

## SEXTO INFORME ESTADO DE LA EDUCACION

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

Marcela Román-Forastelli  
Valeria Lentini-Gilli

Junio, 2017



Convenio CONARE-PEN-SINAES



Nota: Las cifras de las ponencias pueden no coincidir con las consignadas por el Sexto Informe Estado de la Educación (2017) en el tema respectivo, debido a revisiones posteriores. En caso de encontrarse diferencia entre ambas fuentes, prevalecen las publicadas en el Informe.

## Contenido

<b>CALIDAD Y ACREDITACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS EMPLEADORES .....</b>	<b>1</b>
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>3</b>
<i>Aspectos metodológicos.....</i>	<i>¡Error! Marcador no definido.</i>
PRINCIPALES HALLAZGOS.....	6
ASPECTOS DE INFLUYEN EN LA CONTRATACIÓN DE LOS GRADUADOS Y DEBILIDADES DE LA OFERTA .....	6
PARA LOS EMPLEADORES, LA EDUCACIÓN DE CALIDAD ES AQUELLA QUE PERMITE A LOS ESTUDIANTES PREPARARSE EN TEMAS ACTUALES Y CUYOS CENTROS DE FORMACIÓN PROVEEN LOS RECURSOS NECESARIOS PARA HACERLO.....	8
¿CÓMO CALIFICAN LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN COSTA RICA? .....	<b>¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.</b>
¿CUÁNTO CONOCEN LOS EMPLEADORES SOBRE LA ACREDITACIÓN DE CARRERAS? .....	10
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>15</b>
<i>Fuentes bibliográficas.....</i>	<i>¡Error! Marcador no definido.</i>

## Introducción

La calidad de la educación superior es un concepto que abarca múltiples dimensiones y su definición, con base en estándares internacionales, ofrece una guía de análisis del estado actual y de los avances pendientes. Para el aseguramiento de la calidad en Costa Rica, se creó el sistema Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior (Sinaes), que inició labores hace más de quince años, pero la acreditación, es voluntaria para todas las carreras y esto ha hecho que su alcance haya sido limitado.

En 2016, el Sinaes reunía al 35% de las entidades de educación superior presentes en el país, con una sobrerrepresentación de las universidades públicas; a diciembre de ese año solo un 8% de la oferta académica autorizada por el Consejo Nacional de la Educación Superior (Conesup) estaba acreditada; y para 2015 menos del 10% de los títulos otorgados garantizaban que la carrera estaba acreditada, durante todo el periodo en que el estudiante la cursó, esto representa el 3% de los títulos emitidos desde la creación del Sinaes (Sexto Informe del Estado de la Educación, 2017).

El mercado laboral, es finalmente el contexto en el que la calidad de la educación superior se mide sea a través de los logros del profesional independiente, o mediante la satisfacción del empleador con el desempeño de los graduados que contrata. Como en otros países, en Costa Rica, la mayoría de los egresados desempeña funciones laborando para instituciones públicas o empresas privadas. Para el Sinaes, es importante, por lo tanto, conocer la opinión y los criterios que utilizan los empleadores para valorar la calidad de la preparación de los graduados de las universidades costarricenses.

Surgen así las preguntas de ¿cómo discriminan la calidad de la oferta educativa los distintos actores? ¿Cuánto vincula la acreditación con calidad? ¿Cuán relevante es para el empleador que los graduados que contrata hayan estudiado en carreras acreditadas? ¿Qué es calidad de la educación superior para los empleadores y en qué medida sus diferentes dimensiones son tomadas en cuenta en la contratación de graduados universitarios o en la evaluación de su desempeño?

Para responder estas preguntas, se diseñó una investigación cuantitativa mediante encuesta telefónica con empleadores de graduados de universidades públicas y privadas entre 2008 y 2010 seleccionados de la base de graduados (BADAGRA, 2014), en las cinco áreas del conocimiento que representaron en 2014 la mayor proporción de egresados (OLAP, 2014): Ciencias Económicas (26% de los graduados), Ciencias Sociales (18%), Educación (33%), Salud (14%) e Ingeniería (9%).

Los objetivos específicos del estudio fueron:

- 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.

El Sinaes cuenta con una serie de parámetros definidos en las Dimensiones de su modelo de acreditación (Sinaes, 2009) que sirvieron como punto de partida para estudio, pero para la elaboración del cuestionario, también se sondearon aspectos que no hubieran sido considerados en la definición del Sinaes y que hubieran sido investigado en la literatura.

Los resultados permitieron concluir que en la manera en que los empleadores analizan la calidad de la educación se observan elementos comunes con los criterios utilizados por el Sinaes para la evaluación de las carreras, sin embargo, la manera en que opera la acreditación en Costa Rica es poco clara para la población de estudio. El estudio también revela que la calidad de la educación superior resulta relevante para los empleadores para la contratación de personal, sin embargo, este no es el único elemento que analizan. También se toman en cuenta las habilidades personales y la experiencia laboral. Esta última es incluso la principal barrera para la contratación.

