Cuáles campos? ¿Por qué? (ver abajo)
- ¿El cuestionario incluye preguntas inapropiadas para el público meta? Por ejemplo, preguntas que ellos no pueden contestar.
- Algunos graduados de campos de estudio específicos (ej. programa de estudio internacional) tienen más movilidad que otros y son más difíciles de encontrar o cuentan con menos tiempo que los demás para contestar un cuestionario.
- Si uno o dos campos de estudio están altamente subrepresentados, pida la opinión de los egresados de dicho campo.
- Género: ¿se seleccionó la muestra según la distribución de género del campo de estudio? Una distribución de género aparentemente desigual en la muestra podría simplemente reflejar la distribución desigual de género en la población meta. Por otra parte, una representación de género desigual también podría estar relacionada con la formulación de las preguntas en el diseño de cuestionario.
- Distribución regional: la facilidad de encontrar los egresados depende del año de graduación. Los recién egresados tienen una alta probabilidad de seguir viviendo en su dirección anterior. Además, las cuestiones postales o de búsqueda podrían constituir el problema. Es más fácil localizar y encontrar a los egresados que siguen viviendo en el lugar donde se encuentra la universidad que los que son móviles. Por ejemplo, las entrevistas son menos costosas en la ciudad natal.

4.6.2. Procedimientos estadísticos

Una vez que se haya depurado la base de datos, y la información sea más confiable, hay que analizar los datos. Se recomienda utilizar un programa estadístico apropiado para esta tarea (como SPSS, SAS, etc.). Los procedimientos no se describen en este manual, pero se aconseja consultar la literatura relevante o permitir que un experto en estadística realice el trabajo.

Como parte de procedimiento de procesamiento, es necesario elaborar tablas de frecuencia y porcentajes según las variables y producir tablas de correlación cruzada de las variables independientes y dependientes (la siguiente sección aborda la presentación de los resultados). Las operaciones estadísticas sencillas son útiles para el análisis de datos. Las medidas de la tendencia central como la media, la mediana o el modo contribuyen bastante a la interpretación de datos. Igualmente, las medidas de la dispersión tales como el rango o la desviación típica o la varianza sirven para determinar el comportamiento de las variables.

Finalmente, para conocer la ponderación de unas variables sobre otras, podría ser importante determinar las correlaciones entre las variables y medir su influencia

disponible). El investigador puede decidir incluir esta anotación o no, dependiendo de si considera que sea importante para la interpretación correcta de la tabla en su totalidad.

Presentación de los resultados en forma tabular

Una tabla bien presentada debe ser *eficiente* (es decir, costar lo menos posible), *completa* (contener toda la información requerida para su comprensión correcta) y *apropiada* (estar de acuerdo con los fines de investigación). El equilibrio correcto se logra con el llamado *principio de parsimonia:* la tabla debe proporcionar sólo información útil para la comprensión de esa tabla en particular —demasiados números pueden confundir al lector.

Presentación de los resultados en forma gráfica

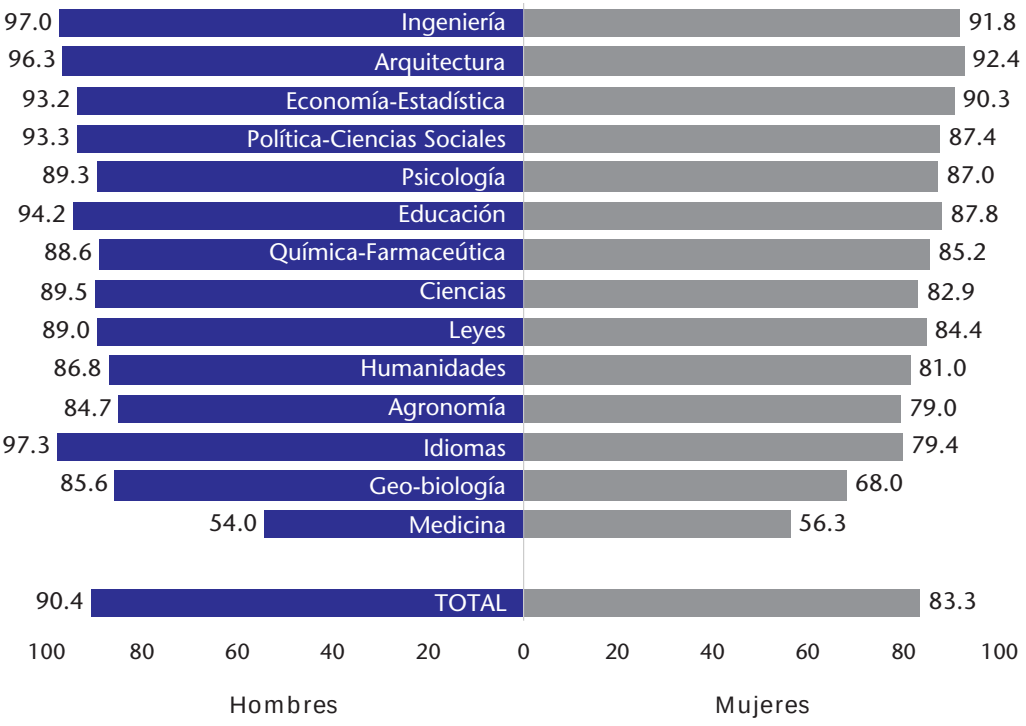
Como se mencionó, una presentación gráfica es muy efectiva y ayuda considerablemente al lector a comprender los datos propuestos. Con el fin de construir correctamente una gráfica, hay que tener cuidado con la *escala de referencia* de los ejes. Cualquier variación de escala alterará considerablemente la percepción visual del lector, minimizando o realzando las diferencias de valor reportadas.

Mostrar los datos en forma gráfica tiene la gran ventaja de seleccionar y evidenciar la *información clave* presentada en una tabla. Como no se pueden transferir todas las cifras presentadas en una tabla a un formato gráfico más sencillo, para fines de claridad, hay que tener cuidado de conservar los valores más importantes para no correr el riesgo de presentar información incompleta.

Los análisis monovariantes, bivariantes o multivariantes tienen herramientas y técnicas de presentación diferentes. Los formatos gráficos de uso más extenso son las *gráficas de barras* (con *columnas* o *barras*), el *histograma,* la *gráfica de pastel* (o *aerograma*), la *curva de frecuencias* y el *diagrama de líneas discontinuas*.

Dada su fácil lectura, se utilizan **gráficas** para resaltar las características principales de la población observada. Los **diagramas** se utilizan principalmente para presentar distribuciones de frecuencias absolutas o relativas. Los *diagramas de barra* o *de columnas* se utilizan frecuentemente para comparar distribuciones de la misma variable en dos poblaciones diferentes; los diagramas de pares de barras o barras opuestas se utilizan especialmente para comparar poblaciones de hombres y mujeres.

El diagrama de barras opuestas (ejemplo 1) resalta de manera muy efectiva las diferencias entre dos grupos diferentes —en este caso, hombres y mujeres. El título le dice al lector inmediatamente que el tema es el índice de empleo, o el número de graduados con empleo a cinco años de haberse graduado. El investigador ha elegido ordenar las barras en orden descendente de empleo de mujeres, un método que muestra inmediatamente la diferente distribución de índices de empleo entre hombres y mujeres de cada grupo de disciplinas.

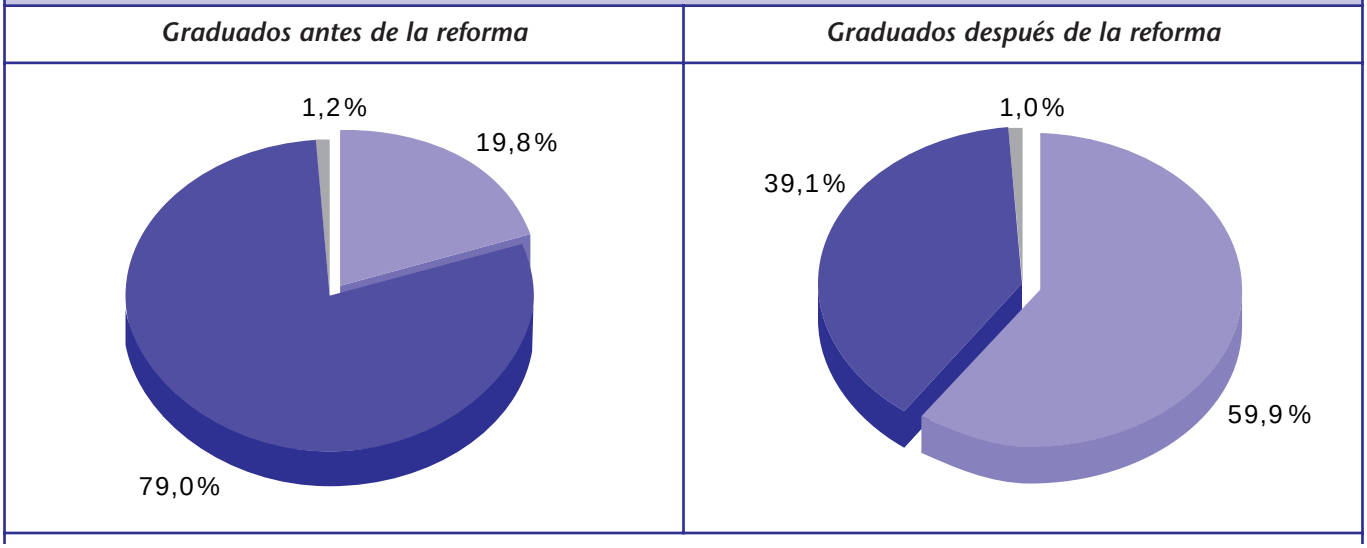


Ejemplo 1. Número de Graduados en 1999 con empleo a cinco años de haberse graduado, analizado por género y especialidad. (Valores porcentuales)
Fuente: AlmaLaurea

La escala de referencia se da en el eje-x haciendo que la amplitud de variación sea comprensible de inmediato para el lector.

Las gráficas de pastel o los aerogramas sirven para dar una imagen clara de toda la situación. Los aerogramas pueden ser diagramas de barras divididas o gráficas de pastel.

Ejemplo 2. Los graduados del año calendario 2004: prácticas profesionales o experiencia de trabajo, válida para la carrera, dividida por tipos de carreras. Fuente: AlmaLaurea (*valores porcentuales*)



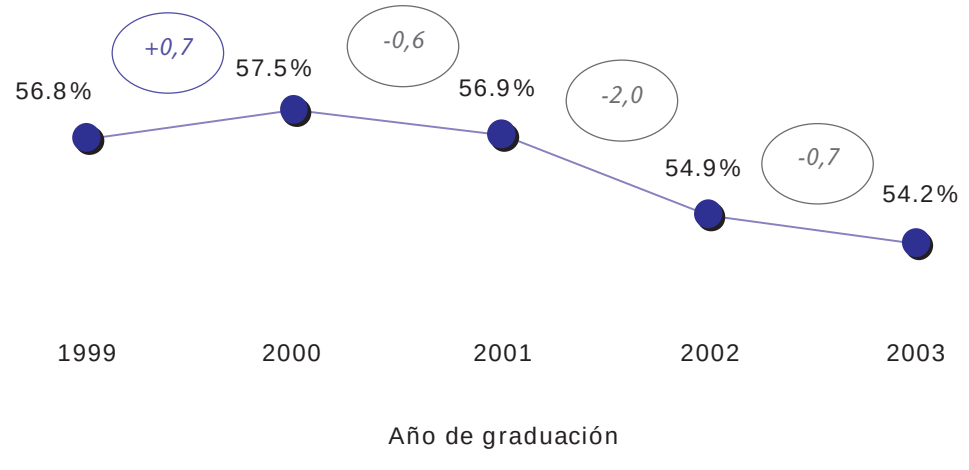
El ejemplo 2 proporciona dos gráficas de pastel que muestran la frecuencia de las prácticas profesionales o experiencia de trabajo estando aún en la universidad. El fin es resaltar cómo los graduados que terminaron sus carreras después de la Reforma Universitaria en Italia tienen mucha más probabilidades de haber buscado este tipo de oportunidad para capacitarse. De nuevo el título o área evidente el objeto de análisis (experiencia de trabajo) e indica el tipo de procesamiento de datos que se llevó a cabo (los valores indicados son porcentajes).

Cada gráfica cuenta con un encabezado diferente que indica claramente las poblaciones de graduados que se están considerado. Además, las gráficas se acomodan una al lado de la otra, facilitando al lector hacer comparaciones. Mientras la sección negra indica el número de encuestados que no contestaron, ya que el porcentaje es muy pequeño, no se proporciona la cifra real para evitar una sobrecarga de información. Como ambas gráficas se refieren a la distribución relativa de la misma variable, la leyenda al pie de las tablas se refiere a ambas.

Los diagramas de líneas discontinuas también se utilizan para indicar la situación de empleo ya que este tipo de representación de datos ilustra de manera efectiva el progreso con el tiempo.

La gráfica proporcionada en el Ejemplo 3 compara una serie de datos históricos que muestra el empleo a un año de haberse graduado. El título claramente anticipa el tipo de información que se encontrará en la gráfica. El índice de empleo para cada año se da a lo largo de punto o círculo indicando el año, mientras que el porcentaje de variación año con año se muestra en los círculos abiertos. Los puntos se unen por una línea que forma una curva, lo que da una imagen visual inmediata de la tendencia de empleo en años recientes.

Ejemplo 3. Cifras de empleo para los graduados a <u>un año,</u> por año de graduación (*valores porcentuales*); Fuente: ALMALAUREA



SECCIÓN 5

Consideraciones sobre los estudios a empleadores

5.1. Introducción

En el proceso de inserción laboral de egresados universitarios hay dos actores principales, los propios egresados y los empleadores, en tal sentido los estudios sobre empleadores son complementarios a los realizados sobre egresados. Al analizar este proceso con la información derivada de uno de los actores, los estudios a egresados no proporcionan una imagen completa del proceso. Los estudios a empleadores completan la información de los estudios sobre egresados, del proceso de inserción laboral y proporcionan una imagen más completa.

Los estudios realizados sobre empleadores de titulados universitarios son relativamente recientes y al contrario que los estudios sobre egresados hay poca bibliografía. Conviene resaltar dos aspectos importantes de estos estudios.

