

# Informe de Prácticas Preprofesionales 2012-2013

Encuesta a alumnos de pregrado



## **Tabla de contenido**

<b>Acerca de la encuesta.....</b>	<b>3</b>
<b>Condiciones laborales .....</b>	<b>6</b>
<b>Clima laboral.....</b>	<b>10</b>
<b>Aprendizaje .....</b>	<b>18</b>
<b>Percepción general.....</b>	<b>21</b>
<b>Conclusiones.....</b>	<b>22</b>

## **Acerca de la encuesta**

Con el fin de continuar con el estudio que se inició en el año 2010 para conocer la opinión de los alumnos de las universidades del Consorcio sobre su experiencia de práctica, se aplicaron encuestas en los años 2012 y 2013 a los alumnos que habían firmado convenios de prácticas preprofesionales con su universidad y la institución contratante entre julio 2010 y junio 2011, y entre julio 2011 y junio 2012, respectivamente.

Las opiniones recogidas durante los períodos señalados corresponden a una muestra de 2,337 alumnos para la encuesta 2012 y 1,147 alumnos para la encuesta 2013.

El procedimiento para aplicar las encuestas fue enviar un correo electrónico a los estudiantes invitándolos a responder el cuestionario que se había preparado utilizando la aplicación Google Drive.

Se compararon, en algunos casos, los resultados obtenidos en los años 2012 y 2013 con una prueba estadística no paramétrica.<sup>1</sup>

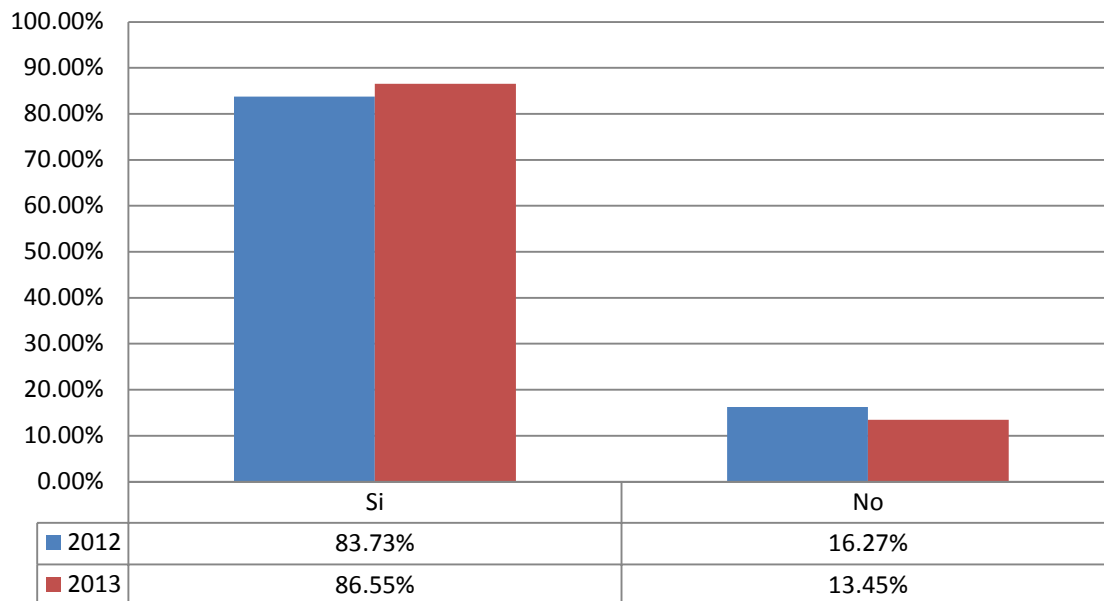
## **Presentación de resultados**

A partir de mayo de 2005, las organizaciones están obligadas a suscribir un convenio de prácticas, de acuerdo con la Ley de Modalidades Formativas 21518. Como se puede apreciar en el Gráfico 1, casi el 85% de los alumnos que respondieron la encuesta suscribieron un convenio de práctica con la institución en la que practicaron y su centro de formación profesional.

---

<sup>1</sup> Se utilizó el estadístico  $\chi^2$  (Chi-cuadrado).

