

EVALUACIÓN DE PRÁCTICAS PREPROFESIONALES

ENCUESTA A ALUMNOS DE PREGRADO



CONSORCIO DE UNIVERSIDADES
SABER QUE SE EXPANDE

2010/2011



CONSORCIO
UNIVERSIDAD

Evaluación de prácticas preprofesionales
Encuesta a alumnos de pregrado

© Consorcio de Universidades
Denegri, Paola
Luyo, Jesús
Montes, Cecilia
Tokumura, Carolina

Primera edición: agosto 2012

© Consorcio de Universidades
Av. Armendariz 445, Lima 18 - Perú
Teléfono: (511) 243-1198 (511) 242-8208
www.consortio.edu.pe

Diseño de cubierta: Gráfica Delvi
Diagramación de interiores: Gráfica Delvi

Prohibida la reproducción parcial o total de esta publicación. Ningún párrafo de esta edición puede ser reproducido, copiado o transmitido sin autorización expresa del Consorcio de Universidades.

Cualquier acto ilícito cometido contra los Derechos de Propiedad Intelectual que correspondan a esta publicación será denunciado de acuerdo al D.L. 822, Ley sobre el Derecho de Autor y a las leyes internacionales que protegen la propiedad intelectual.



CONTENIDO

Acerca de la encuesta	5
Presentación de resultados	6
Condiciones laborales	6
Clima laboral y condiciones de la práctica	7
Aprendizaje	10
Percepción general	12
Perfil de una práctica preprofesional adecuada	13

Acerca de la encuesta

Con el fin de conocer la opinión de los alumnos de las universidades del Consorcio sobre su experiencia de práctica, se aplicaron encuestas en los años 2010 y 2011 a los alumnos que habían firmado convenios de prácticas preprofesionales con su universidad y la institución contratante entre julio 2009 y junio 2010, y entre julio 2010 y junio 2011, respectivamente.

En el presente informe se ponen a disposición de las organizaciones, los alumnos y la comunidad en general, las opiniones de una muestra de 578 estudiantes de pregrado de las cuatro universidades pertenecientes al Consorcio de Universidades¹ sobre su experiencia durante las prácticas preprofesionales que realizaron en el período julio 2009–junio 2010, y de una segunda muestra de 702 estudiantes, quienes realizaron prácticas entre julio 2010 y junio 2011.

El procedimiento para aplicar las encuestas fue enviar un correo electrónico a los estudiantes invitándolos a responder el cuestionario que estaba ubicado en internet. Con el fin que los encuestados expresen sus

opiniones de manera objetiva y veraz, la encuesta fue anónima.

En términos generales, se puede afirmar que más del 70% de los estudiantes que respondió las encuestas considera que su práctica preprofesional fue una buena experiencia. Como se desprende del detalle de las respuestas, los estudiantes del Consorcio valoran aquellas prácticas en las que se les brinda la oportunidad de asumir responsabilidades, de trabajar directamente con personal experimentado y de desarrollar competencias laborales. Así mismo, ha sido grato poder apreciar que en la mayoría de los casos los estudiantes se han sentido respetados. Es importante señalar que en las encuestas de los años 2010 y 2011 se incluyó una pregunta abierta con la finalidad de que los estudiantes pudieran hacer comentarios adicionales sobre su experiencia. Estas respuestas no han sido incluidas en este documento.

Finalmente, cabe señalar que se ha anexado la lista de instituciones en las que practicaron los estudiantes que respondieron las encuestas de los años 2010 y 2011.

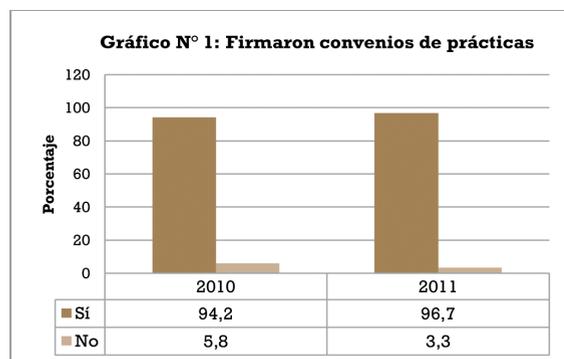
¹ El Consorcio de Universidades, formado en 1996, está constituido por la Pontificia Universidad Católica del Perú, la Universidad Peruana Cayetano Heredia, la Universidad del Pacífico y la Universidad de Lima.