- Desde la perspectiva universitaria, estos estudios son complementarios a los estudios a egresados. Para una universidad que previamente no ha realizado estudios a egresados no es recomendable comenzar por un estudio a empleadores.
- Estos estudios se centran más en variables cualitativas, por lo tanto en el planteamiento del estudio no es tan importante la significación estadística y representatividad de la muestra comentada en otros apartados para los estudios a egresados.

En este capítulo mencionaremos las particularidades de estos estudios en comparación con los estudios a egresados.

5.2. Pertinencia de los estudios a empleadores y objetivos

Desde el punto de vista de la mejora continua de la calidad de los servicios que las universidades ofrecen a la sociedad, independientemente del modelo que se utili-

rce (EFQM[3], ISO[4], etc.), os emp eadores y as organzacrones a as que representan, son una parte mportante de púb rco a que srven as nstrtucrones de educacrón superor y, en consecuencra, a nformacrón que se derva de estos debe ser ana rzada y utr rzada para emprender accrones de mejora.

Con objeto de emprender drc as accrones de mejora, as nstrtucrones de educacrón superor pueden p antearse os sgurentes objetvos para evar a cabo estudos de emp eadores:

- Conocer as caracterstcas de mercado de trabajo a que van a acceder os trtu ados unversrtaros.
- Identtfcar puntos débr es en a formacrón de os a umnos para a mejora de a formacrón mpartda en a unversdad.
- Medr e grado de adecuacrón exstente entre as demandas de conocmrentos y competencras de mercado de trabajo y as caracterstcas profesona es de os egresados, para adecuar progresvamente a formacrón y a oferta de os egresados unversrtaros a a demanda de entorno abora .
- Obtener una panorámca sobre os perfr es profesona es so rctados por as empresas y asocrar os con os programas de estudo y/o con as actvdades comp ementarras que ofrece a unversdad.
- Identfcar e conocmrento que tenen as empresas sobre a unversdad, sus servcros y posbr rdades de co aboracrón para prácticas profesona es, nvestgacrón y transferencra tecno ógca y patrocmro de actvdades.

5.3. Fuentes de información para realizar estudios de empleadores

Uno de os prob emas más frecuentes de os estudos sobre egresados es a obtencrón de tasas de respuesta adecuadas a os p anteamrentos de estudo. En e caso de os emp eadores estos prob emas se acrecentan y a obtencrón de nformacrón omogénea y comparab e es una tarea comp eja.

Para a obtencrón de os datos necesaros para e estudo, por o genera se recurre a as sgurentes fuentes de nformacrón:

- Las asocracrones empresarra es. A recurrr a estas asocracrones se pueden tener mejores tasas de respuesta.
- Instrtucrones estata es que trabajen en temas afnes.
- Entdades que dspongan de nformacrón cruzada entre trabajadores y empresas.

[3] Fundacrón Europea de Gestrón de a Ca rdad.
[4] Organzacrón Internacrona de Norma rzacrón.

Es importante tomar en cuenta la diversidad de los empleadores, ya que no es lo mismo una gran empresa, que cuenta con un departamento de recursos humanos, que una micro o pequeña empresa donde la responsabilidad de la contratación de personal normalmente recae sobre la dirección de la empresa.

5.4. Temas principales de los estudios de empleadores

Los temas que por lo general se cubren a través de los estudios de empleadores son los siguientes:

- Cómo se realizan los procesos de selección de los egresados universitarios en las empresas. Quién los realiza, cómo se difunden las ofertas, y qué entrevistas o pruebas se realizan a los candidatos.
- Cómo valoran los empleadores aspectos de currículo de los egresados como la universidad donde los han realizado, la carrera estudiada, el expediente académico y la realización de actividades extra-curriculares.
- Cómo valoran los empleadores los conocimientos adquiridos por los egresados y las competencias desarrolladas por éstos. En este punto, es interesante analizar el contraste entre los conocimientos y competencias demandados por los empleadores y los que presentan los egresados. Este análisis permite establecer prioridades en las áreas de mejora.
- Cómo es el mercado de trabajo para los egresados universitarios: cuáles son las características de los contratos de trabajo, qué requisitos se solicitan en las ofertas de empleo. Cómo evoluciona el mercado de trabajo para adecuar progresivamente la formación universitaria a este mercado.
- Qué relaciones potenciales o reales tienen las empresas con las universidades en diferentes ámbitos: formación-empleo, investigación y transferencia tecnológica, patrocinio y las sinergias entre estas relaciones.

5.5. Consideraciones para el diseño

Con el propósito de asegurar la calidad de los resultados obtenidos en los estudios de empleadores se debe establecer adecuadamente la población objeto de análisis, la cual puede definirse con algunos de los siguientes criterios:

- Organizaciones que incorporan egresados en sus puestos de trabajo.
- Empleadores de egresados de programas específicos.
- Empleadores de egresados de áreas disciplinarias.
- Empleadores de egresados de una universidad.
- Empleadores de egresados de las universidades de una zona geográfica determinada.

Hay que tener en cuenta que para la aplicación de encuestas a empleadores, por lo general la población es desconocida, por lo que para el cálculo del error hay que realizar estimaciones del número de empresas que cuentan con egresados universitarios. Para este caso, es conveniente incluir de manera agregada varias generaciones de egresados en el estudio.

También es importante, para dar significación a la muestra, el uso de variables de segmentación. Pueden ser variables adecuadas: el tamaño de la empresa, el sector de actividad, el volumen de facturación, la localización geográfica, etc. La elección de los estratos que compondrán la muestra es preferible realizarla en función de la distribución conocida de egresados según las variables de segmentación elegidas. Es conveniente pues disponer de estudios previos sobre egresados.

Es recomendable recoger las opiniones de los empleadores sobre los egresados con menos de cinco años de permanencia en el mercado. Más allá de ese período, la influencia de la formación recibida en la universidad queda muy diluida, por la propia experiencia profesional y la formación continua que haya realizado el egresado. En el caso de analizar las características y tendencias del mercado de trabajo los aspectos antes comentados pierden relevancia.

Con respecto al resto de variables de diseño, las pautas mencionadas en otros apartados del manual aplican a los estudios sobre empleadores. En la página electrónica http://www.sie.upv.es/indexupro.htm, en el apartado de la "Opinión de los empleadores", se puede consultar la información sobre un estudio con empleadores realizado en la Universidad Politécnica de Valencia. Algunos de los parámetros de diseño del estudio se muestran en el siguiente recuadro:

- Los titulados de la UPV y los empleadores.
- Estudio puntual, población: empleadores privados de la provincia de Valencia con titulados de la UPV de menos de cinco años desde su titulación.
- Variables de segmentación: tamaño de empresa y agrupación de sectores.
- Muestreo: objetivo 300 empresas según variables de segmentación.
- Estimación del error para δ=95%, e<4,88%.

5.6. Instrumentos para la recolección de datos

Para este tipo de estudios la creatividad se impone por encima de rigor estadístico y cualquier medio de contacto puede ser válido. Con respecto a las encuestas se aconseja la entrevista en línea o bien el envío de la encuesta, previa llamada telefónica. Para el resto de técnicas, ya mencionadas en otros apartados, grupos focales, entrevistas en profundidad, etc., es conveniente tener en cuenta la distribución de egresados y las características del entorno socioeconómico y asegurar

una participación significativa. En este tipo de técnicas es frecuente recurrir a representantes de grandes organizaciones, esto puede ser válido para entornos socioeconómicos con predominio de éstas, pero para entornos donde son mayoritarias las pequeñas y medianas puede perder validez.

5.7. Consideraciones para el diseño del cuestionario

En el caso de emprender el estudio en colaboración con alguna entidad cercana a las organizaciones objeto de estudio, es conveniente su participación activa en la redacción de los cuestionarios, pruebas piloto, etc., pues su conocimiento de la forma de actuar de los empleadores es de gran utilidad para una mayor calidad en las respuestas. El resto de consideraciones de diseño mostradas en los estudios a egresados se aplica a estos estudios.

Adicionalmente, se pueden realizar estudios y análisis sobre empleadores sin necesidad de acudir a la opinión directa de los mismos, para ello se puede hacer uso de la información disponible en diferentes áreas de la universidad, como por ejemplo:

- Los servicios de empleo universitarios (perfiles demandados, características de las contrataciones, etc.).
- Las oficinas de gestión de prácticas en empresas (perfiles demandados, proyectos formativos).
- Las instancias de la universidad que mantienen vínculos con los alumnos que trabajan y egresados de la universidad.

SECCIÓN 6

Aspectos clave de la implementación del seguimiento de egresados

Finalmente, en esta sección se ha considerado necesario señalar algunos aspectos clave que deben ser tomados en cuenta por las instituciones universitarias, con relación a la incorporación de actividades de seguimiento a egresados dentro de sus procesos de mejora continua.

Estos aspectos provienen de la experiencia de los representantes de las universidades e instituciones participantes en el Proyecto GRADUA2, y se presentan organizados en las siguientes áreas: aspectos organizativos, financieros y aplicación de resultados.

6.1. Aspectos organizativos esenciales del seguimiento de egresados

- Es imprescindible que el nivel máximo de decisión de la institución tome conciencia de la importancia estratégica que tiene para la universidad conocer el destino posterior de sus egresados y asumir el compromiso institucional de llevar a cabo los estudios requeridos para ello.
- La alta dirección deberá crear las condiciones que permitan la colaboración entre aquellas unidades que puedan proporcionar o requerir información relativa al seguimiento de los egresados.
- Estos estudios pueden tener su origen en iniciativas de la alta dirección (para diferenciación, comparación con otras instituciones, acreditación, presión del mercado de trabajo, mejora de las relaciones con empleadores) o provenir de alguna instancia académica o administrativa (departamentos de estadística, estudios sociales, oficinas de empleo, facultades, etc.).
- Si bien la ubicación en la organización del órgano ejecutor del seguimiento de egresados se relaciona con el origen antes señalado, lo recomendable es que se ubique en una posición cercana a la alta dirección para que tenga influencia en todos los sectores de la institución.
- La existencia de una cultura de evaluación en la universidad potencia o facilita la aceptación e incorporación por parte de la comunidad universitaria de los procesos de seguimiento a egresados.

- Es necesario que la institución defina claramente el órgano responsable de llevar a cabo el trabajo de seguimiento y le asigne los recursos adecuados para ese fin (financieros y humanos).
- Se deben establecer procedimientos, darlos a conocer y asegurar su aceptación en todos aquellos involucrados en el seguimiento de los egresados.
- La organización debe conocer experiencias exitosas de otras instituciones universitarias y adaptarlas a su contexto.
- Es conveniente realizar un análisis de costo-beneficio de las actividades de seguimiento y no excluir la contratación de terceros para la ejecución de ciertas partes del proceso.

6.2. Financiamiento interno y externo

Los estudios para el seguimiento de los egresados sólo son posibles en primer lugar por el financiamiento interno, mientras que el financiamiento externo tiene un carácter más bien eventual y complementario.

A continuación se presentan las posibles fuentes de financiamiento y algunos argumentos que señalan la conveniencia para estas fuentes de invertir en los estudios de seguimiento a egresados:

- Financiamiento interno
  - Presupuesto de cada universidad.
- Financiamiento externo complementario
  - Financiamiento público: a nivel nacional o regional.
    - Los resultados de los estudios de seguimiento implican un impacto en el bien público, y trascienden los intereses particulares de la universidad que los propone.
    - La información permite priorizar la inversión pública en ciertas áreas disciplinares.
    - Se pueden obtener parámetros de comparación entre universidades.
  - Redes/Consorcios de universidades.
    - Obtener parámetros de comparación entre universidades de la red.
    - Compartir gastos entre varias universidades.
  - Colegios profesionales.

- Tener información de oferta y demanda de los profesionales de su rama.
- Contar con información útil para influir en las regulaciones de la profesión.
- Influir en las universidades para orientar la formación de los futuros profesionales.

– Asociaciones empresariales

- Valorar y/o discriminar la calidad de los recursos humanos disponibles en beneficio de la empresa.

– Empresas

- Interesados por el acceso a bases de datos de egresados para selección de personal, con currículos de acceso libre y pago por el contacto con el mismo egresado.

6.3. Aseguramiento de la utilización de la información

❖ El uso de resultados se debe incorporar naturalmente en las instituciones de educación superior:

– El seguimiento a egresados debe formar parte de las prioridades institucionales de alta dirección.
– Las unidades académicas deben tomar conciencia de su responsabilidad para con los estudiantes después de egreso.
– Las unidades académicas deben tomar acciones para utilizar los resultados de los estudios de seguimiento a egresados.
– Las universidades deben proporcionar a la sociedad argumentos sólidos sobre la calidad de sus egresados.
– El seguimiento a egresados debe ser un elemento estratégico de los programas de mejora continua de la universidad.
– Los procesos metodológicos de los estudios de seguimiento de egresados deben sustentarse adecuadamente ante la comunidad universitaria.

❖ Qué hacer para incorporar y difundir los resultados

– Involucrar a los docentes en la recolección y análisis de los resultados.
– Vincular los resultados de seguimiento con procesos de mejora continua de las unidades académicas.
– Utilizar la información recopilada en las campañas de comunicación de la universidad.

- Usar los resultados para los análisis que sirvan para el financiamiento de los estudiantes (préstamos bancarios).
- Utilizar los resultados para los procesos de acreditación.
- Utilizar estos resultados para acceder a financiamiento público y de otras fuentes.

SECCIÓN 7

Guía de autodiagnóstico institucional sobre el seguimiento de egresados

Como un complemento a la información presentada en este manual, se consideró relevante incluir un instrumento que permita a las instituciones de educación superior comparar su situación con respecto a las mejores prácticas en relación con el seguimiento de egresados y que dicha comparación les permita iniciar procesos de reflexión interna que las lleve a implementar acciones para el mejoramiento de sus procesos de seguimiento de egresados.

Para la organización de la guía, se han tomado como punto de partida los elementos que tradicionalmente forman parte de los modelos de calidad: agentes facilitadores, procesos y resultados. En torno a estos elementos se han incorporado los aspectos esenciales para la evaluación del seguimiento de egresados.