**Gráfico N° 1: ¿Firmaste convenio de prácticas preprofesionales?**



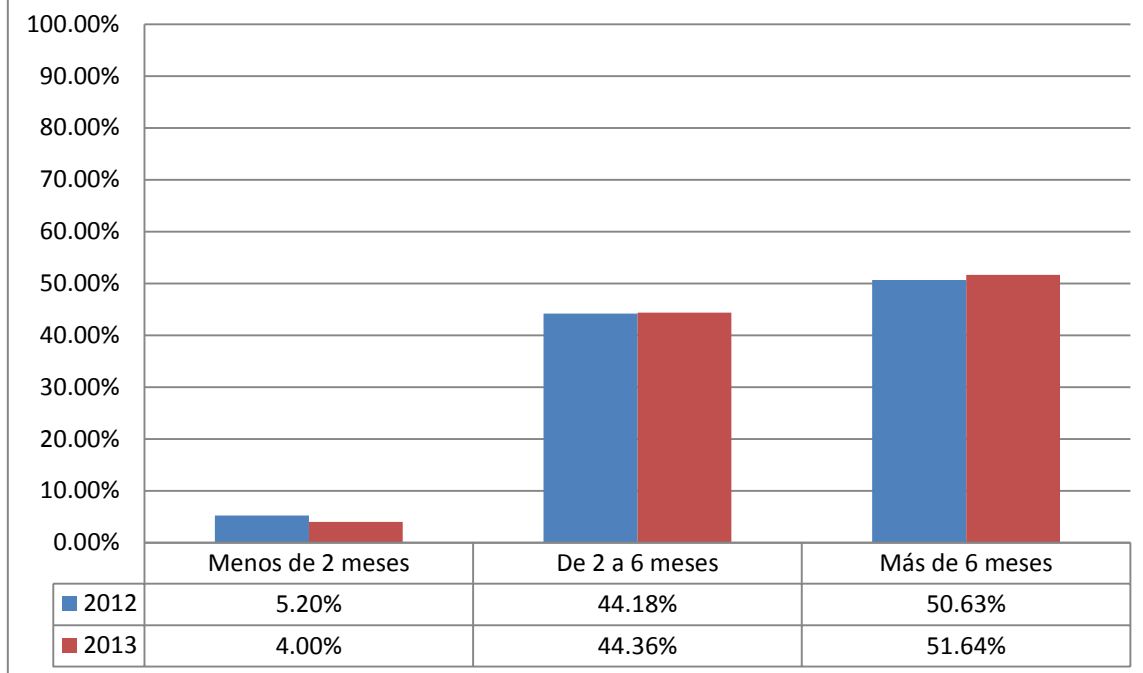
P<0.05

## Condiciones Laborales

Para evaluar las condiciones laborales se realizaron preguntas relacionadas a la duración de la práctica, el número de horas semanales pactadas, el respeto a las horas pactadas, y el monto de la subvención.

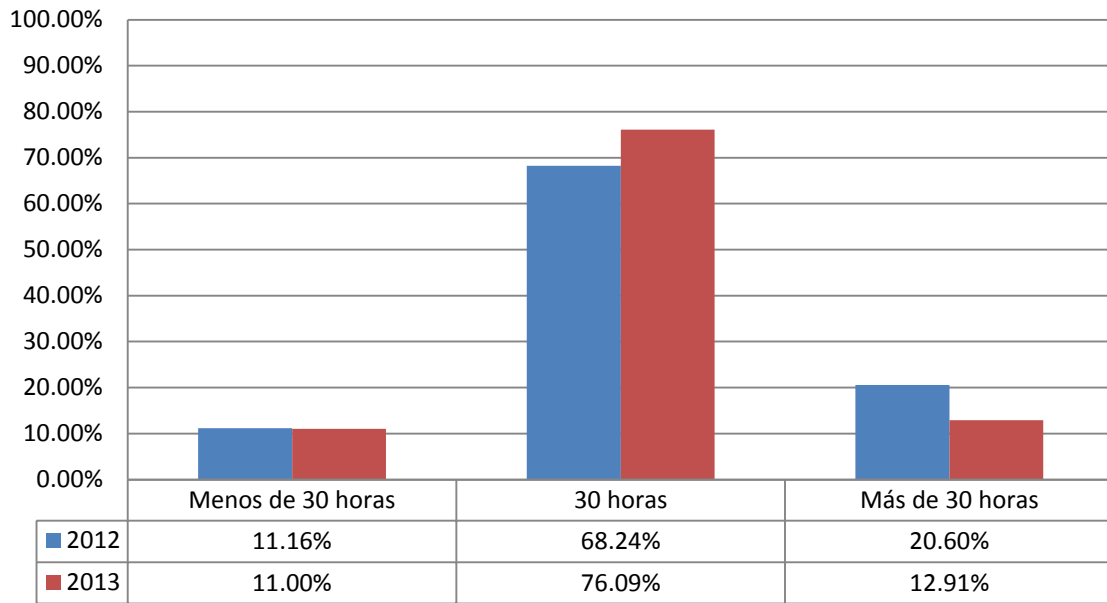
Con respecto a la duración de las prácticas, tanto en el año 2012 como en el año 2013, más del 50 % de los encuestados estuvieron en la empresa más de 6 meses, y en más del 90% de los casos la práctica tuvo una duración de más de dos meses (Ver Gráfico N° 2). Estos resultados permiten deducir que la mayor parte de las prácticas incluyen períodos de clase.