Presentación de resultados

A partir del 3 de mayo de 2005, las organizaciones están obligadas a suscribir un convenio de acuerdo con la Ley de Modalidades Formativas 21518. Como se puede apreciar en el gráfico N° 1, casi el 95% de los estudiantes de las universidades del Consorcio que respondieron la encuesta suscribieron un convenio de prácticas con la institución en la que practicaron y su centro de formación profesional.

El grupo de estudiantes que no firmó dicho convenio puede haber realizado prácticas en una institución cuyo régimen legal corresponde a entidades públicas no sujetas al régimen de contratación privado. Aunque no se preguntó a los estudiantes que no habían suscrito convenio cuál había sido la razón, se puede concluir, en todo caso, que el nivel de informalidad en la contratación del alumno de las universidades analizadas es bajo.

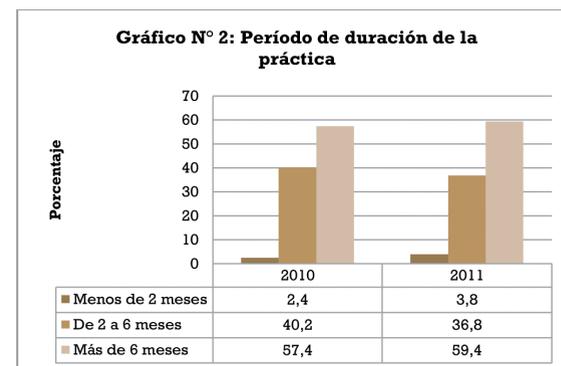


En el gráfico N° 1 se puede observar una reducción en el porcentaje de prácticas realizadas sin firma de convenio en el año 2011, con respecto al año 2010.

Condiciones laborales

Una preocupación común a las universidades del Consorcio es la duración de las prácticas y el número de horas que practican los alumnos semanalmente. Si bien queda claro que se requiere de un tiempo mínimo para que la práctica tenga valor y represente una oportunidad de aprendizaje para el estudiante, las demandas de tiempo no deben ser tales que lleven a los alumnos a desplazar la atención de sus estudios por la realización de la práctica.

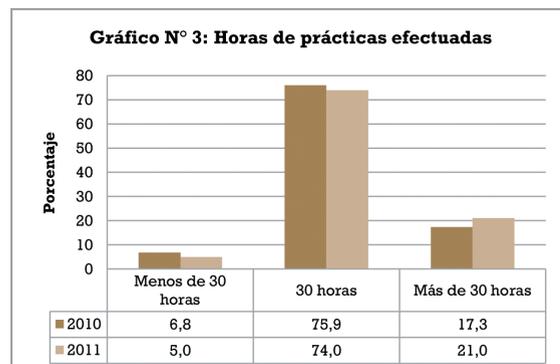
En este sentido, se les preguntó a los estudiantes cuál había sido la duración de la práctica, cuántas horas semanales habían practicado y si se habían respetado las horas pactadas.



Como se puede apreciar en el gráfico N° 2, tanto en el año 2010 como en el año 2011, más del 90% de las prácticas tuvieron una duración mayor a los 2 meses y, en más del 50% de los casos, una duración mayor a los 6 meses. Este último dato permite suponer que el alumno superó, en la mayoría de ca-

los el punto de la curva de aprendizaje para pasar a convertirse en un colaborador productivo de valor en la organización.

Desde el punto de vista académico, el gráfico N° 2 permite deducir que buena parte de las prácticas se realizan durante períodos de clase.