En 2017 Observatorio Laboral de Profesionales (OLAP) del Consejo Nacional de Rectores (Conare) publicó el Estudio sobre Empleadores de egresados de universidades públicas cuyo objetivo era conocer las principales características de los empleadores de las personas graduadas de las universidades estatales, así como la opinión de los jefes inmediatos acerca de la formación y desempeño de las personas graduadas que tienen a su cargo, y conocer la valoración que de los graduados hacen los empleadores. La diferencia de este trabajo con el estudio mencionado, es la población de estudio, en esta investigación se incluye a los empleadores de graduados de universidades privadas para su evaluación, y que se centra en el tema de la acreditación y de la calidad de la educación superior desde el punto de vista de los empleadores, que no se aborda en la encuesta de la OLAP.

Este estudio fue posible gracias a apoyo financiero del Sinaes en el marco del convenio de colaboración firmado entre esta entidad y el Programa Estado de la Nación y el Consejo Nacional de Rectores (Conare) en 2016 para desarrollar líneas de investigación de interés común.

## **Metodología**

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: Elaboración propia con base en OLAP 2014.

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.

La encuesta fue realizada por un equipo de encuestadores de la empresa Unimer del 20 de agosto al 1 de octubre de 2016. El trabajo de campo fue supervisado, y el material revisado por funcionarios del departamento de crítica y de procesamiento. 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%.

## Principales hallazgos

### ***El grado académico alcanzado es el factor con mayor peso en la contratación de los graduados***

Los empleadores toman en cuenta múltiples aspectos en el proceso de selección de los graduados candidatos a los puestos, el objetivo de esta sección era conocer y ponderar esos elementos para entender el rol que juega la acreditación de la carrera de los postulantes cuando el empleador elige.

La mayoría de empleadores contratan graduados tanto de universidades públicas como privadas, y el sector de educación es el que menos contrata egresados de universidades exclusivamente privadas. Para hacerlo, los empleadores toman en cuenta principalmente el grado académico de los candidatos, la experiencia laboral previa y que el graduado provenga de una carrera acreditada. La prioridad de los factores, muestra algunas diferencias por sector.

Por ejemplo, en el sector Salud, importa más el grado académico que la experiencia laboral previa. La acreditación de la carrera tiende a mostrar mayor relevancia, así como las pruebas de selección y calidad de la educación de la universidad que lo graduó.

Para los empleadores de ingenieros, la acreditación de la carrera del contratado tiende a mostrar mayor importancia que en otras áreas, así como la calidad de la educación de la universidad de formación y la experiencia laboral previa. Este último factor tiende a tener mayor relevancia para contratantes de egresados de Ciencias Sociales. Resulta interesante que los empleadores del área de Educación toman menos en cuenta que otros, la personalidad del graduado a pesar de que en sus labores tendrán que interactuar en su mayoría, con jóvenes o niños. Este aspecto es particularmente importante para los contratantes de profesionales de las Ciencias Sociales (Cuadro 2).

**Cuadro 2**  
**Grado en que influyeron factores seleccionados en la elección del candidato a contratar, por área del conocimiento de la carrera.**  
**Promedio, escala de 1 a 5, donde 5 es que más influyó.**

<b>Factor Promedios</b>	<b>Total, n=200 (ponderado)</b>	<b>Público, n=98</b>	<b>Privado, n=102</b>	<b>Económicas, n=40</b>	<b>Sociales, n=40</b>	<b>Educación, n=40</b>	<b>Ingeniería, n=40</b>	<b>Salud, n=40</b>
Grado académico	<b>4,34</b>	4,49 <sup>a/</sup>	4,10	4,30	4,21	4,31	4,25	4,72 <sup>a/</sup>
Experiencia laboral previa	<b>3,83</b>	3,91	3,71	3,87	4,03	3,87	3,98	3,32 <sup>a/</sup>
Que esté graduado de una carrera acreditada	<b>3,83</b>	3,95	3,63	3,57	3,51	3,92	4,33	4,15
Personalidad	<b>3,54</b>	3,14	4,24 <sup>a/</sup>	3,73	4,22	2,87 <sup>a/</sup>	3,84	3,95
Pruebas de selección	<b>3,51</b>	3,52	3,48	3,76	3,66	3,08	3,47	4,02 <sup>a/</sup>
Calidad de la educación de la universidad de la que se graduó	<b>3,44</b>	3,30	3,68	3,41	3,55	3,13	3,85 <sup>a/</sup>	3,95 <sup>a/</sup>
Quién lo recomienda	<b>2,54</b>	2,12	3,24 <sup>a/</sup>	2,34 <sup>a/</sup>	3,18	2,14 <sup>a/</sup>	3,11	2,88
Lugar de residencia	<b>2,33</b>	2,03	2,84 <sup>a/</sup>	2,33	2,47	2,02	2,59	2,80 <sup>a/</sup>
Edad	<b>2,07</b>	1,97	2,23	2,05	2,08	1,88	2,11	2,57 <sup>a/</sup>
Sexo	<b>1,4</b>	1,39	1,43	1,28	1,42	1,48	1,32	1,50
Estado civil	<b>1,34</b>	1,32	1,36	1,20	1,42	1,40	1,20	1,45

<sup>a/</sup>Significativamente diferente a la media del factor, mediante prueba de medias.

