**Calidad y acreditación de la educación superior desde la perspectiva de los empleadores**

**Autores:**

Ana Raquel Meléndez

**Revisión técnica:**

Valeria Lentini Gili

Marcela Román Forastelli

**Muestra:**

Se definió trabajar con empleadores de graduados ocupados y asalariados (no incluye a los cuenta propia o profesionales independientes) en las áreas del conocimiento con mayor proporción según el estudio de “Seguimiento de la condición laboral de las personas graduadas 2008-2010 de las universidades costarricenses” de OLAP (2014). Estas cinco áreas representaron ese año el 90% de los graduados: Ciencias Económicas, Ciencias Sociales, Educación, Salud e Ingeniería. Sin embargo, para su análisis por separado, se estableció una cuota de n=40 empleadores de personas graduadas de universidades públicas y privadas por área del conocimiento. El tipo de empleador, sea público o privado sigue una distribución proporcional por área.

La unidad de análisis de este estudio son las jefaturas de los egresados universitarios en los años 2008-2010 en empresas o instituciones empleadoras, tanto públicas como privadas.

Para cada submuestra se trabaja con un margen de error de 15,5 puntos porcentuales a un nivel de confianza del 95%, calculado con varianza infinita, y para la muestra total de n=200 (ponderada), con un margen de error de 6,9 puntos porcentuales.

 Aunque el análisis se hace separado por área del conocimiento, cuando se hacen agregaciones, se pondera por el peso de cada sector del conocimiento entre los egresados según los resultados del estudio de OLAP (2014).

Se utilizó como marco muestral el listado de empleadores reportado por los graduados de la OLAP por área (2014), para luego obtener los números telefónicos de contacto, sin embargo, para algunas cuotas, fue necesario complementar la muestra con listados adicionales de empresas e instituciones. Para la selección de empleadores de listados complementarios se mantuvo el criterio de proporcionalidad de ser público o privado, del tamaño de la institución (según número de empleados) y de la localización (Gran Área Metropolitana o Resto del país) de los empleadores. Todos los entrevistados debían cumplir con el requisito de ser jefes de funcionarios graduados de las áreas de interés.

Algunos empleadores concentran la contratación de los graduados del país, como por ejemplo el Ministerio de Salud, la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS), o el Ministerio de Educación (MEP). En estos casos para definir la cantidad a entrevistar por empleador se recurrió al criterio de cantidad de graduados contratados por institución y se estimó mediante afijación de cantidad de empleados contratados. Se podía entrevistar más de un departamento en esas instituciones, pero cada encuesta podía ser respondida con base en solamente un área del conocimiento del graduado (Cuadro 1).

Así, por ejemplo, la mayoría de los egresados de Educación de esos años, labora para el Ministerio de Educación (85%) y en la GAM (72%), pero se controló según información de la OLAP (2014), si las funciones se desempeñaban en primaria o secundaria. En el caso de Salud, cuyo principal empleador es el sector público (60%), se definieron cuotas de entrevistas del Ministerio (en área administrativa) y en la CCSS, también según resultados de la OLAP (2014), específicamente en la CCSS, si los graduados laboraban en áreas administrativas, en laboratorios, en EBAIS o en hospitales (en este último se encontraba la mayoría -78%- de los contratados en la CCSS).

**Cuadro 1**

**Cuotas de las variables de interés definidas para las muestras de cada área del conocimiento. En porcentajes.**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Empleador**  | **Ciencias Económicas** | **Ciencias Sociales** | **Educación** | **Ingeniería** | **Ciencias de la Salud** |
| Sector público | 54,1 | 50,7 | 85,3 | 31,5 | 59,7 |
| Sector privado | 45,9 | 49,3 | 14,7 | 68,5 | 40,3 |
| GAM | 85,8 | 82,5 | 71,9 | 91,1 | 77,8 |
| Fuera GAM | 14,2 | 17,5 | 28,1 | 8,9 | 22,2 |
| Pequeña | 16,2 | 26,1 | 17,1 | 27,6 | 39,1 |
| Mediana | 8,4 | 10,7 | 20,6 | 10,4 | 6,1 |
| Grande | 75,4 | 63,2 | 62,3 | 62,0 | 54,8 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Fuente: Román et al., 2016.

**Instrumentos:**

Se diseñó un cuestionario con base en los objetivos, la revisión de estudios empíricos, los factores específicos definidos en las Dimensiones del modelo de acreditación del Sinaes para carreras de grado (Sinaes, 2009), y la encuesta de egresados de OLAP (2014) en preguntas de caracterización de los entrevistados. También se revisaron estudios empíricos en otros países, pero el realizado en México por CIDAC (2014) fue el que brindó el mayor aporte según los objetivos del estudio. El cuestionario era semi-estructurado para entrevista telefónica.

**Procedimientos:**

El trabajo de campo fue supervisado, y el material revisado por funcionarios del departamento de crítica y de procesamiento de la empresa. El equipo de Unimer fue coordinado por la Directora de Proyectos Ana Raquel Meléndez quien fungió como enlace con las investigadoras del PEN.

Para el análisis de la información cuantitativa, se elaboraron tablas de doble entrada, con estimaciones de frecuencia y promedios, y se hicieron pruebas de Chi- Cuadrado para conocer la relación entre las variables de interés del estudio y se hicieron pruebas de medias para aquellas en las que analizaron promedios. Se trabajó con un nivel de confianza del 95%.

**Trabajo de campo:** La encuesta fue realizada por un equipo de encuestadores de la empresa Unimer del 20 de agosto al 1 de octubre de 2016.

**Objetivos:**

* Entender cómo valoran los empleadores de graduados de universidades de Costa Rica la calidad de la educación superior.
* Entender el rol que juega la acreditación de las instituciones en la decisión de contratación de los graduados.
* Comprender la percepción de calidad de la oferta de la educación superior en Costa Rica y los mecanismos de aseguramiento de la calidad vigentes.

**Documentos:**

Base de datos de la calidad y acreditación de la educación superior desde la perspectiva de los empleadores.