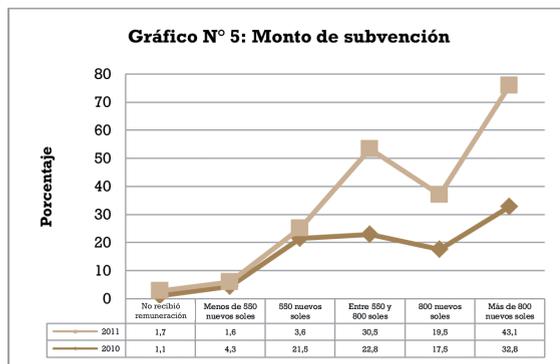


Como puede observarse en el gráfico N° 3, en el año 2010, alrededor del 75% de los estudiantes señalaron que acordaron practicar 30 horas semanales con sus empleadores, el máximo número de horas permitido por la ley. El número de alumnos que practicaron menos de 30 horas semanales fue pequeño, alcanzó casi el 6% de los practicantes que respondieron la encuesta, e ilustra que siempre hay posibilidades de encontrar prácticas que se adecuen a una menor disponibilidad horaria de los alumnos. También es importante señalar que, como se muestra en el gráfico N° 4, en el año 2010, el 75% de los practicantes señalaron que se respetaron las horas pactadas. El porcentaje de empleadores que no respetan las horas pactadas y que, por lo tanto, incumplen la ley no es bajo. Este porcentaje podría reducirse como consecuencia del ejemplo que dan la

mayoría de las organizaciones empleadoras de los estudiantes de las universidades del Consorcio.



En el año 2011 existen algunos cambios que merecen atención. Si bien las proporciones son cercanas, debe destacarse que se eleva en más de 3 puntos porcentuales el número de prácticas con una duración mayor a 30 horas (límite legalmente establecido), lo que podría percibirse como un incremento en el incumplimiento de la ley (gráfico N° 3). No obstante, por otro lado, se reduce el nivel de incumplimiento de las horas pactadas en 6 puntos porcentuales (gráfico N° 4). Podría parecer que hay falta de consistencia en los resultados de la encuesta, se incrementa la ilegalidad, pero se incrementa el cumplimiento de lo pactado. Sin embargo, si se contrastan los resultados con los comentarios de algunos alumnos se pueden encontrar otras explicaciones: el alumno verbalmente acepta y asume más horas en su interés por aprender más, por una identificación plena con sus responsabilidades y logros, y porque quiere destacar para luego ser contratado cuando egrese. Finalmente, la filosofía de la práctica se apoya en el aprendizaje por encima de la remuneración o límites legales.



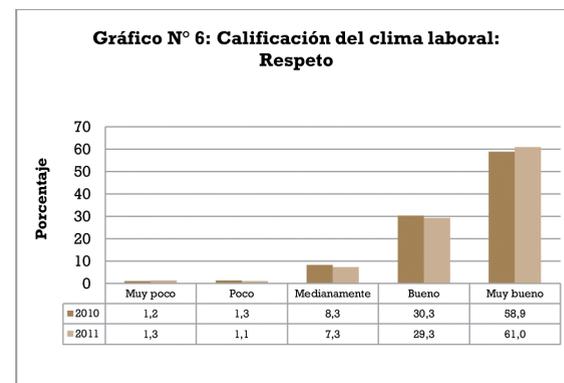
Con respecto a la asignación salarial de los practicantes, en el año 2010 se aprecia una diversidad de rangos salariales (gráfico N° 5). Más del 50% de los estudiantes que respondieron la encuesta recibieron una asignación sustancialmente por encima del mínimo y más del 50% mantiene una diferencia sustancial con el mínimo, lo que ilustra la existencia de un mercado en el que se compete por captar al alumno. Es necesario tener en cuenta que en el año 2011 la aplicación de la encuesta tiene lugar en fechas cercanas a un cambio en la remuneración mínima vital, lo que explica los motivos del incremento en el monto de la subvención.