Fuente: Román et al, 2016.

También se analizaron los aspectos que dificultan el reclutamiento de personal graduado de la educación superior. En general, la falta de experiencia laboral requerida es la principal barrera que enfrentan los reclutadores, esto coincide con la opinión expresada por graduados en Lentini y Román (2017), y tiende a ser más mencionado por empleadores de ingenieros (32%) y profesionales en Ciencias Económicas (37%) (cuadro 3).

Otra debilidad en la búsqueda de personal se observa en el bajo grado académico, principalmente en el sector Educación (19% de los empleadores de este sector), a pesar de que en el *VI Estado de la Educación*, se observa que esta es una de las áreas en las que más se acumulan títulos. Otras dificultades para la contratación de profesionales en ese sector incluyen la disponibilidad para empezar a laborar (14%), el lugar de residencia (13%) y que las personas no tienen las habilidades que se están buscando (11%).

Vinculado con la importancia que los empleadores en el sector Salud le dan a la calidad de la educación (Cuadro 2), se observa que un 18% de los contratantes de profesionales de la salud mencionó el problema de que los candidatos no tienen los conocimientos requeridos para los puestos disponibles. El 18% de los empleadores de

egresados de Ingeniería mencionan el inconveniente de aspiraciones salariales muy altas.

En general, un 12% de los empleadores indica no tener ninguna dificultad para reclutar, aumentando a 20% en el área de Ciencias Económicas.

### Cuadro 3

#### Factores que dificultan reclutar a los candidatos, por área del conocimiento de la carrera. En porcentajes, mención espontánea y múltiple.

Factor Promedios	Total, n=200 (ponderado)	Público, n=98	Privado, n=102	Económicas, n=40	Sociales, n=40	Educación, n=40	Ingeniería, n=40	Salud, n=40
No tienen la experiencia laboral requerida	27	26	28	37	20	23	32	18
Bajo grado académico	12	13	10	13	3	19 <sup>a/</sup>		10
Candidatos no tienen los conocimientos requeridos	9	7	13	7	15	6	5	18
Disponibilidad para empezar a laborar	9	11	5	10		14	7	5
No tienen habilidades personales que está buscando	8	8	8	5	10	11	2	7
Lugar de residencia	8	9	6	5		13 <sup>a/</sup>	8	10 <sup>a/</sup>
Aspiraciones salariales muy altas	6	4	10	8	10	1	18 <sup>a/</sup>	3
Términos y condiciones ofrecidos para la plaza no son atractivos	5	4	8	5	5	6	2	8
Ninguna	12	16	7	20	13	9	8	10
No sabe	7	10	3		3	19 <sup>a/</sup>	7 <sup>a/</sup>	

<sup>a/</sup>Significativamente diferente a la media del factor, mediante prueba de proporciones.

Fuente: Román et al, 2016.

#### ***La educación de calidad prepara a los estudiantes en temas actuales y le provee los recursos necesarios para hacerlo***

Para conocer la opinión de los empleadores sobre los factores que vinculan con el concepto de “educación de calidad”, se pidió a los entrevistados asociar la definición con cada una de las dimensiones incluidas manual de acreditación del Sinaes (Sinaes, 2009).

En general, los empleadores consideran que “educación de calidad” es aquella donde se provea de equipamiento, laboratorios y materiales para los estudiantes, con centros de información, biblioteca y recursos tecnológicos, que cuente con personal docente haga investigación, que actualice su plan de estudios al menos cada 5 años y que esté acreditada (Cuadro 4).

Sin embargo, se observan algunas diferencias por áreas. Por ejemplo, la acreditación tiende a ser menos relevante para los empleadores de egresados de las Ciencias Sociales. El equipamiento, laboratorio y materiales para los estudiantes, es más importante en carreras de Ingeniería, Salud y Educación. Para esta última, Educación, los empleadores asocian con calidad que las universidades cuenten con centros de

información, que se transmita a los estudiantes las posibilidades laborales que tiene la carrera, y que el personal haga investigación.

La actualización al menos cada 5 años del plan de estudios tiende a ser más importante para los contratantes en Educación y Salud.