A través de esta estructura, las instituciones de educación superior pueden identificar puntualmente sus fortalezas y áreas de mejora y emprender las acciones enfocadas a esas áreas. Para ello, se recomienda que esta guía sea respondida por la alta dirección de las instituciones, así como por las personas involucradas en el seguimiento de egresados.

Los resultados obtenidos de manera individual deben ser discutidos en forma coordinada por quienes participaron en la respuesta a la guía, para identificar coincidencias y discrepancias que permitan evaluar y delinear la situación actual y, a partir de esto, identificar áreas de mejora, establecer las prioridades, estrategias y acciones concretas que permitan a las instituciones avanzar hacia las mejores prácticas.

La forma de interpretar los resultados de la guía es la siguiente: si la respuesta a cada ítem se registra en la primera columna (de izquierda a derecha), entonces se puede decir que la institución está alineada a las mejores prácticas identificadas. Por el contrario, entre más alejadas se encuentren las respuestas de esta primera columna, la institución deberá considerar estos aspectos como áreas de oportunidad.

Seguimiento de egresados

Guía de autodiagnóstico institucional

A.	Liderazgo	Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	La alta dirección de la universidad está comprometida con el seguimiento a egresados.				
2	Los resultados se presentan y se discuten en el equipo directivo.				
3	La alta dirección utiliza los resultados del seguimiento a egresados en la toma de decisiones y en la implementación de acciones de mejora.				
B.	**Política y estrategias**	**Totalmente de acuerdo**	**Parcialmente de acuerdo**	**Parcialmente en desacuerdo**	**Totalmente en desacuerdo**
1	La institución tiene en cuenta a los egresados en su estrategia institucional.				
2	El trabajo de seguimiento de egresados está incluido como una acción del plan estratégico o del plan de funcionamiento de la institución.				
3	Se tiene claro qué objetivos se quiere alcanzar y qué información se pretende obtener con el seguimiento a egresados.				
4	La institución cuenta con políticas claras y explícitas sobre el manejo de los datos de contacto de los egresados y de los resultados de estudios de seguimiento.				
C.	**Organización**	**Totalmente de acuerdo**	**Parcialmente de acuerdo**	**Parcialmente en desacuerdo**	**Totalmente en desacuerdo**
1	La institución ofrece canales de comunicación que permiten el contacto con los egresados.				
2	La universidad cuenta con una unidad responsable del seguimiento a egresados.				
3	La unidad responsable se encuentra cercana a la alta dirección de la universidad.				
D.	**Recursos financieros**	**Totalmente de acuerdo**	**Parcialmente de acuerdo**	**Parcialmente en desacuerdo**	**Totalmente en desacuerdo**
1	La alta dirección destina los recursos económicos adecuados para el seguimiento a egresados.				
2	La institución ha hecho gestiones para contar con recursos externos para financiar parcialmente las actividades de seguimiento a egresados.				
3	La institución logra financiar en parte las actividades de seguimiento a egresados con fondos externos.				
4	La institución logra financiar en parte las actividades de seguimiento a egresados con venta de servicios asociados al seguimiento a egresados.				
E.	**Recursos humanos y materiales**	**Totalmente de acuerdo**	**Parcialmente de acuerdo**	**Parcialmente en desacuerdo**	**Totalmente en desacuerdo**
1	La unidad a cargo cuenta con personal idóneo y suficiente para el seguimiento a egresados.				
2	La institución cuenta con la infraestructura informática apropiada.				
3	Se cuenta con una base de datos de contacto con egresados.				

F.	Vinculado con otras organizaciones	Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	La unidad responsable del seguimiento mantiene contacto con unidades similares de otras instituciones.				
2	La unidad está familiarizada con metodologías aplicadas en ámbitos similares.				
3	Se comparan los resultados obtenidos con los de instituciones similares.				
4	La institución consulta regularmente a los empleadores para conocer su opinión sobre el desempeño de los egresados.				
G.	**Procesos**	**Totalmente de acuerdo**	**Parcialmente de acuerdo**	**Parcialmente en desacuerdo**	**Totalmente en desacuerdo**
1	La unidad estima adecuadamente los costos asociados con las actividades de seguimiento a egresados.				
2	La institución conoce y respeta las normas de confidencialidad de datos.				
3	La institución cuenta con procesos para actualizar y completar la base de datos.				
4	La unidad responsable del seguimiento actúa coordinadamente con otras unidades vinculadas a los egresados.				
5	Los estudios se realizan con una periodicidad programada.				
6	La unidad obtiene tasas satisfactorias de respuesta de los egresados.				
7	La unidad responsable evalúa regularmente las metodologías empleadas e introduce mejoras.				
H.	**Impacto sobre la oferta informativa**	**Totalmente de acuerdo**	**Parcialmente de acuerdo**	**Parcialmente en desacuerdo**	**Totalmente en desacuerdo**
1	Los resultados del seguimiento a egresados son considerados para procesos de mejora curricular.				
2	Los resultados del seguimiento a egresados han llevado a modificar perfiles de egreso.				
3	Los resultados del seguimiento a egresados son utilizados para la mejora de la empleabilidad de los mismos.				
4	Los resultados del seguimiento a egresados permiten programar la oferta de formación continua.				
5	Los resultados del seguimiento a egresados son utilizados para procesos de acreditación.				
6	Los directivos académicos han cambiado el paradigma de diseño curricular.				
I.	**Impacto sobre la gestión institucional**	**Totalmente de acuerdo**	**Parcialmente de acuerdo**	**Parcialmente en desacuerdo**	**Totalmente en desacuerdo**
1	La información obtenida es consistente con los objetivos institucionales del seguimiento a egresados.				
2	Los resultados del seguimiento a egresados permiten identificar áreas de mejora en los servicios e infraestructura ofrecidos a los estudiantes.				
3	Los resultados del seguimiento a egresados permiten identificar áreas de mejora en los servicios e infraestructura ofrecidos a los egresados.				
4	Los resultados del seguimiento a egresados se aplican en campañas de imagen y posicionamiento institucional.				
J.	**Impacto sobre la cultura organizacional**	**Totalmente de acuerdo**	**Parcialmente de acuerdo**	**Parcialmente en desacuerdo**	**Totalmente en desacuerdo**
1	La comunidad universitaria está suficientemente informada sobre los resultados de los estudios de seguimiento a egresados.				
2	Los resultados del seguimiento a egresados sirven para fortalecer el vínculo de ellos con la institución.				

Anexo 1

El caso de Italia: el perfil del graduado investigado por ALMALAUREA[1]

El **Perfil del Graduado** es una encuesta anual que hace posible trazar las características principales de los cursos de estudio tomados por los graduados que han obtenido su título en el curso de un solo año calendario. La investigación más reciente examinó a un total de 138,019 graduados que obtuvieron sus títulos en 2004 de 35 universidades cuya membresía en el Consorcio AlmaLaurea es de al menos un año.

Los datos recolectados y procesados representan una fuente de información útil para los organismos y departamentos gubernamentales que administran los procesos de capacitación (tales como la **Secretaría de Educación, Investigación Científica y en Universidades**, el **Senado Académico, Consejos de Directores, Consejos Magisteriales** y **Comités de Educación**). Esta información es relevante en los esfuerzos de estos organismos para mejorar los estándares de calidad.

La solidez de la información proporcionada por la encuesta está garantizada por el hecho de que combina la documentación provista por los **servicios administrativos de las universidades miembros del consorcio** con los datos recolectados a través de **cuestionarios** presentados a los candidatos a graduarse al final de su carrera universitaria. Los detalles del primer grupo tienen estatus oficial, por el hecho de que se obtienen de información certificada por las administraciones universitarias; mientras que la del segundo grupo se compran de las declaraciones y autoevaluaciones proporcionadas directamente por los graduados. Los datos recolectados de fuentes administrativas tienen que ver con los *detalles personales* de los alumnos (tales como género, edad al graduarse y residencia), su

[1] ALMALAUREA es un servicio innovador que pone en línea, a disposición de los interesados, los currículos de los egresados (más de 630,000 de 44 universidades italianas al 31/12/2005) convirtiéndose en un punto de referencia para egresados, universidades y empresas. Fundada en 1994 como iniciativa del *Osservatorio Statistico* de la Universidad de Bolonia, AlmaLaurea ha crecido en estos últimos años de una forma sorprendente y, hoy en día, incluye al 63% de los egresados italianos. AlmaLaurea está gestionada por un Consorcio de Universidades italianas con el apoyo del *Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca* (Ministerio de Educación, Universidades e Investigación). El origen de su fundación fue el deseo de poner en contacto a empresas y egresados y de ser un punto de referencia de la realidad universitaria para todos aquellos (expertos, técnicos, etc.) que afrontan a distintos niveles las temáticas de los estudios universitarios, del empleo y de las condiciones de los jóvenes.

desempeño académico en la universidad (resultados de exámenes, obtención de título y duración del programa) e información acerca de su *educación preparatoria* (tipo de escuela preparatoria y calificaciones finales de preparatoria).

Todos los demás aspectos identificados se derivan de los cuestionarios presentados a los candidatos a graduarse en la víspera de la graduación y tienen que ver con sus *antecedentes sociales, experiencias educacionales* –incluyendo estudios en el extranjero– y *experiencia de trabajo, evaluación de la institución y de la carrera elegida, habilidades en otros idiomas y de uso de las tecnologías de información (TI), planes para continuar estudios* y *prospectos de trabajo*. El formato del cuestionario es electrónico y los alumnos pueden acceder a él vía Internet a través de los portales de sus universidades.

Al término de cada periodo académico (el sistema universitario italiano tiene tres períodos por año), las universidades pasan a AlmaLaurea la documentación administrativa así como la información de los cuestionarios. El banco de datos completo que resulta de esto pasa después a través de un sistema de verificación que aplica criterios de consistencia a casi todas las variables numéricas. Estos criterios permiten aislar los casos que no cumplen con los criterios de consistencia para que puedan iniciarse los procedimientos de corrección (en ocasiones automáticamente, en ocasiones manualmente).

Todas las estadísticas mostradas son entonces procesadas en la base de datos verificada y corregida y se presentan principalmente como tablas que forman el Reporte anual.

Parte de la publicación toma la forma de documento en papel, mientras que la publicación completa está disponible en formato electrónico a través de Internet en la página del Consorcio AlmaLaurea (www.almalaurea.it/universita/profilo/).

Anexo 2

El CEREQ y las encuestas nacionales sobre la inserción en Francia

Un ejemplo: La encuesta “Generación 98”

En la primavera de 2001, el Centro de Estudios e Investigaciones sobre Cualificaciones (CEREQ, por sus siglas en francés) interrogó a una muestra de 55.000 jóvenes egresados de la formación inicial en 1998, de todos los niveles y de todas las especialidades de formación, de entre los 750.000 jóvenes que ese año dejaron por primera vez el sistema educativo en Francia. Esta encuesta, llamada «Generación 98», continúa la encuesta «Generación 92» y persigue el mismo objetivo: analizar los primeros años de la vida activa respecto de la formación inicial. Aunque con el mismo objetivo, las dos encuestas no son por eso totalmente idénticas. La muestra de «generación 98» fue entrevistada en la primavera de 2001, es decir tres años después de su salida del sistema educativo y fue reinterrogada entre 2003 y 2005 para poder analizar los procesos de recorrido ahora, mientras que la encuesta «Generación 92» se efectuó únicamente después de los cinco primeros años de vida activa. «Generación 98» abarca por otra parte más de 98% de las formaciones iniciales dispensadas en Francia metropolitana, un campo más amplio que el de «Generación 92» que se refería a 82% de las formaciones iniciales.

Si «Generación 92» ponía en gran parte el acento en las situaciones de empleo, «Generación 98» tiene como finalidad dar cuenta de los diferentes componentes de los recorridos de inserción ahora. Para hacerlo, explora todas las situaciones —empleo, desempleo, formación— atravesadas por los jóvenes entre la fecha de su salida de formación inicial y la fecha de la encuesta.

La encuesta «Generación 98» en algunas cifras

- Una base de datos de más de un millón doscientos mil individuos supuestamente salidos del sistema educativo en 1998, constituida por el Cereq luego de contactos con los representantes regionales del Ministerio de Educación y con las universidades, así como con miles de establecimientos.
- 170.000 cartas-notificación enviadas.
- 135.000 jóvenes contactados por teléfono.
- 150 tele-encuestadores.
- Un cuestionario de una duración promedio de 20 minutos.

La inserción de los jóvenes a lo largo de las generaciones en Francia

En la primavera de 2004, el CEREQ interrogó a más de 25.000 jóvenes de la generación surgida del sistema educativo en 2001. Se prepara una nueva encuesta para 2007 así como la encuesta «Generación 2004» que se referirá a los jóvenes que ingresaron en el mercado de trabajo en 2004, en una coyuntura claramente menos favorable. Al igual que para la «Generación 98» el CEREQ propone a los interlocutores sociales interesados y a las universidades cofinanciar extensiones regionales o nacionales, en campos particulares. Los resultados de las encuestas «Generación 92» y «Generación 98» están accesibles en el sitio http://www.cereq.fr.