Clima laboral y condiciones de la práctica

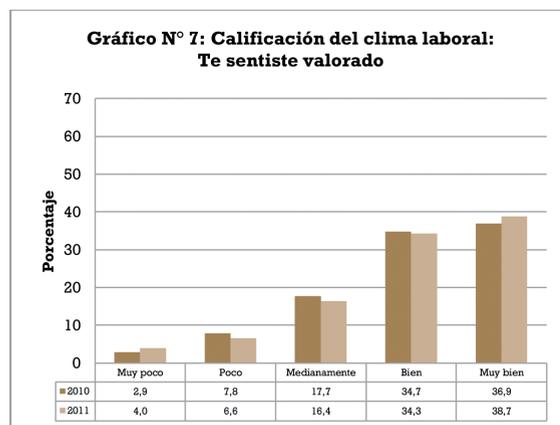
Con el fin de poder evaluar el clima laboral de las organizaciones, se identificaron los siguientes criterios: respeto, sentirse valorado, buen trato, flexibilidad horaria, ausencia de discriminación, diálogo fluido con el supervisor, ambiente físico adecuado y beneficios adicionales a los de ley.

Los gráficos del N° 6 al N° 13 presentan los resultados de las preguntas referidas al clima laboral. En términos generales, los resultados son positivos.

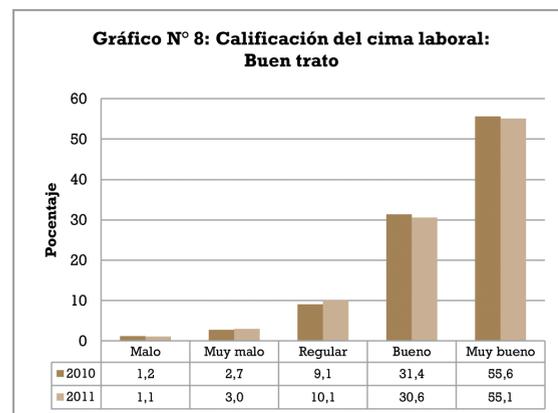
En lo referente a las variables respeto, sentirse valorado y flexibilidad de horario, tanto en la encuesta del año 2010 como en la del 2011, la percepción general en las categorías *bueno* y *muy bueno* suma cifras mayores al 70% y la calificación como *poco* registra muy baja incidencia. La diferencia se encuentra en la percepción sobre la presencia de discriminación al interior de la organización, un punto en el cual la cifra es superior al 10% en ambos años. Esta cifra se constituye en una señal de alerta que merece atención por parte de las organizaciones.



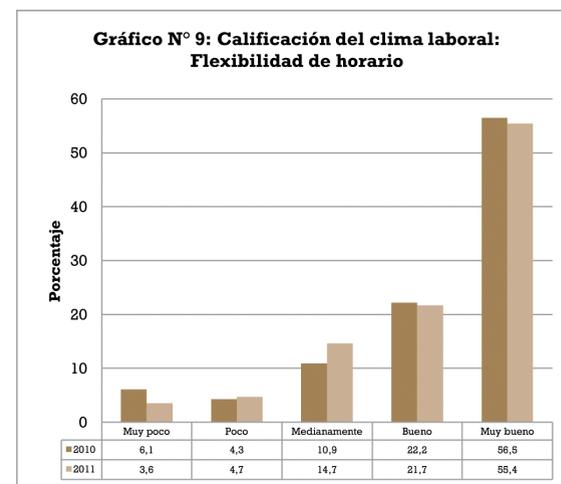
Como se puede apreciar en el gráfico N° 6, más del 80% se sintió respetado, menos de un 9% medianamente respetado y menos del 3% respondió que no se había sentido respetado.



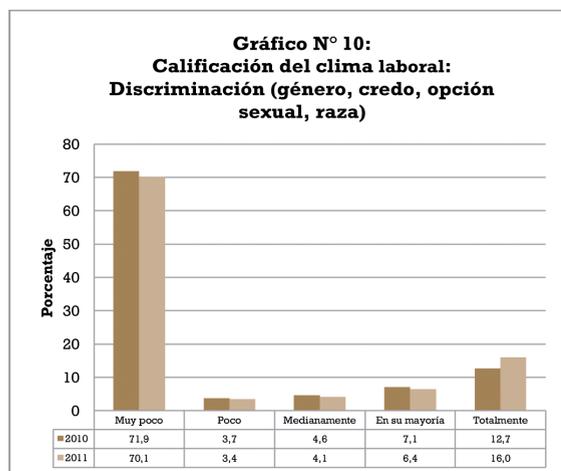
Con respecto a la pregunta *¿Te sentiste valorado?*, en la encuesta del año 2011 se observó un incremento de los que se sentían *muy bien* y *muy poco* valorados, y una disminución de los que se sentían *medianamente* valorados (gráfico N° 7).