**Cuadro 4**  
**Factores asociados con calidad de la educación superior**  
**Promedio. Escala de 1 a 5, donde 5 es que más asociado**

Tema	Factor Promedios	Total, n=200 (ponderado)	Público, n=98	Privado, n=102	Económicas, n=40	Sociales, n=40	Educación, n=40	Ingeniería, n=40	Salud, n=40
Trayectoria e infraestructura	Equipamiento, laboratorios y materiales para los estudiantes	<b>4,60</b>	4,65	4,52	4,39 <sup>al</sup>	4,23 <sup>al</sup>	4,83	4,75	4,78
	Centros de información, biblioteca y recursos tecnológicos	<b>4,45</b>	4,51	4,33	4,34	4,20	4,68 <sup>al</sup>	4,33	4,45
	Instalaciones e infraestructura de aulas adecuada	<b>4,01</b>	4,07	3,90	3,70	3,70	4,40 <sup>al</sup>	3,83	4,10
	Años que tiene la carrera de existir	<b>3,88</b>	3,98	3,71	3,49	3,54	4,27 <sup>al</sup>	4,10 <sup>al</sup>	3,90
	Campus con comedores y zonas verdes.	<b>3,43</b>	3,68 <sup>al</sup>	3,01	3,00	3,03	4,05 <sup>al</sup>	2,99	3,45
Vínculo con mercado laboral	Se informe a estudiantes sobre las posibilidades laborales que tiene la carrera	<b>4,50</b>	4,55	4,43	4,39	4,35	4,74 <sup>al</sup>	4,31	4,43
	Carrera genere oportunidades con empresas e instituciones empleadoras en el área	<b>4,20</b>	4,16	4,26	4,24	4,18	4,17	4,23	4,20
Rigurosidad académica	<b>Esté acreditada</b>	<b>4,47</b>	<b>4,57</b>	<b>4,28</b>	<b>4,48</b>	<b>4,03<sup>al</sup></b>	<b>4,55</b>	<b>4,65</b>	<b>4,62</b>
	Plan de estudios se esté actualizando al menos cada 5 años	<b>4,45</b>	4,42	4,49	4,21	4,45	4,56	4,29	4,75 <sup>al</sup>
	Plan de estudios de grado incluya al menos 3 años tiempo completo	<b>3,67</b>	3,69	3,64	3,41	3,53	3,78	4,00 <sup>al</sup>	3,87
	Vínculos o haga intercambios con instituciones o universidades fuera del país	<b>3,47</b>	3,58	3,29	3,33	3,18	3,80 <sup>al</sup>	3,63	3,13
Calidad docente	Personal docente haga investigación en el área de la carrera	<b>4,30</b>	4,36	4,19	4,13	3,88	4,66 <sup>al</sup>	4,18	4,27
	Personal docente tenga grados académicos de maestría o doctorado	<b>3,94</b>	3,88	4,05	4,16 <sup>al</sup>	3,58	3,88	4,03	4,05
	Personal docente se haya graduado de universidades fuera del país	<b>2,72</b>	2,76	2,65	2,74	2,55	2,73	2,78	2,82
Responsabilidad social	La universidad haga actividades que contribuyan al país	<b>4,27</b>	4,34	4,15	4,00	4,25	4,51	4,24	4,22
	La carrera genere vínculos con la comunidad	<b>4,26</b>	4,39 <sup>al</sup>	4,04	3,95	4,13	4,61 <sup>al</sup>	4,06	4,27
	Ofrezcan becas y financiamiento a los estudiantes	<b>4,08</b>	4,23 <sup>al</sup>	3,82	3,82	3,85	4,55 <sup>al</sup>	3,84	3,77

Selectividad estudiantado	Un examen de admisión para seleccionar a los aspirantes de la carrera	<b>3,55</b>	3,74 <sup>a/</sup>	3,23	3,36	3,58	3,78 <sup>a/</sup>	3,05	3,65
	Que gradúe numerosos estudiantes por año	<b>2,50</b>	2,48	2,53	2,31	2,65	2,46	2,55	2,82 <sup>a/</sup>
	Que sus estudiantes se dediquen únicamente a estudiar durante la carrera	<b>2,47</b>	2,56	2,33	2,16	2,05	2,76 <sup>a/</sup>	2,40	2,95 <sup>a/</sup>

a/Significativamente diferente a la media del factor, mediante prueba de medias.