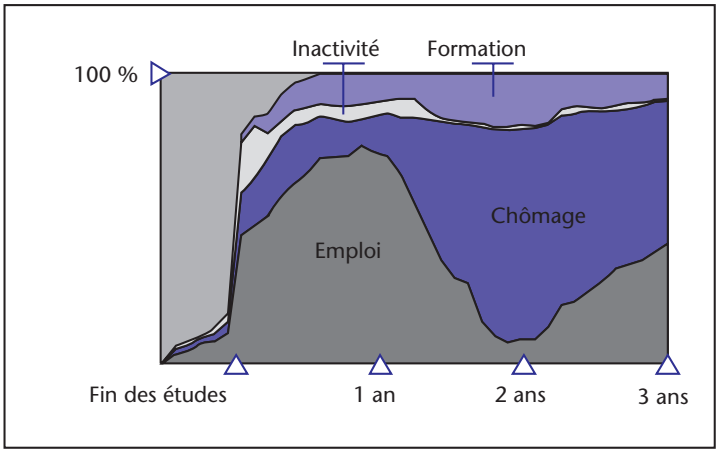
Una visión longitudinal de la inserción

La encuesta «Generación 98» permite una visión longitudinal. A partir de un calendario profesional, recopila mes por mes la situación de cada joven: empleo, desempleo, servicio militar, formación, estudios, inactividad. Más allá del tiempo como desempleado o empleado, el encadenamiento de estas diferentes situaciones en los primeros años de vida activa confirma el peso del nivel de formación en el recorrido de inserción de los jóvenes. También permite poner en evidencia recorridos variados en los que también se puede encontrar tiempo de formación, en los que la estabilización en el empleo pasa a veces por la movilidad pero también en los que la inactividad no siempre es sinónimo de retiro definitivo del mercado de trabajo. Globalmente, los jóvenes egresados de 1998 siguieron cinco grandes tipos de trayectorias en sus primeros años de vida activa. La mayoría accedió inmediatamente y duraderamente al empleo. Otros lo perdieron dos años y tres años después de ser contratados. Otros se estabilizaron en el empleo pero de manera indirecta (despues del desempleo...). Algunos, por el contrario, siguieron recorridos marcados por largos períodos de desempleo o de inactividad. Finalmente, una pequeña cantidad volvió a formarse.

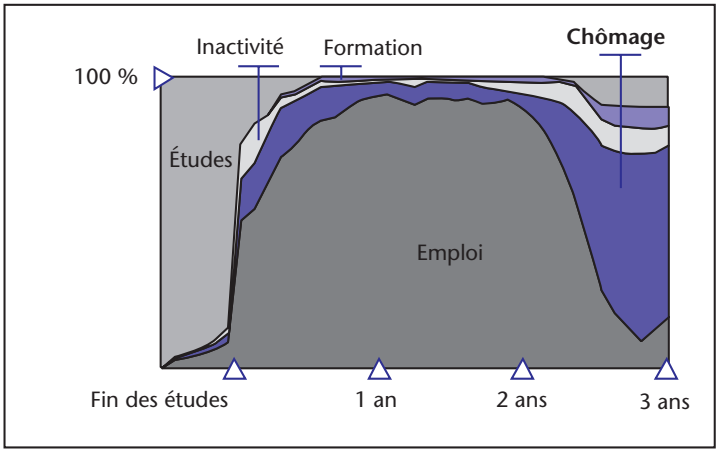
Ejemplo de trayectoria laboral: 2 Trayectorias de pérdida del empleo en Francia (dos años y tres años después de egresar de la universidad).

Décrochage de l'emploi

Durant la deuxième année de vie active



Durant la troisième année de vie active



CEREQ. http://www.cereq.fr.

Para más información: Calificaciones y Empleo: boletín de información trimestral del CEREQ en idioma castellano: http://www.cereq.fr/pdf/ce38.pdf

Anexo 3

Síntesis del cuestionario de ALMALAUREA sobre la situación laboral de los egresados

El cuestionario ALMALAUREA examinado en este anexo es el resultado de la experiencia acumulada en la realización de encuestas en este campo desde hace casi una década. El diseño del cuestionario está concebido para ajustarse al método elegido para llevar a cabo la encuesta, esto es, a través del sistema CATI (entrevista telefónica asistida por computadora).

El cuestionario ALMALAUREA para 2004 está dividido en 7 secciones.

Secciones del cuestionario	Temas	Número de preguntas
1. Actividades de capacitación del graduado.	❖ Actividades terminadas, en progreso o abandonadas. ❖ Ingreso recibido por las actividades de capacitación. ❖ Pasar un examen público.	3 incluyendo un lote de 12 puntos
PREGUNTA FILTRO	Condición ocupacional al momento de la entrevista: ❖ si el encuestado está trabajando, seguirá la ruta A; ❖ si el encuestado ha trabajado desde su graduación pero no está trabajando al momento de la entrevista, seguirá la ruta B; ❖ si el encuestado nunca ha trabajado desde su graduación, seguirá la ruta C.	1
2. Ruta A.	❖ Condición ocupacional al momento de la graduación. ❖ Empate entre empleo actual y empleo que se tenía al momento de la graduación. ❖ Mejora en la situación de empleo como consecuencia de tener el título. ❖ Número de meses transcurridos entre obtener el título y la búsqueda del primer empleo. ❖ Número de meses transcurridos entre obtener el título y encontrar el primer empleo. ❖ Canal de búsqueda de empleo utilizado para encontrar el empleo que se tenía al momento de la entrevista. ❖ Tipo de empleo (empleo subordinado/auto-empleo). ❖ Puesto profesional. ❖ Características legales y contractuales. ❖ Empleo de tiempo completo o tiempo parcial. ❖ Sector y campo de actividad económica. ❖ Tamaño de la compañía. ❖ Organización interna (actividades de coordinación, empleo en equipo, etc.). ❖ Región y provincia en la que se encuentra el empleo. ❖ Grado en el cual se utilizan las habilidades adquiridas en la universidad. ❖ Requisito del título para desempeñar el empleo. ❖ Satisfacción sentida por varios aspectos del empleo. ❖ Ingreso neto mensual y prestaciones.	30 incluyendo 3 lotes de 18, 14 y 9 puntos cada uno

Secciones del cuestionario	Temas	Número de preguntas
3. Ruta B.	❖ Condición ocupacional al momento de la graduación. ❖ Empate entre el empleo más reciente y el empleo que se tenía al momento de la graduación. ❖ Número de meses transcurridos entre obtener el título y buscar el primer empleo. ❖ Número de meses transcurridos entre obtener el título y encontrar el primer empleo. ❖ Razón para dejar el último empleo.	5
4. Ruta C.	❖ Condición ocupacional al momento de la graduación. ❖ Actividades de búsqueda de empleo, de existir. ❖ Disponibilidad para iniciar un nuevo empleo dentro de las semanas siguientes a la entrevista. ❖ Razón para no buscar un empleo. ❖ El tiempo transcurrido desde el último esfuerzo tangible de búsqueda de empleo.	5
5. Diario.	❖ Resumen de tres meses de actividades (empleo, capacitación, etc.) llevadas a cabo desde la graduación.	1
6. Sección experimental.	❖ Desigualdades por género en el mercado laboral italiano. ❖ Razones de desigualdades por género. ❖ Posibles experiencias de discriminación sufridas u observadas.	5 incluyendo un lote de 5 puntos
7. Detalles personales.	❖ Posición en cuanto a llamado al servicio militar. ❖ Estado civil. ❖ Número de hijos. ❖ Actualización de domicilio.	4

La mayoría de las preguntas están filtradas, esto es, sólo se requiere que contesten aquellos que cuentan con las características relevantes (los que tienen un empleo, por ejemplo). De manera acorde, la encuesta, que está altamente estructurada en su totalidad, está ajustada a las características individuales de los varios encuestados que pueden saltarse las preguntas redundantes o irrelevantes. Las diversas secciones del cuestionario también están filtradas de manera similar.

La primera sección investiga las actividades de capacitación llevadas a cabo por el egresado después de graduarse, y si dichas actividades están en curso, han sido terminadas o abandonadas.

En este punto se introduce otra pregunta filtro que subdivide el cuestionario en tres rutas como sigue:

- **A** sólo para graduados que están empleados al momento de la entrevista;
- **B** para los graduados que han estado empleados después de graduarse pero no están trabajando al momento de la entrevista;
- **C** para aquellos que nunca han estado empleados después de graduarse (las preguntas de la ruta A también se presentan a los graduados que han seguido las otras dos rutas).

La segunda sección (**ruta A**) examina en detalle las características de los trabajos actuales de los graduados al momento de la entrevista.

La tercera sección (**ruta B**) busca información acerca de último empleo de los graduados que han estado empleados desde que se graduaron de la universidad pero ya no están trabajando al momento de la entrevista. La información recolectada en este caso tiene que ver con el tiempo que le tomó al graduado buscar y encontrar su primer empleo después de graduarse, sus razones para dejar el último empleo, etc.

La cuarta sección (**ruta C**) cubre a los graduados (empleados y no empleados) que están buscando empleo. Las preguntas están diseñadas para averiguar si estos graduados podrán iniciar un nuevo empleo dentro de las dos semanas siguientes a la entrevista, qué esfuerzos han llevado a cabo para encontrar trabajo, el tiempo transcurrido desde el último esfuerzo hecho para encontrar empleo, y las razones por las que aquellos que no están actualmente empleados no están buscando empleo.

La quinta sección utiliza un diario de tres meses para intentar reconstruir las rutas profesionales, de capacitación y otras, seguidos por todos los graduados entre el momento de graduarse y la fecha en que se lleva a cabo la encuesta.

La sexta sección es experimental y, a diferencia del resto de la encuesta, cambia completamente cada año para permitir que se lleve a cabo un análisis detallado *ad hoc* acerca de temas de investigación específicos. En 2004, por ejemplo, se les pidió a los encuestados que evaluaran y describieran sus experiencias de discriminación por género en el mercado laboral italiano.

La sección final está dedicada a revisar y actualizar los <u>detalles personales</u> del encuestado.

En lo que toca a los temas de las preguntas, y suponiendo que primero se hacen las preguntas necesarias y básicas sobre las características sociográficas, éstos pueden subdividirse como sigue:

a) Preguntas relacionadas con las actitudes

Estas preguntas cubren el espectro de opiniones, motivaciones, preferencias, sentimientos, evaluaciones y juicios. Esta es el área más difícil de explorar debido a que las actitudes con frecuencia son complejas y multifacéticas, y son fácilmente influenciadas por la forma en que se formulan las preguntas, por el lugar que ocupan en el cuestionario, etc.

En el cuestionario ALMALAUREA acerca de las condiciones ocupacionales de los graduados, los investigadores siempre tienen mucha precaución cuando introducen preguntas relativas a actitudes. Sin embargo, es esencial que éstas se tomen en cuenta cuando se investigan temas específicos tales como en nivel de satisfacción con el trabajo que experimentan los graduados empleados. Como se explicará más adelante, la naturaleza multidimensional de conceptos tales como la satisfacción con el empleo puede medirse gracias a lotes de preguntas con escalas graduadas.

Esta pregunta en la sección 2 del cuestionario ALMALAUREA, por ejemplo, investiga la satisfacción al individuo en 14 dimensiones diferentes:

Voy a leer una serie de aspectos relativos a su empleo. Me gustaría que me dijera el grado en el cual usted está satisfecho con cada uno de ellos en su empleo actual, en una escala de 1 a 10 (donde 1= nada y 10= mucho).			
nada	mucho	sin respuesta	
[1	10]	[99]	estabilidad, seguridad en el empleo
[1	10]	[99]	relación con los estudios hechos
[1	10]	[99]	adquisición de habilidades profesionales
[1	10]	[99]	prestigio proporcionado por empleo
[1	10]	[99]	satisface intereses culturales personales
[1	10]	[99]	utilidad social del empleo
[1	10]	[99]	independencia o autonomía en el trabajo
[1	10]	[99]	involucrarse y participar en las actividades de trabajo y en los procesos de toma de decisiones
[1	10]	[99]	flexibilidad de horas y programa de trabajo
[1	10]	[99]	tiempo libre disponible después del trabajo
[1	10]	[99]	lugar de trabajo (ubicación del empleo y características físicas del lugar de trabajo)
[1	10]	[99]	relación con colegas en el trabajo
[1	10]	[99]	prospectos de futuros ingresos
[1	10]	[99]	prospectos de carrera en el futuro

b) Preguntas relacionadas con el comportamiento

Estas preguntas son cruciales para los cuestionarios que están intentando averiguar la posición ocupacional exacta del encuestado, particularmente si se han formulado dejando poco espacio para definiciones genéricas. A través de preguntas cerradas y altamente específicas, el encuestado debe poder indicar su posición de manera precisa, con base en su tipo de contrato, puesto en la compañía, relación de trabajo, sector de empleo, etc.

A continuación se presenta una pregunta relacionada con el comportamiento que aparece en la sección 5 del cuestionario de 2004, diseñado para reconstruir el "diario" de las actividades (de trabajo, capacitación, etc.) llevadas a cabo después de graduarse:

> "Intentemos ahora reconstruir lo que le sucedió desde el momento en que se graduó hasta la fecha de hoy. Para cada período le listaré y usted me dirá si estaba trabajando, estudiando, llevando a cabo estudios de posgrado, haciendo servicio militar o buscando empleo. Para cada uno de los periodos trimestrales, ¿podría indicar su actividad predominante?"

ALMALAUREA ha elegido utilizar casi exclusivamente preguntas cerradas como forma de reunir información a través de entrevistas telefónicas. El uso de preguntas abiertas con el sistema CATI presenta algunas dificultades, tales como la cantidad de tiempo que toma teclear las respuestas, con las pausas resultantes durante la entrevista. Aquí una pregunta cerrada facilita el esfuerzo del encuestado ya que el marco de referencia en el cual el investigador intenta colocar la repuesta será claro y le ayudará al encuestado a enfocar su mente y recordar la información. Todas las preguntas cerradas en el cuestionario ALMALAUREA incluyen la posibilidad de "no sabe" o "no responde", pero el entrevistador no las lee al encuestado y sólo las utiliza en el caso en que el encuestado afirme explícitamente que no puede contestar. También hay la posibilidad de contestar "otro, explique", que es útil para identificar cualquier respuesta diferente posible que no se haya previsto.

Asimismo, el cuestionario utiliza mucho los "otros de preguntas". Con frecuencia cuando los cuestionarios presentan preguntas que se formulan todas de la misma manera (generalmente con la misma pregunta introductoria y las mismas opciones de respuestas pero refiriéndose a objetos diferentes), aparecen en un solo bloque llamado "otro de preguntas". Este formato permite ahorrar tiempo y espacio, facilita los mecanismos de respuesta, mejora la validez de las respuestas (ya que el encuestado toma en cuenta las respuestas proporcionadas anteriormente) y permite al investigador idear indicadores sintéticos.

A continuación se presentan algunos ejemplos de estos otros. En el primer caso, al encuestado se le proporcionan unos otros de preguntas en formato de "celdas", que consisten en actividades de capacitación para cada una de las cuales debe contestar si la actividad ha sido terminada, está en proceso o no fue iniciada (o abandonada antes de su término).