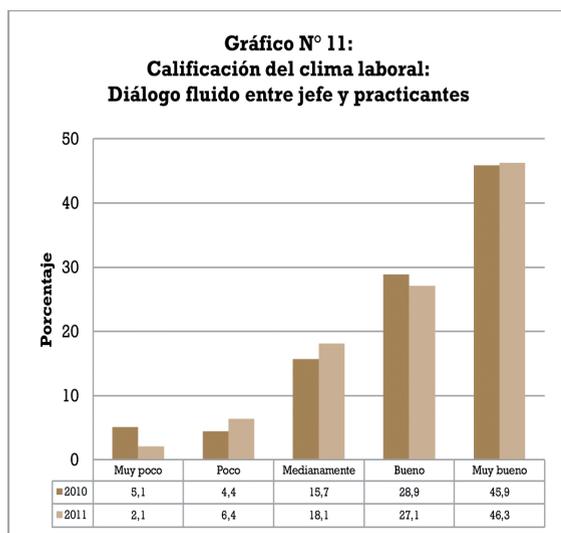
La percepción del trato recibido en las instituciones fue similar en ambas encuestas. Como se puede apreciar en el gráfico N° 8, más del 80% percibió que recibió un buen trato, alrededor del 10% señaló que el trato que recibió en la organización fue regular y menos del 5% refirió maltrato.



Con respecto a la flexibilidad de horario (gráfico N° 9), más del 70% tuvo un horario flexible en ambos años. Además, en relación con el año 2010, en la encuesta aplicada en 2011 se observó un incremento de los que manifestaban tener un horario *poco* flexible y *medianamente* flexible. El porcentaje señalado y las tendencias serían señales de una adecuación de las organizaciones a las exigencias académicas y un indicativo de que buscan facilitar la realización de las prácticas en épocas de clase.

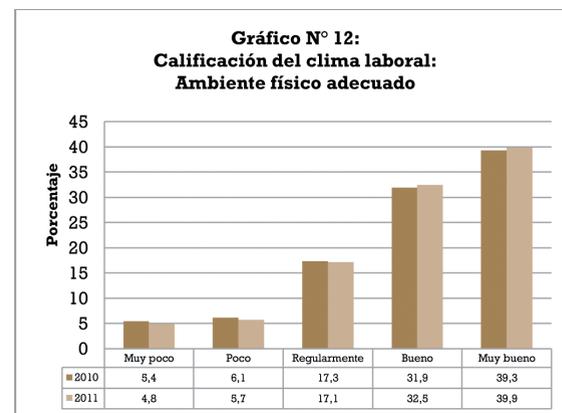


Acerca de la discriminación, ya sea de género, credo, opción sexual o raza, alrededor del 30% de los encuestados percibió algún tipo de discriminación, tanto en la encuesta del año 2010 como en la del año 2011 (gráfico N° 10).

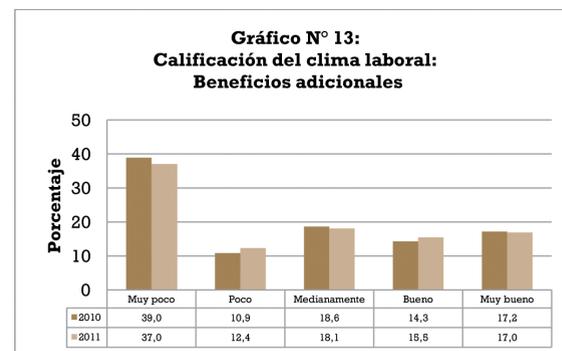


En el gráfico N° 11, el cual mide la percepción respecto del diálogo fluido entre jefe y practicantes, en ambas encuestas se pue-

de apreciar que más del 70% de los alumnos que respondieron la encuesta mantuvo un diálogo fluido con su jefe, 15% un diálogo regular y menos del 10% refirió escasa comunicación con su jefe. En general, se observó una discreta mejora en el año 2011 con relación a este criterio.