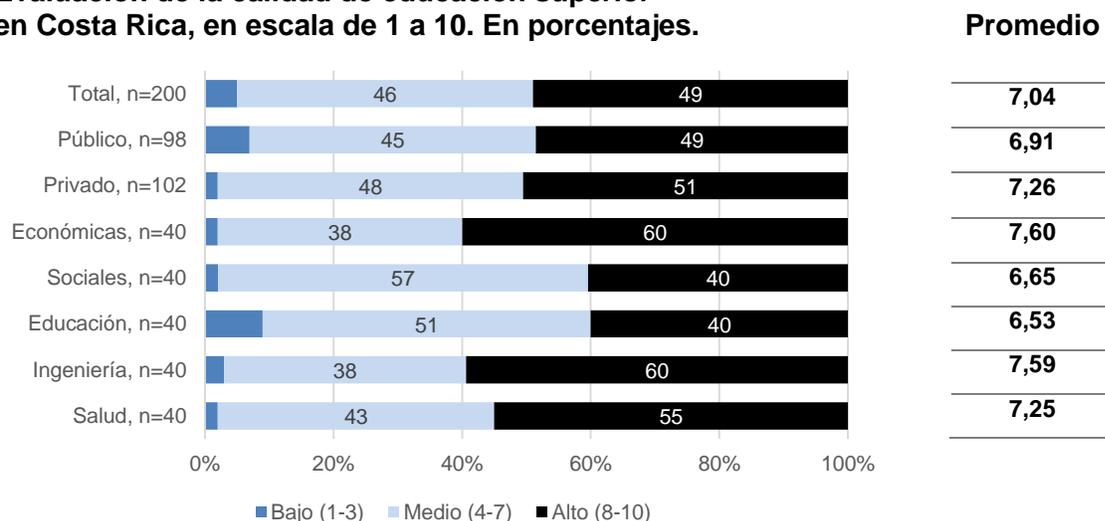
Fuente: Román et al, 2016.

Para los empleadores, la dedicación exclusiva a estudiar durante la carrera, resulta poco relevante al analizar la calidad de la carrera.

### **Los empleadores dan una calificación media a la calidad de la educación universitaria**

Para los empleadores, la educación superior en el país obtiene una nota media, pues solo la mitad de los entrevistados consideran que es muy buena o excelente. Este porcentaje tiene a aumentar entre las jefaturas de graduados de Ciencias Económicas y de ingeniería, y es más crítica en el área de Educación.

**Gráfico 1**  
**Evaluación de la calidad de educación superior en Costa Rica, en escala de 1 a 10. En porcentajes.**



Fuente: Román et al, 2016.

### **¿Cuánto conocen los empleadores sobre la acreditación de carreras?**

Independientemente del área de conocimiento de los graduados empleados, más de nueve de cada diez jefaturas había escuchado sobre la acreditación de carreras. El

90% de los empleadores de egresados Ingeniería y Ciencias Económicas con 90%, el 93% de los de Ciencias Sociales y Salud y el 100% de los empleadores en Educación.

La UCR es la universidad a la que más se le atribuye tener carreras acreditadas, principalmente entre los empleadores del área de Educación e Ingeniería (Cuadro 5).

**Cuadro 5**  
**Universidades con carreras acreditadas**  
**Porcentajes. Respuesta espontánea<sup>b/</sup>**

Universidades con carreras acreditadas	Total, n=200 (ponderado)	Público, n=119	Privado, n=70	Económicas, n=40	Sociales, n=40	Educación, n=40	Ingeniería, n=40	Salud, n=40 <sup>c/</sup>
UCR	71	74	65	58	65	81	78	73
Universidad Nacional	46	49	39	36	46 <sup>a/</sup>	64 <sup>a/</sup>	37 <sup>a/</sup>	16
Universidad Latina	43	37	52	42	46	46	47	27
UNED	36	48 <sup>a/</sup>	16	28 <sup>a/</sup>	22 <sup>a/</sup>	66 <sup>a/</sup>	6	5
ITCR (TEC)	25	22	31	36 <sup>a/</sup>	24 <sup>a/</sup>	18 <sup>a/</sup>	61 <sup>a/</sup>	
Hispanoamericana	22	27	14	19	8	34 <sup>a/</sup>	14	16
ULACIT	17	15	21	28	22	11	11	11
UACA	12	13	9	11	3	17	14	5
UAM	11	12	9	11	0	21 <sup>a/</sup>	3	
Universidad Florencio del Castillo	11	18 <sup>a/</sup>			3	30 <sup>a/</sup>		
Universidad Fidelitas	10	7	16	8	11	9	24 <sup>a/</sup>	8
UMCA	10	12	7	8	8	17 <sup>a/</sup>	3	

<sup>a/</sup>Significativamente diferente, mediante pruebas de chi cuadrado.

<sup>b/</sup>Universidades mencionadas por más del 10% de la muestra

Fuente: Román et al, 2016.

En opinión de los empleadores, las universidades dan una importancia de 3,8 en escala de 1 a 5, a la acreditación, tendiendo a ser mayor en sector Salud (4,1).

Al consultar a los empleadores los elementos básicos que debe cumplir una carrera para estar acreditada, algunas de las respuestas espontáneas resultan imprecisas en tanto se refieren al cumplimiento de estándares de calidad (33%) y reconocimiento del CONESUP (9%). Estas respuestas también se observaron en el estudio con graduados (Lentini y Román, 2017) y es relevante porque muestra una importante confusión entre el rol de habilitación que cumple CONESUP (que otorga permiso para operar) y el de acreditar (certificar el cumplimiento de estándares de calidad).