¿Ha llevado a cabo actividades de capacitación desde que se graduó? Voy a leer una serie de actividades y para cada una me gustaría que me dijera si la ha terminado, si aún está en proceso o si es una actividad que no inició.

	Sí, terminada	Sí, en proceso	No (o abandonó antes de terminar)	Sin respuesta	
	[1]	[2]	[3]	[99]	
1a.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	Trabajo contractual voluntario sin remuneración con académicos, especialistas, profesionales, etc.
1b.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	Aprendiz, práctica de entrenamiento que lleva a membresía de un registro profesional
1c.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	Doctor en Filosofía
1d.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	Escuela de estudios de posgrado
1e.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	Título universitario de maestría
1eb.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	Otro tipo de título de maestría u otro curso avanzado de capacitación (en Italia o en el extranjero)
1f.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	Prácticas profesionales / aprendiz / capacitación en la empresa
1g.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	Capacitación profesional patrocinada por organismos públicos (autoridades regionales o provinciales y no llevada a cabo en una compañía)
1h.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	Otras actividades diferentes de aquellas listadas anteriormente, financiadas por una beca o estudios o fondo de investigación
1i.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	Otros cursos de primer-nivel (incluyendo programa de tres años) iniciados después del verano de 2003
1l.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	Idioma extranjero o curso de TI
1m	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	Servicio público nacional voluntario (no tomar en cuenta el servicio público requerido en lugar del servicio militar y las actividades genuinamente voluntarias de trabajo)

El ritmo fijado establecido por el lote y la repetitividad del formato de respuestas puede llevar fácilmente a dos de los errores de respuesta más comunes, que son, respuestas casuales y respuestas mecánicamente similares (*conjuntos de respuestas*). Es esencial que se monitoreen estos tipos de errores, si es necesario, introduciendo preguntas de sondeo *ad hoc*.

c) Escalas

Se puede decir que una escala es un conjunto coherente de puntos que se toman como indicadores de un concepto más general. Diseñar una escala a nivel nominal involucra básicamente establecer grupos mutuamente excluyentes y mutuamente exhaustivos que son tan homogéneos como es posible. Elaborar una escala nominal formada de una sola variable o dimensión equivale simplemente a la codificación de una pregunta cerrada con una opción forzada, donde se atribuye una calificación a las variables alternativas de respuesta.

Las **escalas ordinales** son mucho más interesantes y pueden ser:

- semánticamente independientes, lo que significa que cada una tiene su significado finito inherente que, con el fin de ser comprendido, no necesita referirse al significado de las otras alternativas;
- con independencia semántica parcial, indicando que el significado de cada categoría es sólo parcialmente independiente de las demás, como en el siguiente ejemplo:

En lo que se refiere a su trabajo actual, ¿utiliza sus habilidades adquiridas en la universidad?:

[01] mucho
[02] no mucho
[03] para nada
[99] sin respuesta

- de auto-anclaje, donde un significado sólo se asigna a las categorías en los dos extremos de la escala, con un continuo entre ellos. En lo que se refiere a los rangos auto-anclados, podemos elegir un número de secuencia (por ejemplo de 1 a 7, o de 1 a 10), o una línea continua.

En general, en una escala de 1 a 10 (donde 1=para nada y 10=mucho) ¿qué tan satisfecho está con su empleo?

para nada [1	mucho 10]	sin respuesta [99]

Sin embargo, el hecho de que la unidad de medida está implícitamente establecida por el tema examinado significa que este procedimiento implica subjetividad; en otras palabras, no hay una unidad de medida externa disponible que sea intersubjetiva y válida para todos los sujetos examinados.[1]

d) Formulación de preguntas

Al formular las preguntas, ALMALAUREA observó las reglas de formulación de preguntas detalladas en los puntos anteriores. Además, se consideró que las preguntas relativas a eventos pasados involucran dificultades específicas debido a que están incompletos o hay fallas en la memoria. Una estrategia inicial para superar esto es establecer límites de tiempo para el evento que se está recordando y usar marcadores de tiempo cuando se trata de eventos sobresalientes. Otro auxiliar de memoria consiste en presentar al encuestado una lista de posibles respuestas. Por ejemplo, en una pregunta que investiga las estrategias de búsqueda de empleo utilizadas por el encuestado, en lugar de preguntar le simplemente qué iniciativas ha llevado a cabo, le podemos presentar una lista de posibles actividades y pedirle que en cada caso afirme si le rogó seguir a o no.

En conclusión, debe señalarse que siempre que exista la opción entre hacer una pregunta relacionada con la actitud y una pregunta relacionada con el comportamiento, si el objeto de la pregunta lo permite, se recomienda enfocar la pregunta en el comportamiento correspondiente en lugar de trabajar en el campo de actitudes u opiniones.

[1] Es bien sabido que la subjetividad de juicio se expresa a través de escalas que varían de un individuo a otro. Las escalas de opinión son arbitrarias y personales, y en consecuencia cada tipo de respuesta no puede tener un significado válido en términos absolutos, sino sólo en términos relativos. Si la meta de investigación es precisamente llevar a cabo análisis de *clusters*, es recomendable utilizar un procedimiento de normalización bajar todas las preferencias a una escala de –1 a +1, donde 0 corresponde a la calificación promedio dada por los encuestados individuales. Todas las calificaciones incluidas entre –1 y 0 representan los aspectos para los cuales el encuestado ha expresado un juicio inferior a su promedio, mientras que las calificaciones incluidas entre 0 y +1 representan los aspectos a los cuales ha asignado el valor más alto.

Educación Universitaria y Empleo de los Graduados en Europa

Notas explicativas

¿Cuánto tiempo tardará en rellenar la encuesta?

Depende por supuesto del tipo de experiencias que usted haya tenido durante los últimos años, pero en cualquier caso ***menos de una hora****.*

Hemos desarrollado un cuestionario estandarizado. Con este formato esperamos que le resulte más fácil contestar a las preguntas.

¿Cómo debe contestar las preguntas?

Puesto que la encuesta se leerá con la ayuda de un escáner, por favor rellene adecuadamente las casillas. A ser posible utilice bolígrafo negro, pero no rotulador.

En el caso de preguntas detalladas, por favor marque la respuesta más apropiada así → ☒ .

En algunas preguntas se utilizan respuestas según la escala del 1 al 5 donde 1='muy malo' y 5='muy bueno'.

Si quisiera corregir su respuesta, rellene la equivocada y, marque de nuevo la buena.

→ ☒ ■ ☐ ☐ ☐

En algunos casos pedimos sólo números, ej. 02 / 98 *Febrero de 1998.*

y en otros dejamos espacios para que usted escriba una respuesta (.....), por favor escriba en letras mayúsculas. Observará que en estas respuestas aparecerán dos casillas con los bordes más resaltados de la siguiente forma ☐ *POR FAVOR NO LAS RELLENE.*

Si se le pide números, por favor rellene 00*, si su respuesta fuera "cero", o* 02 *si su respuesta es "dos".*

Si el espacio para sus contestaciones no es suficiente, por favor añada una hoja adicional.

Sus comentarios e información adicional serán bien recibidos.

Esta encuesta se realiza en 12 países con una amplia gama de estudios e instituciones de educación superior. No podríamos tener en cuenta cada detalle específico de estudio y trabajo, que podría ser importante. Por consiguiente, apreciaremos sus comentarios y la información adicional que nos proporcione.

Encontrará cuestiones que quizá le puedan parecer menos interesantes desde su propia perspectiva, pero era imprescindible incluirlas por mantener la homogeneidad con otros países.

MUY IMPORTANTE: Por favor, una vez rellenada la encuesta introduzca el cuadernillo en el sobre respuesta que se adjunta. Si además desea recibir los principales resultados de la encuesta deberá rellenar los datos personales que aparecen en última página. Si tiene alguna duda o desea más información puede ponerse en contacto con Adela García *(IVIE) ☎ 96 393 08 16 - Fax 96 393 08 56 o por e-mail: agarcia@ivie.es*

Educación Universitaria y Empleo de los Graduados en Europa. Estudio sobre los Graduados Universitarios en España.

No está permitida la reproducción total o parcial de esta encuesta, ni su tratamiento informático, ni la transmisión de ninguna forma o por cualquier medio, ya sea electrónico, mecánico, por fotocopia, por registro u otros métodos, sin el permiso previo y por escrito de los titulares del Copyright.

DERECHOS RESERVADOS © 1998, respecto a la primera edición, por los autores: José Ginés Mora Ruiz, José García Montalvo y Francisco Pérez García.

IVIE.S.A. C/ Guardia Civil, 22 esc. 2ª 1º. Valencia 46020.

A. Historial académico previo al ingreso en la Universidad

Por favor, proporcione información sobre su historial académico y su experiencia laboral antes de matricularse en la Universidad.

A1 ¿Cuál fue su vía de acceso a la Universidad cuando se matriculó por primera vez?

☐ 1. Curso de Orientación Universitaria (COU / PREU) sin prueba de Selectividad
☐ 2. Curso de Orientación Universitaria (COU) más la prueba de Selectividad
☐ 3. Diploma de Formación Profesional II
☐ 4. Mayores de 25 años
☐ Otras (por favor, especifique):..... ☐

A2 Nota media aproximada de su expediente de enseñanza secundaria (BUP y COU, FP2, etc...).

☐ 1.Sobresaliente
☐ 2.Notable
☐ 3.Aprobado/Bien

A3 ¿Cuándo obtuvo los requisitos académicos necesarios para poder matricularse en la Universidad?

☐☐ Mes 19 ☐☐ Año

A4 ¿Cuántos años ha estado escolarizado desde que inicio la primaria (*6 años de edad*) hasta obtener el acceso a la Universidad *(incluyendo cursos repetidos)*?

☐☐ Total de años de escolarización

A5 Si transcurrió tiempo entre el momento en el que consiguió los requisitos para entrar en la Universidad (cuestión A3) hasta que se matriculó por primera vez, ¿cuánto tiempo dedicó a las siguientes actividades? *Por favor, especifique sólo las principales actividades.*

Duración *(meses)*

☐☐☐ Otros estudios/formación/aprendizaje: ..... ☐☐☐
☐☐☐ 1. Trabajo (por cuenta ajena o por cuenta propia)
☐☐☐ 2. Cuidado de los hijos u otros familiares
☐☐☐ 3. Servicio militar o equivalente
☐☐☐ 4. Buscando activamente empleo, mientras estaba parada/o
☐☐☐ Otros (por favor especifique):..... ☐

A6 Antes de matricularse en la Universidad por primera vez, ¿trabajó o recibió algún tipo de educación/ formación/ aprendizaje en el extranjero? *Posible contestación múltiple.*

☐ 1. No → *IR A B1*
☐ 2. Sí, he trabajado en el extranjero: ☐☐ Años ☐☐ Meses País: ..... ☐
☐ 3. Sí, he recibido educación/formación/aprendizaje en el extranjero: ☐☐ Años ☐☐ Meses País: ..... (por favor, especifique) ☐

A7 ¿Cuál fue el principal motivo para cursar estudios superiores en el momento que tomó su decisión?

☐ 1. Mis padres se empeñaron
☐ 2. Porque pensé que era un nivel formativo que me permitiría encontrar un trabajo fácilmente
☐ 3. Porque pensé que podría ganar más dinero
☐ 4. Por realizarme personalmente y aumentar mi nivel cultural, con independencia de que me sirviera para encontrar empleo
☐ 5. Porque todos mis amigos/as iban a la Universidad
☐ 6. Sin ningún motivo especial

1

B. Estudios Universitarios

B1 a. ¿Estudió la carrera universitaria que eligió en primera opción?

☐ 1. Sí ☐ 2. No

B1 b. Por favor, proporcione información sobre todos los estudios universitarios *(titulaciones reconocidas)* **que ha realizado hasta el momento** *(incluya postgrado y carreras no terminadas). Si usted cambió de institución, de carrera o si estudió más de una, por favor rellene más de una fila. Si no es suficiente, por favor añada una hoja.*

	A. Fechas de Inicio y Final *(mes/año)*	B. Nombre de la titulación *(por favor, especifique)*	C. Nombre de la Universidad *(por favor, especifique)*	D. Tipo de título obtenido *(por favor indique el número según aparece en la lista de titulaciones abajo)*	E.- Nota media *(indique el número de la lista de abajo)*
1.	1.Inicio ☐☐ / ☐☐ 2. Final ☐☐ / ☐☐ 3.☐ No terminado (todavía)	☐	☐	☐☐	☐
2.	1.Inicio ☐☐ / ☐☐ 2. Final ☐☐ / ☐☐ 3.☐ No terminado (todavía)	☐	☐	☐☐	☐
3.	1.Inicio ☐☐ / ☐☐ 2. Final ☐☐ / ☐☐ 3.☐ No terminado (todavía)	☐	☐	☐☐	☐
4.	1.Inicio ☐☐ / ☐☐ 2. Final ☐☐ / ☐☐ 3.☐ No terminado (todavía)	☐	☐	☐☐	☐

LISTA DE TITULACIONES

1. Diplomado o equivalente
2. Licenciado o equivalente
3. Ingeniero Técnico o equivalente
4. Ingeniero Superior o equivalente
5. Doctor
6. Master
7. Otros (especificar en columna D)
8. Ninguno

NOTA MEDIA

1. Matricula de Honor
2. Sobresaliente
3. Notable
4. Aprobado

B2 ¿Fue al extranjero durante su periodo de estudio en la Universidad *(para trabajar o estudiar)***?**

☐ 1. No → *IR A B4*

☐ 2. Sí

B3 Si fue al extranjero: por favor proporcione información sobre los países, la duración y las actividades. *(para cada estancia en el extranjero, si ha estado más de una vez).*

	A. País *(por favor, especifique)*	B. Duración	C. Actividad Principal *(posible contestación múltiple)*
1	☐	☐☐ años ☐☐ meses	☐ 1. Estudios (asistencia a clases, estudio por cuenta propia, recopilación de información para elaboración de tesis etc.) ☐ 2. Trabajo (incluyendo trabajos en prácticas) ☐ Otros *(por favor, especifique)* ..... ☐
2	☐	☐☐ años ☐☐ meses	☐ 1. Estudios (asistencia a clases, estudio por cuenta propia, recopilación de información para elaboración de tesis etc.) ☐ 2. Trabajo (incluyendo trabajos en prácticas) ☐ Otros *(por favor, especifique)* ..... ☐

B4 Desde que se matriculó por primera vez en la Universidad hasta que se graduó en el curso 1994/95, ¿cuántos meses dedicó a las siguientes actividades?:

Duración (meses)	
☐	1. Trabajo no relacionado con los estudios ni con un posible trabajo futuro
☐	2. Trabajo relacionado con los estudios o con un posible trabajo futuro
☐	3. Trabajo en prácticas como parte de sus estudios
☐	4. Cuidado de los hijos u otros familiares
☐	5. Servicio militar o equivalente
☐	6. Buscando activamente empleo, estando parada/o
☐	Otros: ..... *(por favor, especifique)* ☐

B5 ¿Cuánto tiempo tardó en conseguir el título universitario obtenido en el curso 1994/95 y cuál es la duración establecida para esos estudios?