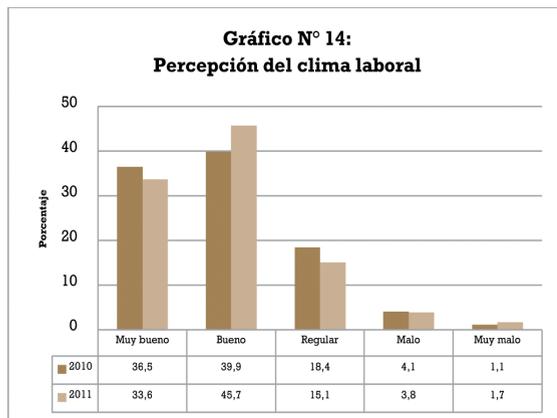


En cuanto al ambiente físico, alrededor del 70% lo definió como *adecuado*, 17% como *regular* y 11%, aproximadamente, como *inadecuado* (gráfico N° 12). Las respuestas son similares en ambas encuestas.



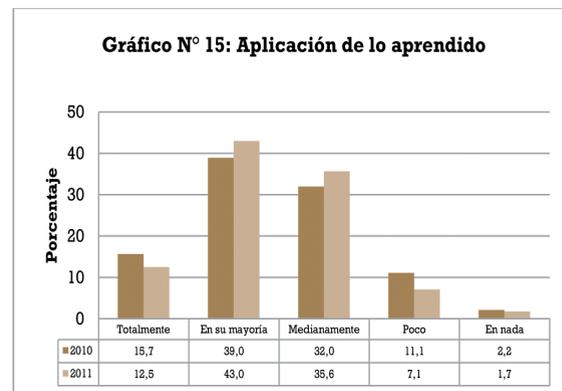
Respecto de la asignación de beneficios adicionales a la remuneración establecida de acuerdo con la Ley 28518 (gráfico N° 13),

39% y 37% de los alumnos encuestados en los años 2010 y 2011, respectivamente, señalan que recibieron *muy pocos* beneficios adicionales, tales como alimentación y movilidad, entre otros. En ambos años, menos del 18% de los practicantes mencionan que recibieron *muy buenos* beneficios adicionales a la remuneración pactada.

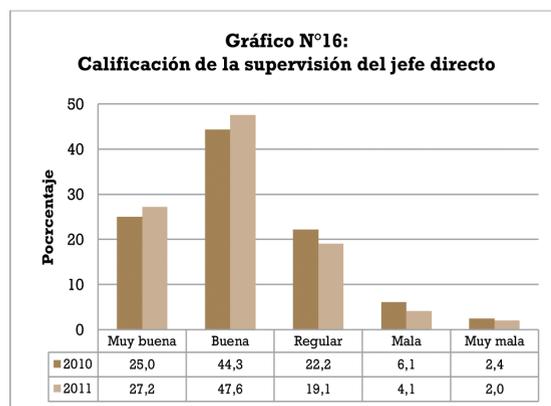


En el gráfico N°14, con relación al clima laboral de la organización en las que practicaron durante los años 2010 y 2011, se observa que más del 75% de los alumnos lo calificaron como *muy bueno* y *bueno*. En contraste con el 2%, aproximadamente, de los practicantes que lo calificaron como *muy malo* durante el año 2011. Esta percepción se incrementó casi al doble con relación al año 2010. Es importante notar que el 22% (2010) y 18% (2011) de los encuestados calificó como *regular* y *malo*, en conjunto, el clima organizacional de las instituciones donde practicaron.