Otros factores mencionados se refieren principalmente al Plan de estudios, actualizado y relevante para el mercado laboral, esto último fue mencionado por más del 10% de los empleadores de ingenieros y personal de Salud. Estos últimos son los que más se podría afirmar que se relacionan con el concepto de la acreditación según los parámetros que utiliza el Sinaes para la evaluación de las carreras.

**Cuadro 6**  
**Concepto de acreditación de carreras.**  
**Porcentajes. Respuesta espontánea, mencionada por más del 5% de la muestra**

Concepto	Total, n=200 (ponderado)	Público, n=119	Privado, n=70	Económicas, n=40	Sociales, n=40	Educación, n=40	Ingeniería, n=40	Salud, n=40'
Cumple con estándares de calidad	33	35	29	28	60 <sup>a/</sup>	31	25	19
Estar reconocida por los estatus según el CONESUP	9	10	8	6	5	13	8	13
Significa que recibió estudios con un plan de estudios actualizado	8	7	11	11	11	5	11	8
Es una mejor garantía de una mejor educación para el estudiante	9	9	7	8	8	9	11	5
Tiene un respaldo de calidad para estar mejor en el mercado laboral	6	4	8	11	3	2	8	5
Que se puede ejercer la carrera	5	6	3	3		9	3	5
Profesores deben estar preparados para dar clases	4	4	4	3	5	4	6	3
Cuenta con el programa necesario para que se ajuste al MEP	4	5	2			9		3
Da seguridad	4	5	1	3	3	6		3
Que el plan de estudios cumpla para que el estudiante salga preparado	4	4	3	3		1	14 <sup>a/</sup>	11 <sup>a/</sup>

<sup>a/</sup>Significativamente diferente, mediante pruebas de chi cuadrado.

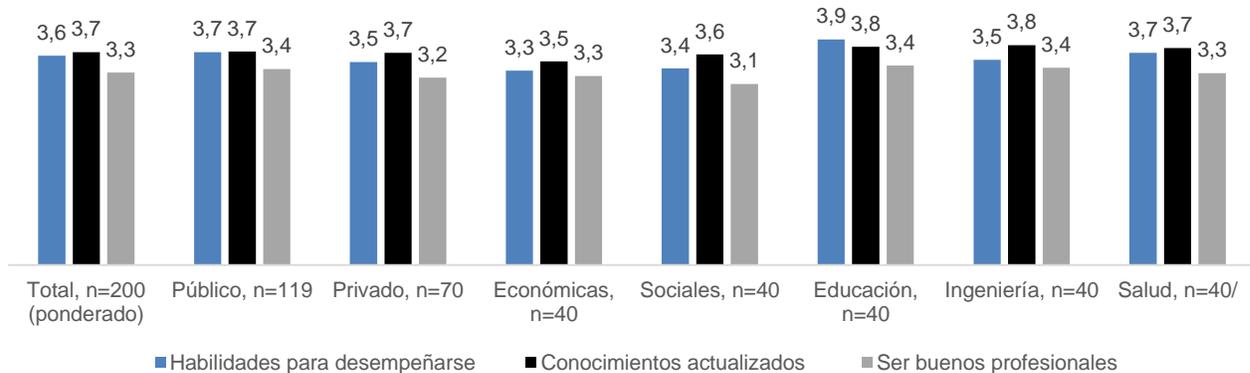
Fuente: Román et al, 2016.

Se consultó a los entrevistados sobre cuánto, en escala de 1 a 5, la acreditación de carreras garantizaba habilidades para desempeñarse en el lugar de trabajo, tener conocimientos actualizados y ser un buen profesional. En todas las áreas del conocimiento incluidas, la acreditación asegura, principalmente, habilidades para desempeñarse en el lugar de trabajo y conocimientos actualizados con particular relevancia en las carreras de Educación (Gráfico 2). Ser buen profesional está menos garantizado por la acreditación de carreras ya que tiene un componente individual.

Estas valoraciones señalan algunos desafíos en la incorporación de elementos importantes a incluir en los procesos de evaluación para acreditación de carreras del Sinaes.