1. Realmente estudié ☐ Años ☐ Meses

2. Duración establecida ☐ Años ☐ Meses

B6 ¿Cuántas horas por semana dedicó en promedio a cada una de las siguientes actividades mientras estudió la carrera en la que se graduó en 1994/95? *Por favor, realice una estimación aproximada en horas por semana.*

A. Durante el periodo de clases

Horas semana	
☐	1. Asistencia a clase
☐	2. Otras actividades de estudio (incluido el estudio en casa o bibliotecas)
☐	3. Otros estudios adicionales (informática, idiomas, etc.....)
☐	4. Actividades extra-curriculares culturales, deportivas, etc....
☐	5. Trabajo (excluir el trabajo realizado por prácticas)
☐	Otros *(por favor, especifique):* ..... ☐

B. En periodo de vacaciones

Horas semana	
☐	1. Asistencia a clases en escuelas de verano, academias o estudio por cuenta propia, etc.
☐	2. Trabajo (excluir el trabajo realizado por prácticas)
☐	Otros *(por favor, especifique):* ..... ☐

B7 Si trabajó durante la carrera en la que se graduó en 1994/95, ¿qué relación existía entre su trabajo y el contenido de los estudios *(si tuvo varios sólo el más relevante)***?**

No aplicable, sin experiencia laboral 0 — Nada, en absoluto 1 — 2 — 3 — 4 — Muy relacionado 5

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

B8 Reflexionando sobre la carrera en la que se graduó en 1994/95, ¿cuál de los siguientes aspectos y modos de enseñanza eran más resaltados por la institución en la que estudió y por sus profesores?

Nada 1 2 3 4 5 Muchísimo

☐☐☐☐☐	1. Conocimientos de tipo instrumental
☐☐☐☐☐	2. Teorías y conceptos
☐☐☐☐☐	3. Actitudes y habilidades socio-comunicativas
☐☐☐☐☐	4. Aprendizaje independiente
☐☐☐☐☐	5. Asistencia regular a clase
☐☐☐☐☐	6. Profesor, como principal fuente de información y comprensión
☐☐☐☐☐	7. Libertad para escoger los cursos y áreas de especialización
☐☐☐☐☐	8. Aprendizaje basado en problemas prácticos y proyectos
☐☐☐☐☐	9. Adquisición directa de experiencia laboral
☐☐☐☐☐	10. Comunicación fuera de clase entre los estudiantes y los profesores
☐☐☐☐☐	11. Escribir una tesina, tesis o proyectos de fin de carrera
☐☐☐☐☐	12. Evaluación regular del progreso académico
☐☐☐☐☐	13. Pensamiento crítico

3



B9 ¿Cómo valora la oferta educativa y las condiciones de estudio que tuvo durante la carrera en la que se graduó en 1994/95?

Muy mal 1 2 3 4 5 Muy bien

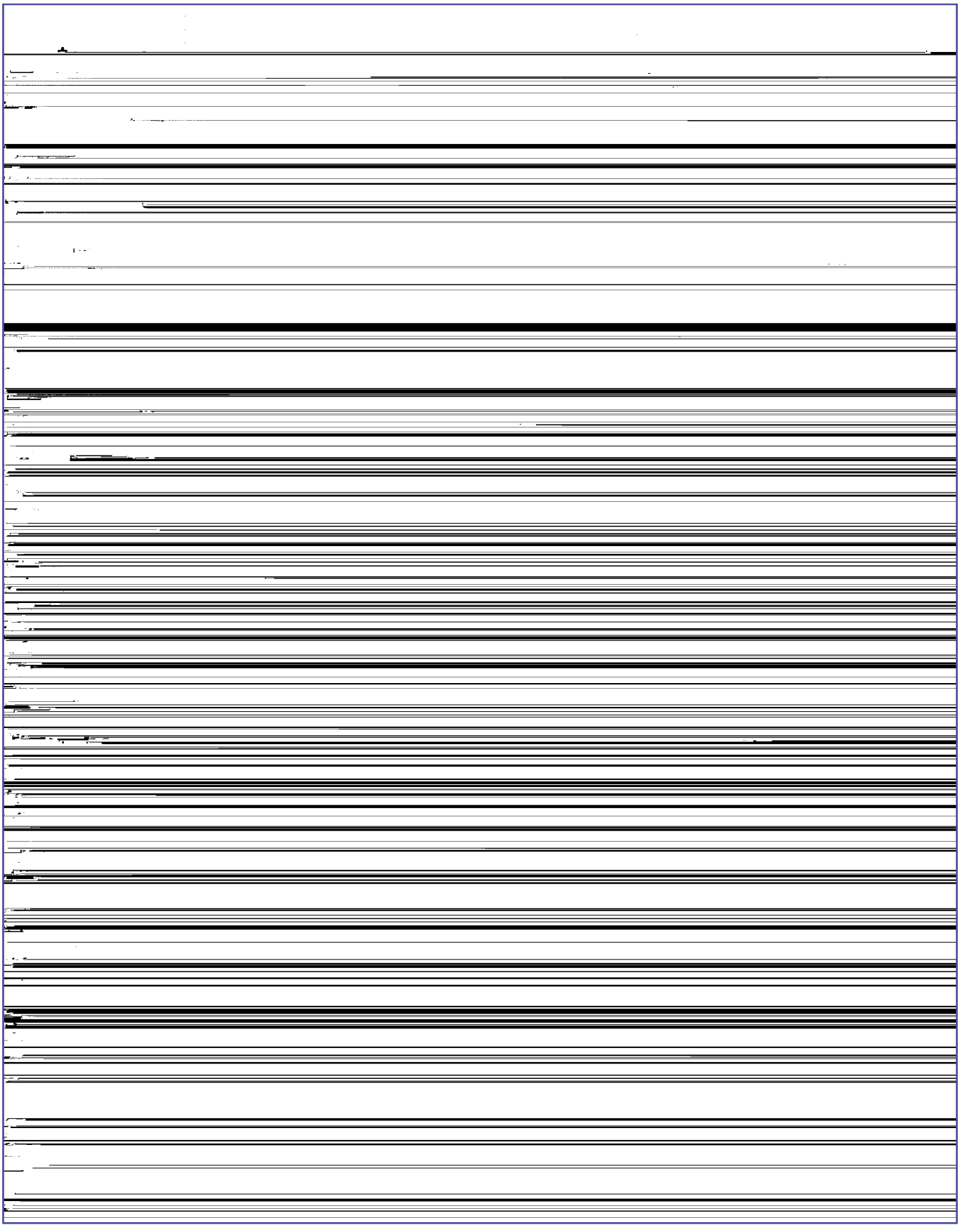
☐☐☐☐☐	1. Asesoramiento académico en general
☐☐☐☐☐	2. Ayudas/consejos para sus exámenes finales
☐☐☐☐☐	3. Contenido básico de la carrera
☐☐☐☐☐	4. Variedad de asignaturas ofrecidas
☐☐☐☐☐	5. Diseño del plan de estudios
☐☐☐☐☐	6. Sistema de exámenes
☐☐☐☐☐	7. Oportunidad de elección de cursos y áreas de especialización
☐☐☐☐☐	8. Énfasis en la enseñanza práctica
☐☐☐☐☐	9. Calidad de la docencia
☐☐☐☐☐	10. Oportunidades de participar en proyectos de investigación y desarrollo
☐☐☐☐☐	11. Énfasis que se le prestaba a la investigación dentro del proceso de enseñanza
☐☐☐☐☐	12. Oferta de trabajo en prácticas y otras experiencias laborales
☐☐☐☐☐	13. Oportunidad de contactar fuera de clase con el profesorado
☐☐☐☐☐	14. Contactos con compañeros de estudios
☐☐☐☐☐	15. Oportunidad de los estudiantes de influir en las políticas universitarias
☐☐☐☐☐	16. Equipamiento y número de libros en las bibliotecas
☐☐☐☐☐	17. Disponibilidad de material adecuado para la enseñanza (proyectores, fotocopiadoras, etc.....)
☐☐☐☐☐	18. Calidad del equipamiento técnico (ordenadores, instrumentos de laboratorio, etc.)
☐☐☐☐☐	19. Calidad de las instalaciones (aulas, servicios, etc....)

B10 ¿Qué conocimientos sobre informática poseía en el momento en el que se graduó 1994/95 y hoy en día?

	En el momento en el que se graduó 1994/95 (Ninguno 1 2 3 4 5 Muy buenos)	**Actualmente** (Ninguno 1 2 3 4 5 Muy buenos)
1.	Procesador de textos	☐☐☐☐☐
2.	Software especializado (ej. CAD, SPSS, programas de gestión contable y fiscal)	☐☐☐☐☐
3.	Hoja de cálculo	☐☐☐☐☐
4.	Base de datos	☐☐☐☐☐
5.	Lenguajes de programación	☐☐☐☐☐

B11 ¿Qué conocimientos de idiomas tenía en el año en el que se graduó (1994/95)? *Por favor, conteste a cada uno de los idiomas que se presentan en la lista de abajo. Es posible contestación múltiple en cada una de las filas.*

	Nivel de conocimiento				
	A. Capaz de escribir textos profesionales	**B. Capaz de hablar en un contexto profesional**	**C. Capaz de leer texto profesionales**	**C. Escaso**	**D. Ninguno**
1. Castellano	☐	☐	☐	☐	☐
2. Inglés	☐	☐	☐	☐	☐
3. Francés	☐	☐	☐	☐	☐
Otro idioma oficial de la CC.AA.: Especifique:..... ☐☐	☐	☐	☐	☐	☐
Otro: (por favor, especifique) ..... ☐☐	☐	☐	☐	☐	☐
Otro: (por favor, especifique) ..... ☐☐	☐	☐	☐	☐	☐

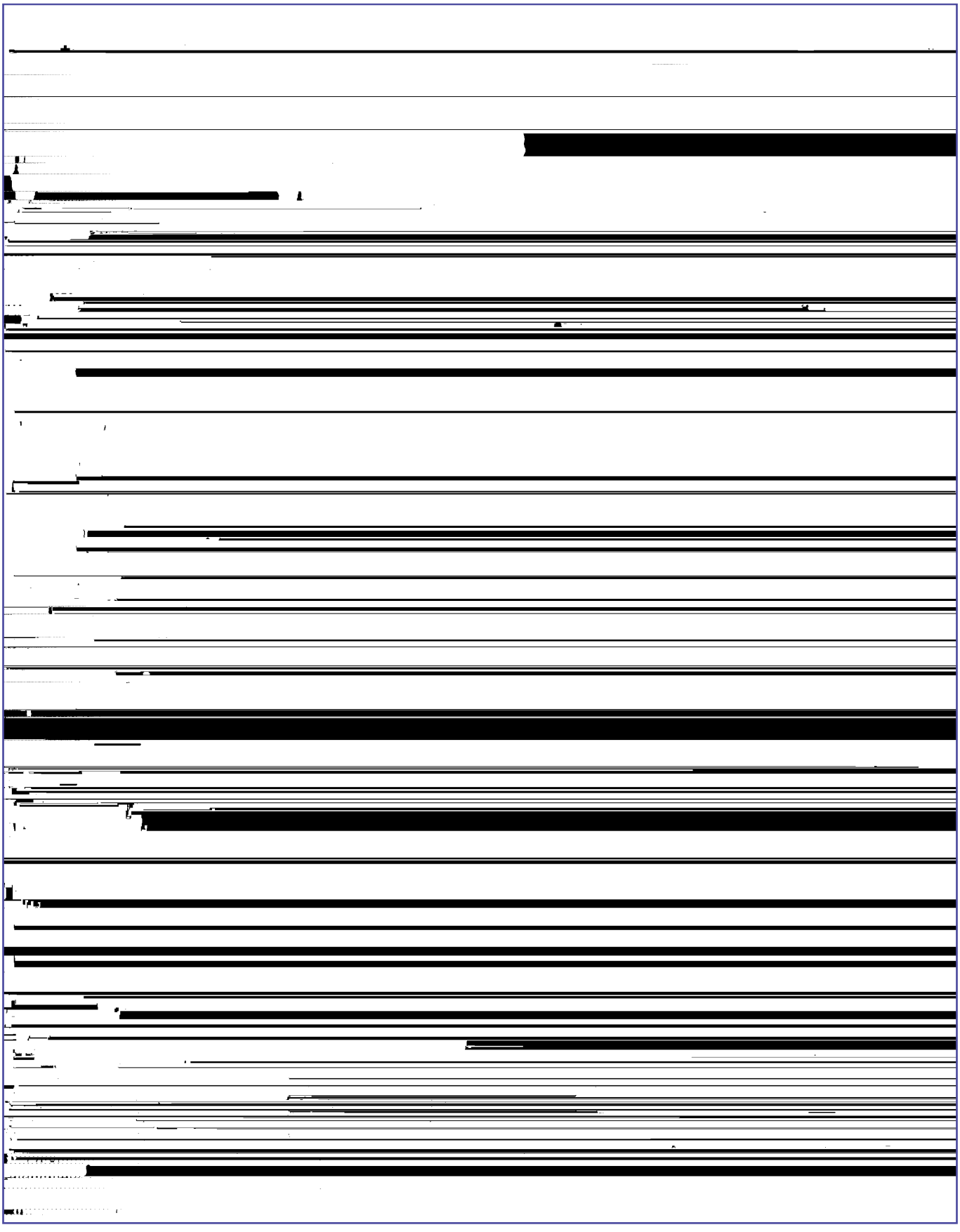


C9 **¿Qué actividades le han ocupado la mayor parte de su tiempo desde que se graduó en 1994/95?** *Posible contestación múltiple.*