Aprendizaje



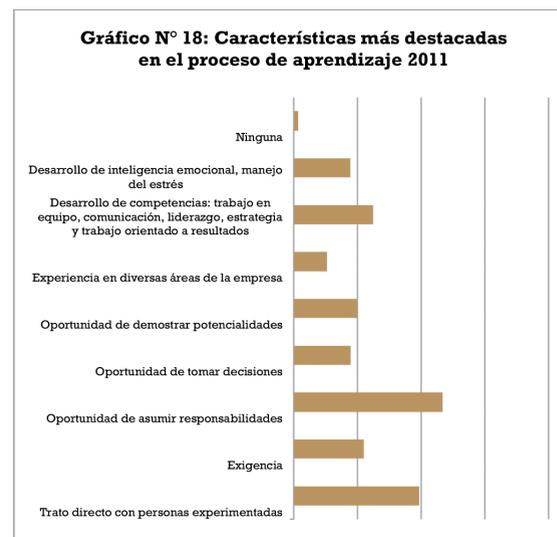
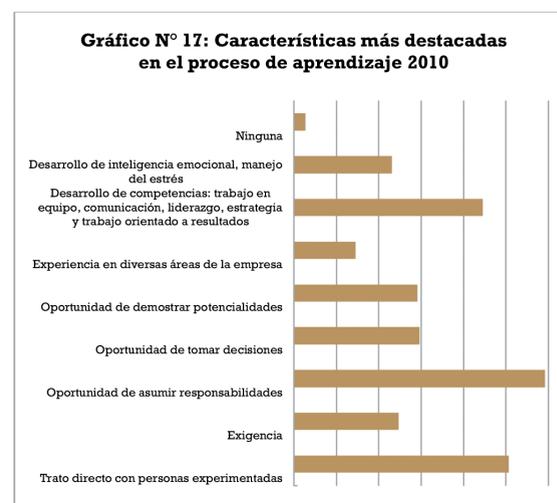
En lo referente a la pregunta *¿En qué medida la práctica te permitió aplicar lo aprendido en la universidad?*, se observó una variación ligera respecto del año 2010. En el año 2011, 55% de los alumnos que respondieron la encuesta señalaron que la experiencia de práctica les permitió aplicar *totalmente* o *en su mayoría* los conocimientos teóricos; mientras que disminuyó de 13% a 8% el grupo que manifestó que la práctica le permitió aprender *poco* o *nada* (gráfico N° 15). Del mismo modo, aumentó de 32% (2010) a 36% (2011) el grupo de estudiantes que mencionó que aprendió *medianamente* durante su experiencia de práctica.



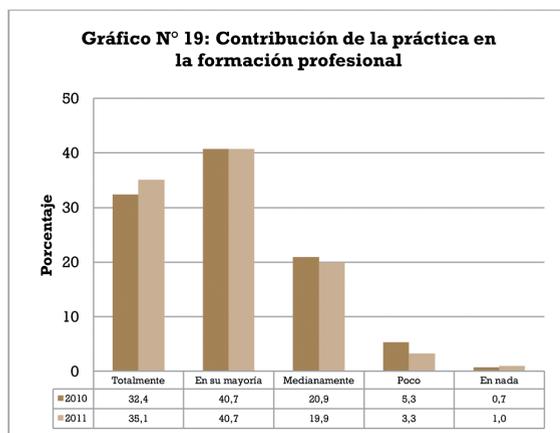
Resalta la percepción de los alumnos sobre el nivel de asesoría y supervisión del jefe directo en la empresa. Como se puede observar en el gráfico N° 16, el 75% de los alumnos que respondieron la encuesta calificó como *muy buena* y *buena* el nivel de asesoría y supervisión del jefe directo en el año 2011, con un incremento de 5 puntos porcentuales respecto del año 2010. Entre el 8% (2010) y 6% (2011) calificó como *mala* y *muy mala* la supervisión en la empresa, mientras que el 22% (2010) y 19% (2011) percibió que la asesoría y supervisión en el centro de práctica es *regular*.

A los practicantes también se les solicitó que identificaran tres características destacadas durante el proceso de aprendizaje.

Las más valoradas en ambos períodos fueron: oportunidad de asumir responsabilidades, trabajar directamente con personal experimentado y desarrollo de competencias laborales. Las tres características con menos mención fueron: experiencia en diversas

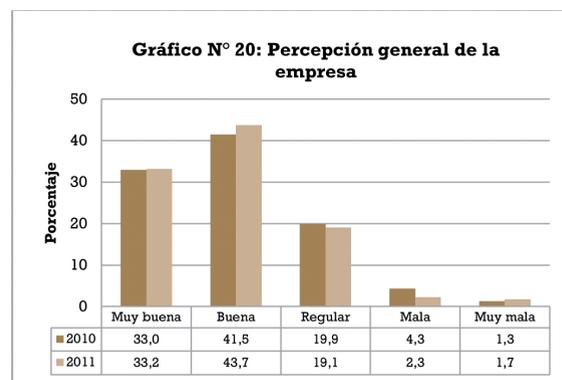


áreas de la organización, desarrollo de inteligencia emocional y manejo del estrés, y exigencia. El porcentaje de alumnos que no identificó ninguna característica destacada en el proceso de aprendizaje disminuyó de 2.7% en el año 2010 a 1% en el año 2011.