## Gráfico 2

**Aspectos que asegura la acreditación de carreras.**  
Promedio. Escala de 1 a 5, donde 5 es la mayor asociación.

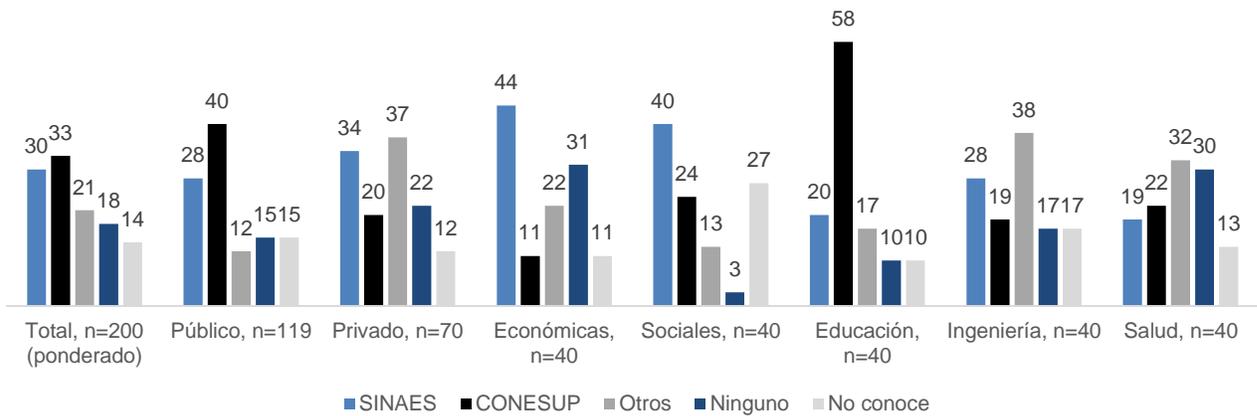


Fuente: Román et al, 2016.

Solamente un 30% de los empleadores reconoce espontáneamente a Sinaes como el ente acreditador de carreras, aumentando al 44% en jefaturas de Ciencias Económicas y 40% en aquellas de Ciencias Sociales. A pesar de que más del 90% de los empleadores había oído hablar de la acreditación, se señaló que había poca claridad sobre los que esta implicaba, y coherentemente también se observa un relativamente bajo reconocimiento del Sinaes, lo cual plantea un desafío de divulgación sobre el rol que cumple, y sobre lo que los procesos de acreditación aseguran a los contratantes de egresados.

La confusión sobre el papel del Conesup y del Sinaes se revela nuevamente al preguntar sobre los entes acreditadores que conoce. Una tercera parte de los empleadores entrevistados, confunden el rol de CONESUP y lo mencionan con la función de acreditar, sobre todo los empleadores de egresados de Educación (58%) (Gráfico 3). Esta confusión también se había señalado en el estudio con Egresados (Lentini y Román, 2017).

**Gráfico 3**  
**Entes acreditadores de carreras.**  
**Porcentajes. Respuesta espontánea <sup>b/</sup>.**

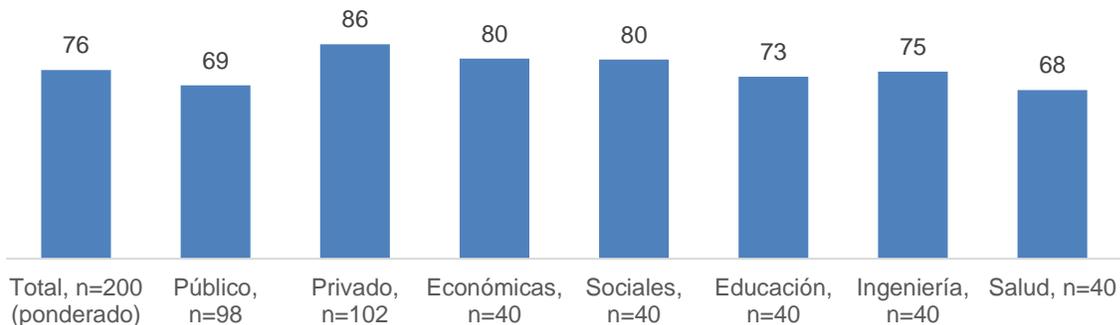


Fuente: Román et al, 2016.

<sup>b/</sup> Entes mencionados por más del 5% de la muestra.

El 76% de los empleadores había escuchado sobre Sinaes –principalmente contratantes de Ciencias Económicas y Sociales (80%) y de empresas del sector privado (86%) (Gráfico 4).