- ☐ 1. La mayoría del tiempo tuve un trabajo regular
- ☐ 2. Tuve varios trabajos temporales
- ☐ 3. Tuve más de un trabajo al mismo tiempo
- ☐ 4. He estado la mayoría del tiempo desempleado
- ☐ 5. Emprendí estudios adicionales/perfeccionamiento profesional (doctorado, masters…)
- ☐ 6. Estaba predominantemente comprometido en el cuidado de los hijos u otros familiares
- ☐ Otros: ..... ☐

C10 **Por favor, indique sus actividades principales desde su graduación en 1994/95. Utilice una columna diferente ("periodo") cada vez que cambió de actividad principal (ej. de "Desempleado" a "Empleado") o se produjo un cambio sustancial en su trabajo (ej. nuevo empleador, nuevo puesto aunque sea la misma empresa). Para los periodos de empleo, por favor rellene también las filas D a K.** *Más columnas en la página siguiente.*

	1er periodo	2º periodo	3er periodo	4º periodo
A Tipo de actividad *(por favor introduzca el código de la lista de Actividades de la página siguiente)*	☐ ☐	☐ ☐	☐ ☐	☐ ☐ ....
B Inicio *(mes/año)*	☐☐ / ☐☐	☐☐ / ☐☐	☐☐ / ☐☐	☐☐ / ☐☐
C Fin *(mes/año)*	☐☐ / ☐☐	☐☐ / ☐☐	☐☐ / ☐☐	☐☐ / ☐☐
Sólo para los periodos de empleo rellene también las filas D a K.				
D Sector económico *(por favor introduzca el número de la lista de Sectores de la página siguiente.)*	☐ ☐	☐ ☐	☐ ☐	☐ ☐ ....
E Ocupación *(por favor introduzca el número de la lista de Ocupaciones de la página siguiente, si es posible)*	☐☐ ☐	☐☐ ☐	☐☐ ☐	☐☐ ☐ ....
F Nivel educativo que exigía su puesto de trabajo comparado con el nivel que usted adquiere en 1994/95	☐ Nivel más alto ☐ Mismo nivel ☐ Nivel más bajo	☐ Nivel más alto ☐ Mismo nivel ☐ Nivel más bajo	☐ Nivel más alto ☐ Mismo nivel ☐ Nivel más bajo	☐ Nivel más alto ☐ Mismo nivel ☐ Nivel más bajo
G El campo de su ocupación comparado con su campo de estudios en la Universidad.	☐ Campo similar ☐ Campo distinto	☐ Campo similar ☐ Campo distinto	☐ Campo similar ☐ Campo distinto	☐ Campo similar ☐ Campo distinto
H Termino medio de horas trabajadas por semana	☐☐	☐☐	☐☐	☐☐
I ¿Contrato temporal?	☐ sí ☐ no	☐ sí ☐ no	☐ sí ☐ no	☐ sí ☐ no
J Salario neto mensual *(ptas)*	☐☐☐☐☐☐	☐☐☐☐☐☐	☐☐☐☐☐☐	☐☐☐☐☐☐
K Este trabajo, ¿era el resultado de un cambio de posición o nivel de trabajo?	☐ sí, es nivel más alto ☐ ningún cambio ☐ sí, es nivel más bajo	☐ sí, es nivel más alto ☐ ningún cambio ☐ sí, es nivel más bajo	☐ sí, es nivel más alto ☐ ningún cambio ☐ sí, es nivel más bajo	☐ sí, es nivel más alto ☐ ningún cambio ☐ sí, es nivel más bajo



D. Trabajo actual

D1 Si está actualmente empleado *(en caso contrario pase a D2)* **¿Cómo describiría su situación profesional actual?** *Posible contestación múltiple.*

- ☐ 1. Tengo un empleo regular / soy autónoma/o
- ☐ 2. Hago trabajos esporádicos relacionados con mis estudios
- ☐ 3. Hago trabajos esporádicos no relacionados con mis estudios
- ☐ 4. Tengo más de un trabajo
- ☐ 5. Actualmente estoy realizando el servicio militar o equivalente
- ☐ Otro: ..... ☐☐
  (por favor, especifique)

D2 ¿Ha intentado activamente obtener (otro) empleo remunerado en las últimas 4 semanas ?

- ☐ 1. No
- ☐ 2. No, pero estoy esperando los resultados de las solicitudes de posibles trabajos
- ☐ 3. Sí, y podría empezar a trabajar en las próximas dos semanas
- ☐ 4. Sí, pero no podré empezar a trabajar dentro de las dos semanas siguientes

D3 ¿ Para cuántos empleadores *(incluido el auto-empleo)* **ha trabajado después de graduarse en 1994/95** *(incluyendo al empleador presente)***?**

☐☐ Número de empleadores

SI NO ESTÁ TRABAJANDO → IR A D15

Si tiene más de un trabajo, refiérase a su principal trabajo.

D6 ¿Cuál es su principal ocupación *(procesamiento de datos, ventas, dar clases)* **y cuáles son sus áreas adicionales, si existen?**

Principal ocupación (por favor, especifique)

.....

..... ☐☐

Ocupación(es) adicional(es) de trabajo (por favor, especifique)

.....

..... ☐☐

D7 ¿Cuántas horas trabaja en promedio a la semana? *Posible contestación múltiple*

Horas trabajadas por semana

- ☐☐ 1. Horas de contrato en mi actividad principal
- ☐☐ 2. Horas de trabajo adicionales de mi actividad principal (*horas extraordinarias pagadas e impagadas)*
- ☐☐ 3. Horas de trabajo en otras actividades *(segunda ocupación, trabajos adicionales…)*
- ☐☐ **4. Total de horas trabajadas** *(inclúyase auto-empleo)*

D8 ¿Trabaja en una organización (grande) que tiene sucursales u otros centros?

- ☐ 1. Sí, en una sucursal de una organización española
- ☐ 2. Sí, en una sucursal de una organización multinacional
- ☐ 3. Sí, en la oficina central de la organización que tiene más sucursales
- ☐ 4. No, en el único centro de trabajo
- ☐ 0. No aplicable, estoy auto-empleada/o

D10 Si es auto-empleado ¿cuál de los siguientes rasgos le definen mejor? *Posible contestación múltiple.*

- ☐ 1. Sirvo a un sólo contratista.
- ☐ 2. Me encargué de una empresa/oficina que ya existía.
- ☐ 3. Establecí una nueva empresa/oficina etc.
- ☐ 4. Mi empresario anterior me sugirió trabajar por cuenta propia.
- ☐ 5. Estoy trabajando en casa.
- ☐ 6. No tengo ningún empleado
- ☐ 7. Tengo una sociedad con amigos/parientes
- ☐ Otro:.....

..... ☐
(por favor, especifique)

D11 ¿Cuál es aproximadamente su renta anual bruta?:

Miles de pesetas

☐ 1. de su trabajo principal *(excluyendo horas extraordinarias y otros pagos extraordinarios)*

☐ 2. de las horas extraordinarias y otros pagos extraordinarios de su trabajo principal

☐ 3. de otros trabajos

D12 ¿Emprendió viaje de negocios / profesionales en el extranjero en los últimos 12 meses?

- ☐ 1. No
- ☐ 2. Sí, en total ☐ semanas

D13 ¿Cómo se comunica ***(oral y por escrito)*** **con sus clientes o socios extranjeros...?**

Nada				En un grado muy alto	
1	2	3	4	5	
☐	☐	☐	☐	☐	1. en un idioma extranjero
☐	☐	☐	☐	☐	2. en el idioma de usted

D14 ¿Qué porcentaje de su tiempo de trabajo considera que tiene lugar dentro de un contexto internacional?

☐ Porcentaje de tiempo trabajado (%)

D15 Desde la graduación, ¿Ha.... ***(Posible contestación múltiple)***

- ☐ 1. considerado trabajar en el extranjero?
- ☐ 2. buscado trabajo en el extranjero?
- ☐ 3. recibido una oferta de trabajo en el extranjero?
- ☐ 4. tenido un empleo regular en el extranjero?
- ☐ 5. ha sido enviado por su empresario al extranjero por motivos de trabajo?
- ☐ 0. Ninguno de los anteriores → *IR A E1*

D16 Si ha trabajado en el extranjero: ¿En qué país (países) y cuántos meses (cada uno)?

	Duración	País *(por favor, especifique)*
1	☐ meses	..... ☐
2	☐ meses	..... ☐
3	☐ meses	..... ☐

E. Competencias profesionales y su aplicación

E1 Por favor, díganos hasta qué punto poseía las siguientes competencias en el momento de su graduación en 1994/95 y cuáles de ellas son necesarias para su actual trabajo. *Si no está trabajando, por favor, sólo conteste la columna A.*

A. En el momento de su graduación 1994/95 Nada — En un grado muy alto (1 2 3 4 5)	**Conocimientos, Habilidades y Competencias**	**B. Requisitos del trabajo** Nada — En un grado muy alto (1 2 3 4 5)
☐☐☐☐☐	1. Amplia cultura general	☐☐☐☐☐
☐☐☐☐☐	2. Conocimientos y razonamientos multidisciplinares	☐☐☐☐☐
☐☐☐☐☐	3. Conocimiento teórico en un campo específico	☐☐☐☐☐
☐☐☐☐☐	4. Conocimiento de métodos en un campo específico	☐☐☐☐☐
☐☐☐☐☐	5. Conocimiento de idiomas extranjeros	☐☐☐☐☐
☐☐☐☐☐	6. Conocimiento de informática	☐☐☐☐☐
☐☐☐☐☐	7. Comprensión de sistemas sociales, organizativos y técnicos de carácter complejo	☐☐☐☐☐
☐☐☐☐☐	8. Planificación, coordinación y organización	☐☐☐☐☐
☐☐☐☐☐	9. Aplicación de normas y reglamentos	☐☐☐☐☐
☐☐☐☐☐	10. Capacidad para tener en consideración los aspectos económicos	☐☐☐☐☐
☐☐☐☐☐	11. Documentar ideas e información	☐☐☐☐☐
☐☐☐☐☐	12. Habilidad para resolver problemas	☐☐☐☐☐
☐☐☐☐☐	13. Capacidad de análisis	☐☐☐☐☐
☐☐☐☐☐	14. Habilidad para el aprendizaje	☐☐☐☐☐
☐☐☐☐☐	15. Capacidad reflexiva sobre su propio trabajo	☐☐☐☐☐
☐☐☐☐☐	16. Creatividad	☐☐☐☐☐
☐☐☐☐☐	17. Trabajar bajo presión	☐☐☐☐☐
☐☐☐☐☐	18. Exactitud, atención al detalle	☐☐☐☐☐
☐☐☐☐☐	19. Administración del tiempo	☐☐☐☐☐
☐☐☐☐☐	20. Capacidad de negociación	☐☐☐☐☐
☐☐☐☐☐	21. Condición física/psicológica para el puesto de trabajo	☐☐☐☐☐
☐☐☐☐☐	22. Habilidades manuales	☐☐☐☐☐
☐☐☐☐☐	23. Trabajar independientemente	☐☐☐☐☐
☐☐☐☐☐	24. Trabajar en equipo	☐☐☐☐☐
☐☐☐☐☐	25. Iniciativa	☐☐☐☐☐
☐☐☐☐☐	26. Adaptabilidad	☐☐☐☐☐
☐☐☐☐☐	27. Firmeza, resolución, persistencia	☐☐☐☐☐
☐☐☐☐☐	28. Poder de concentración	☐☐☐☐☐
☐☐☐☐☐	29. Predisposición a involucrarse personalmente en el trabajo	☐☐☐☐☐
☐☐☐☐☐	30. Lealtad, honestidad	☐☐☐☐☐
☐☐☐☐☐	31. Pensamiento crítico	☐☐☐☐☐
☐☐☐☐☐	32. Habilidad en comunicación oral	☐☐☐☐☐
☐☐☐☐☐	33. Habilidad en comunicación escrita	☐☐☐☐☐
☐☐☐☐☐	34. Tolerancia, capacidad de apreciar los diferentes puntos de vista	☐☐☐☐☐
☐☐☐☐☐	35. Capacidad de liderazgo	☐☐☐☐☐
☐☐☐☐☐	36. Asumir responsabilidades, tomar decisiones	☐☐☐☐☐

E2 ¿Hasta qué punto los estudios en los que se graduó en 1994/95 han sido útiles....

Nada (1 2 3 4 5) En un grado muy alto

☐☐☐☐☐ 1. preparándole para las tareas de su trabajo actual?

☐☐☐☐☐ 2. preparándole para otras esferas de la vida?

SI NO ESTÁ TRABAJANDO ACTUALMENTE, IR A PREGUNTA G2

E3 ¿Qué importancia le da a las siguientes competencias para el desempeño de su trabajo?

Nada importante (1 2 3 4 5) Muy importante

☐☐☐☐☐ 1. Conocimiento profesional de otros países (ej. económico, sociológico, legal)

☐☐☐☐☐ 2. Conocimiento/entendimiento de las diferencias internacionales en cultura y sociedad, modos de comportamiento, estilos de vida, etc.

☐☐☐☐☐ 3. Trabajar con personas de diferentes culturas

☐☐☐☐☐ 4. Comunicarse en idiomas extranjeros

F. Relaciones entre la educación superior y el trabajo actual

G. Valoración y satisfacción del trabajo

G1 ¿Hasta qué punto está satisfecho con su trabajo actual?

Muy insatisfecho — Muy satisfecho

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

G2 Por favor, indique la importancia que le dio y que les da a cada una de las siguientes metas en el momento de su graduación en 1994/95 y ahora.