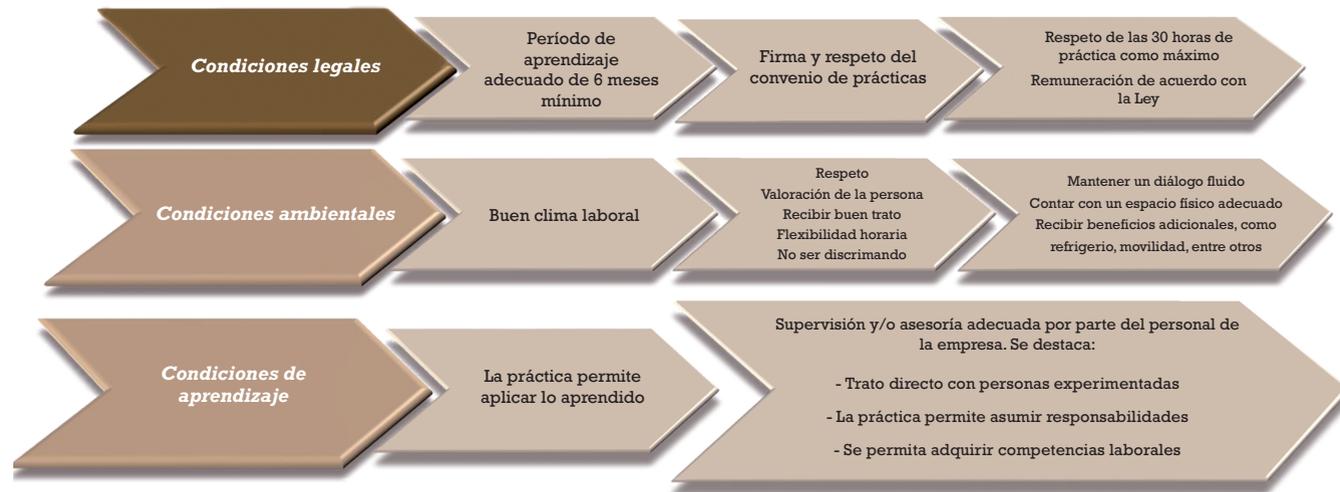
Además, los participantes en la encuesta debían calificar la contribución de la práctica a su formación profesional. Los resultados para las encuestas aplicadas en los años 2010 y 2011, respectivamente, son los siguientes: entre 73% y 76% de los encuestados respondieron que las prácticas contribuyeron *totalmente* o *en su mayoría* a su formación profesional; un 6% y 4% indicó que las actividades realizadas contribuyeron *poco* o *en nada* con su formación profesional; y *medianamente*, 21% y 20% (gráfico N° 19).

Percepción general



Con relación a la percepción de los entrevistados sobre la organización donde realizaron las prácticas preprofesionales, más del 70% calificó como *muy buena* o *buena* a su organización para practicar, aprender y lograr un desarrollo profesional, tanto en el año 2010 como en el año 2011; mientras que el 19% calificó a su empresa como *regular*. Finalmente, entre el 6% (2010) y 4% (2011) de los entrevistados calificaron a su organización como *mala* o *muy mala* para practicar, aprender y desarrollarse en su carrera.

Perfil de una práctica preprofesional adecuada: Hacia una práctica de calidad



CONSORCIO DE
UNIVERSIDADES



PONTIFICIA
**UNIVERSIDAD
CATÓLICA**
DEL PERÚ



UNIVERSIDAD PERUANA
CAYETANO HEREDIA



UNIVERSIDAD
DEL PACÍFICO

50 AÑOS
1962 - 2012