**Gráfico 4**  
**Conoce o ha oído hablar de Sinaes.**  
**Porcentajes. Respuesta espontánea y ayudada.**

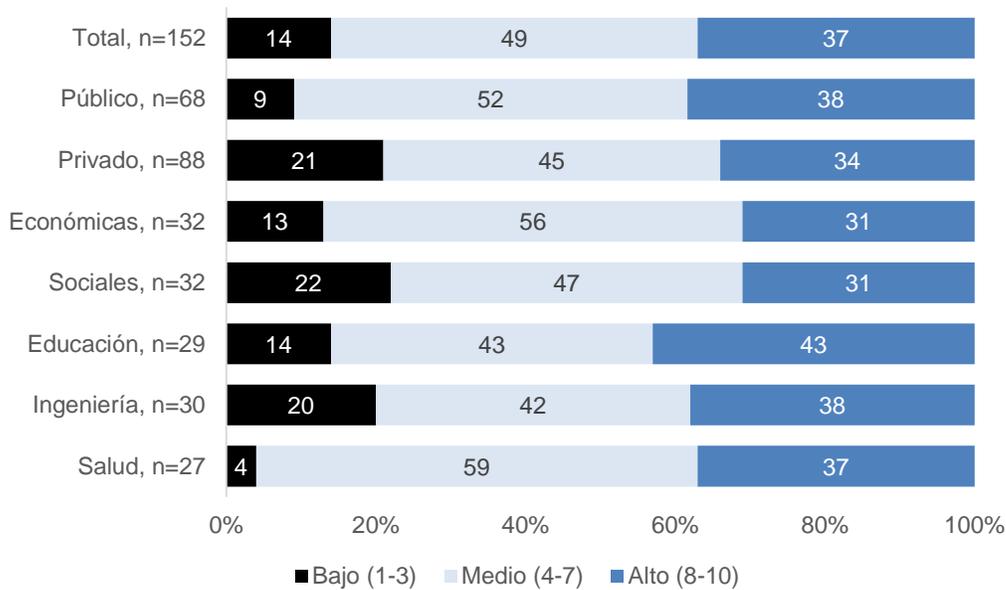


Fuente: Román et al, 2016.

Entre los graduados que conocían al Sinaes, se evaluó su labor en una escala de 1 a 10, donde 10 era la más alta. El 49% lo calificó con 1 a 7 puntos, un 14% no pudo responder, y un 37% de los entrevistados lo calificaron con 8 a 10 (Gráfico 5).

La calificación es significativamente más crítica entre empleadores del sector privado, de Ciencias Sociales y de Ingeniería, y más favorable entre contratantes del sector Educación (43% con evaluación de 8 a 10).

**Gráfico 5**  
**Evaluación del Sinaes.**  
**Porcentaje. Escala de 1 a 10, donde 10 es excelente y 1 es pésimo.**



Fuente: Román et al, 2016.

## Conclusiones y recomendaciones

De la consulta con los empleadores se pueden extraer varias conclusiones importantes. En primer lugar, que, para los empleadores, la calidad de la educación de los graduados que contratan es observada con algunos criterios que son comunes a lo que el Sinaes utiliza para la evaluación de las carreras (por ejemplo, las condiciones que ofrecen los centros educativos como herramientas para la enseñanza y la investigación; y en la relevancia y actualización de los programas de estudio). Habiendo concordancia de criterios entre empleadores y el Sinaes, este estudio señala la importancia de divulgar a nivel de los contratantes los elementos que aborda la acreditación que realiza el Sinaes.

En segundo lugar, que, en el discurso, la acreditación es también considerada como un elemento de aseguramiento de la calidad de la educación universitaria por los empleadores, sin embargo, el estudio revela la confusión sobre cómo esta opera en Costa Rica. Aunque el Sinaes es recordado por 8 de cada 10 entrevistados, fue espontáneamente vinculado con la acreditación por menos de la mitad de los

entrevistados. Se evidencia un bajo grado de comprensión sobre sus funciones y sobre el resultado de su labor de manera que esta estaría siendo desaprovechada por los empleadores que desconocen qué acredita el proceso. Hay una importante labor de divulgación que debe realizar el Sinaes con los empleadores.

Por último, la calidad de la educación superior resulta relevante para los empleadores para la contratación de personal, sin embargo, este no es el único elemento que analizan. También se toman en cuenta las habilidades personales y la experiencia laboral. Esta última es incluso la principal barrera para la contratación. Por otro lado, entre las dificultades de reclutamiento de personal, se evidencian algunas carencias relacionadas con la calidad, cuando por ejemplo en que un 18% de los contratantes de profesionales de la salud mencionó el problema de que los candidatos no tienen los conocimientos requeridos para los puestos disponibles.

Adicionalmente, se recomienda que el Sinaes apunte esfuerzos para trabajar con los contratantes, no solo para comprender lo que estos requieren sino para profundizar en el conocimiento de los parámetros que los empleadores han desarrollado para la valoración de la calidad de los egresados. Estos aportarían sugerencias de elementos a ser incorporados en los procesos de acreditación.

Para futuros estudios, será relevante dar seguimiento al grado de conocimiento y uso de los mecanismos de acreditación de las carreras por los empleadores. También se recomienda profundizar en los elementos y mecanismos específicos, así como las escalas de medición y priorización que los empleadores han desarrollado para los procesos de contratación y valoración de los graduados, haciendo investigaciones con herramientas de análisis cualitativo y específicas por áreas de estudio.

## **Bibliografía**

Román-Forastelli M., Lentini-Gilli, V., y Meléndez, A.R. (2016). Relevancia de la calidad de la educación superior y de los procedimientos seguidos en las instituciones para asegurarla desde la perspectiva de los empleadores. Ponencia preparada para el Sexto Informe Estado de la Educación. San José: PEN.

CIDAC (2014) Encuesta de competencias profesionales ¿Qué buscan -y no encuentran- las empresas en los profesionistas jóvenes? México

Sinaes (2009). Manual de Acreditación Oficial de Carreras de Grado del Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior.

OLAP (2014). Seguimiento de la condición laboral de las personas graduadas en 2014 de las universidades costarricenses. CONARE.