A. En el momento de su graduación 1994/95 (Nada importante 1 2 3 4 5 Muy importante)		B. Ahora (Nada importante 1 2 3 4 5 Muy importante)
☐☐☐☐☐	1. Prestigio social	☐☐☐☐☐
☐☐☐☐☐	2. Desarrollo personal	☐☐☐☐☐
☐☐☐☐☐	3. Vida social variada	☐☐☐☐☐
☐☐☐☐☐	4. Hogar/familia	☐☐☐☐☐
☐☐☐☐☐	5. Ganar dinero	☐☐☐☐☐
☐☐☐☐☐	6. El saber	☐☐☐☐☐
☐☐☐☐☐	7. El trabajo	☐☐☐☐☐

G3 ¿Cómo de importantes son para usted las siguientes características de una ocupación? En la columna A dé sus valoraciones personales en general y en la B señale lo importantes que son en su trabajo actual. ***Si no está trabajando conteste sólo la columna (A).***

A. Valoración personal (Nada importante 1 2 3 4 5 Muy importante)		B. Situación profesional (Nada importante 1 2 3 4 5 Muy importante)
☐☐☐☐☐	1. Poder disfrutar de un trabajo independiente	☐☐☐☐☐
☐☐☐☐☐	2. Oportunidad de realizar trabajo científico/ académico	☐☐☐☐☐
☐☐☐☐☐	3. Tareas claras y bien ordenadas	☐☐☐☐☐
☐☐☐☐☐	4. Posibilidades de utilizar los conocimientos y habilidades adquiridos	☐☐☐☐☐
☐☐☐☐☐	5. Estabilidad del trabajo	☐☐☐☐☐
☐☐☐☐☐	6. Reconocimiento, status social	☐☐☐☐☐
☐☐☐☐☐	7. Oportunidad de aplicar mis propias ideas	☐☐☐☐☐
☐☐☐☐☐	8. Buen ambiente de trabajo	☐☐☐☐☐
☐☐☐☐☐	9 Oportunidad de aprendizaje continuo	☐☐☐☐☐
☐☐☐☐☐	10. Ingresos altos	☐☐☐☐☐
☐☐☐☐☐	11. Oportunidades de ser influyente	☐☐☐☐☐
☐☐☐☐☐	12. Realizar tareas que supongan un reto	☐☐☐☐☐
☐☐☐☐☐	13. Buenas perspectivas profesionales	☐☐☐☐☐
☐☐☐☐☐	14. Tiempo suficiente para actividades de ocio	☐☐☐☐☐
☐☐☐☐☐	15. Coordinación y tareas de dirección	☐☐☐☐☐
☐☐☐☐☐	16. Posibilidad de trabajar en equipo	☐☐☐☐☐
☐☐☐☐☐	17. Oportunidad de hacer algo útil para la sociedad	☐☐☐☐☐
☐☐☐☐☐	18. Variedad	☐☐☐☐☐
☐☐☐☐☐	19. Buenas oportunidades para combinar empleo con tareas familiares	☐☐☐☐☐

H. Ampliación de estudios y formación

Por favor, proporciónenos algo más de información acerca de su ampliación de estudios y formación (no incluya doctorado ni otros estudios reconocidos que ya hayan sido mencionados en la pregunta B1).

H1 **¿Realizó cursos de formación o periodos de entrenamiento que fueran un requisito imprescindible para conseguir o mejorar un determinado nivel profesional u otro curso largo de formación desde su graduación en 1994/95** ***(ej. médico interno, pasantías, becarios de investigación, etc.…)?***

☐ 1. No → *IR A H2*

☐ 2. Sí, por favor especifique:

	A. Nombre o tipo de formación	B. Duración *(por favor, especifique el número de meses)*	C. Tipo de certificado conseguido *(si es aplicable)*
1.	☐	☐ Meses ☐ No terminado aún	☐ .....
2.	☐	☐ Meses ☐ No terminado aún	☐ .....
3.	☐	☐ Meses ☐ No terminado aún	☐ .....

H2 **Después de su graduación en 1994/95, ¿emprendió otros estudios/formación adicional** ***(cursillos, seminarios, estudio por cuenta propia, etc.)*** **relacionados con su profesión o con un futuro trabajo que podría iniciar?** ***Excluya los programas de perfeccionamiento profesional mencionados en la pregunta H1 y excluya los que no considere que están relacionados con el trabajo.***

☐ 1. No → *IR A H10*

☐ 2. Sí

H3 **Por favor, enumere los cursos más importantes e indique la duración de los mismos** ***(en horas).***

	A. Nombre y tipo del curso/actividad *(por favor, especifique)*	B. Duración (horas)		
		1	2	3
1	☐	☐ 1 a 10 horas	☐ 11 a 50 horas	☐ 51 o más horas
2	☐	☐ 1 a 10 horas	☐ 11 a 50 horas	☐ 51 o más horas
3	☐	☐ 1 a 10 horas	☐ 11 a 50 horas	☐ 51 o más horas

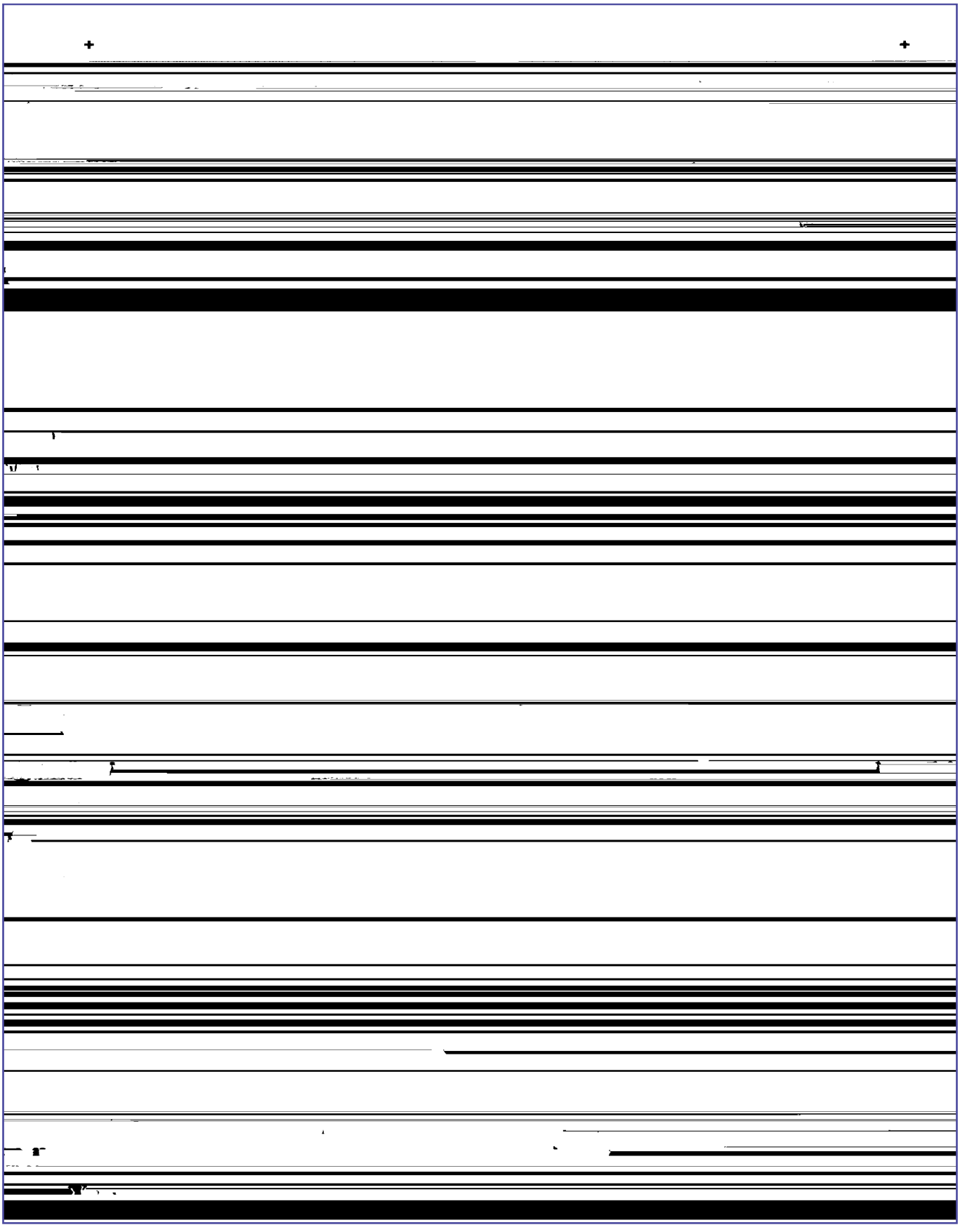
→ *Las preguntas de la H4 a la H9 harán referencia a las actividades educativas mencionadas en H3.*

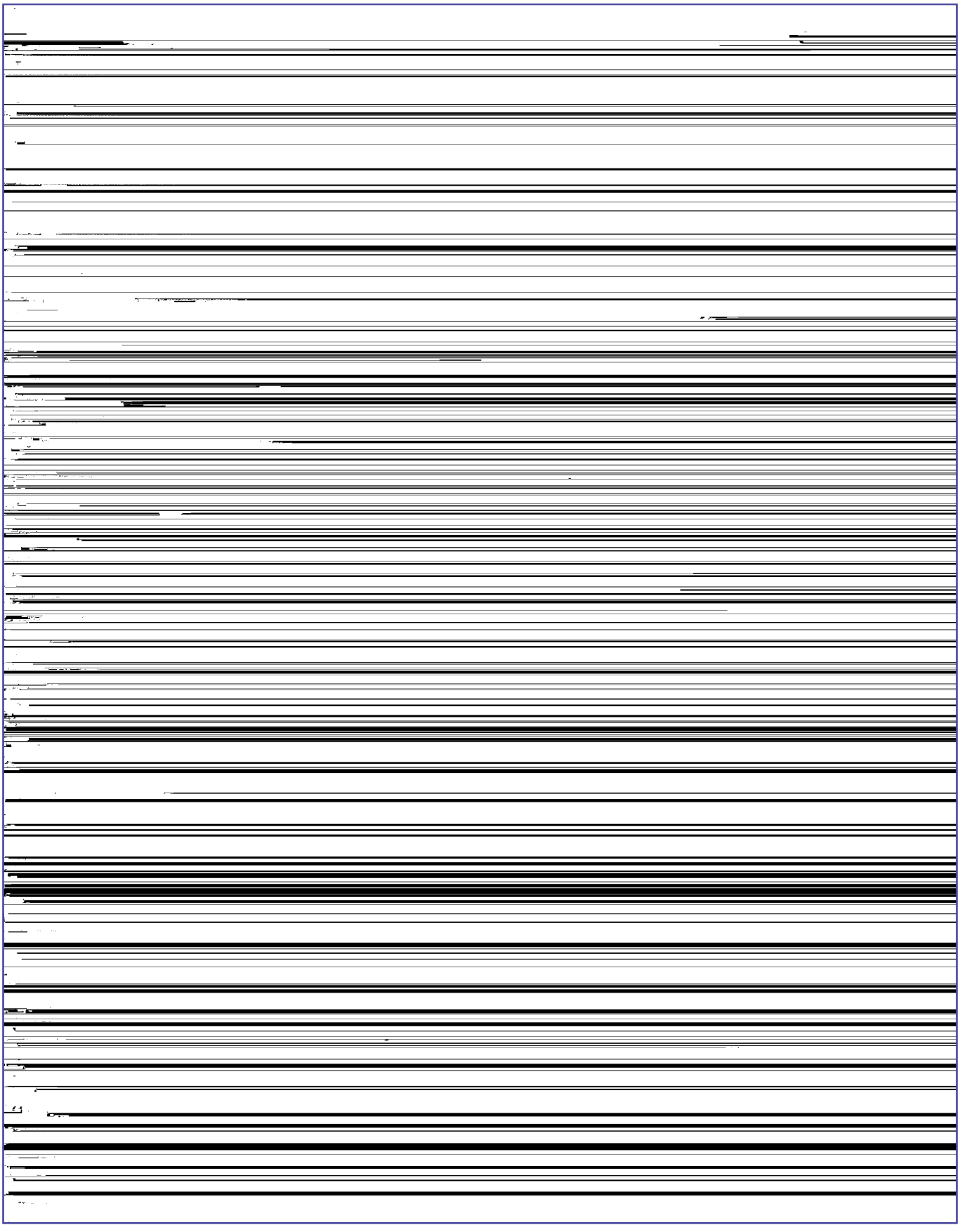
H4 **¿Quién proporciona(ba) este(os) cursos?** ***Posible contestación múltiple***

☐ 1. Un centro de educación superior
☐ 2. Un centro privado que ofrece seminarios/formación
☐ 3. Cursos de formación de la propia empresa
☐ 4. Educación a distancia
☐ 5. INEM o equivalente
☐ Otro: ..... ☐
(por favor, especifique)

H5 **¿Quién se hace(hizo) cargo de los costes de este(os) curso(s)?**

☐ 1. No había ningún coste
☐ 2. Principalmente mi empleador
☐ 3. Principalmente yo mismo
☐ 4. Principalmente fondos públicos
☐ 5. No lo sé
☐ Otro: ..... ☐
(por favor, especifique)





J Valoración retrospectiva de los estudios que terminó en 1994/95

Muchas gracias por haber contestado la encuesta.

Si desea recibir los principales resultados, por favor, proporciónenos su dirección actual:

Nombre:

Calle:

Ciudad y CP:

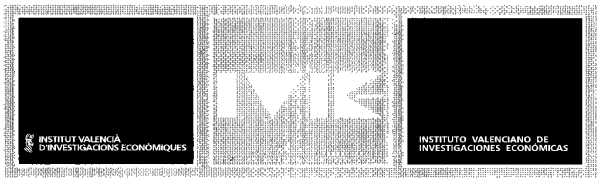
Tel.:

El equipo investigador agradece su colaboración por haber contestado a esta encuesta,

José-Ginés Mora Ruiz
(IVIE – Universitat de València)

José García Montalvo
(IVIE – Universitat de València)

Francisco Pérez García
(IVIE – Universitat de València)



INSTITUTO VALENCIANO DE INVESTIGACIONES ECONÓMICAS

C/ Guardia Civil, 22 esc. 2ª 1º
Telf. 963 930 816 Fax 963 930 856
E-46020 Valencia (España)
http://www.ivie.es