### Gráfico N° 2: Duración de las prácticas

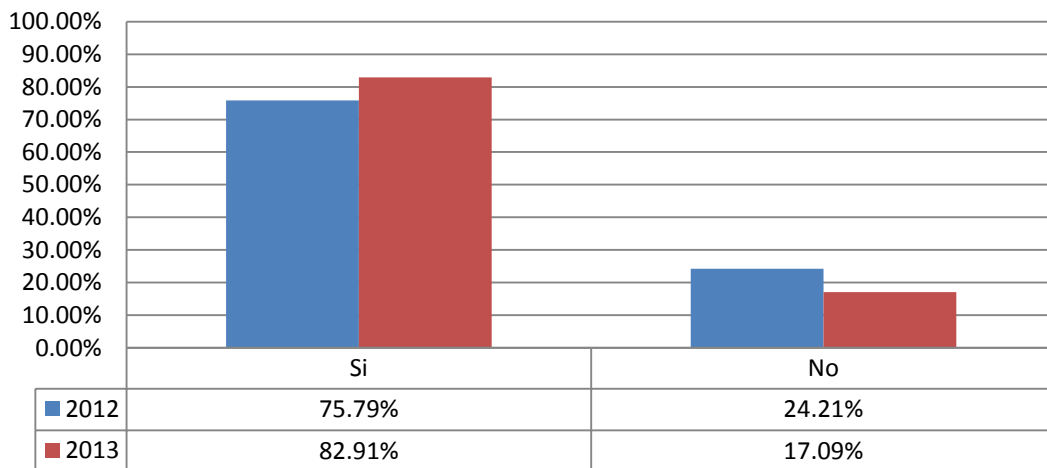


En el Gráfico 3 puede observarse que en el año 2012, 68 % de los estudiantes señalaron que acordaron practicar 30 horas semanales con sus empleadores, el máximo número de horas permitido por la Ley. En el año 2013, este porcentaje se incrementó a 76 %. El porcentaje de alumnos que practicó menos de 30 horas semanales es de 11 % en ambos períodos. En el Gráfico 4, se observa que tanto en el año 2012 como en 2013 un alto porcentaje de encuestados señaló que las horas pactadas de prácticas fueron respetadas. Este resultado es positivo debido a que los encuestados practican durante los ciclos regulares, por lo que es necesario que las horas de práctica pactadas sean respetadas a fin de no perjudicar su desempeño académico. Así mismo, en el año 2013 el porcentaje de empresas que cumplen con las horas de prácticas semanales pactadas se ha incrementado en un 7.65% respecto del año 2012.

**Gráfico N° 3: Número de horas de prácticas semanales pactadas**

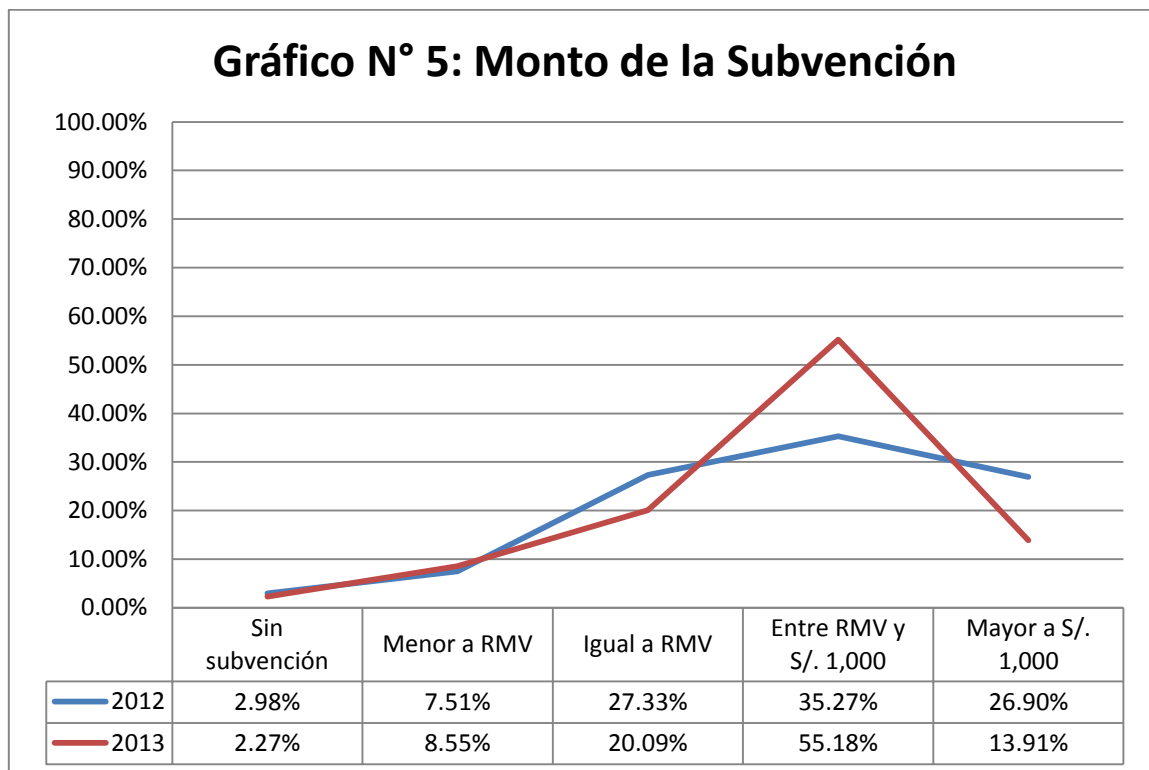


**Gráfico N° 4: ¿Se respetaron las horas de prácticas pactadas?**



P<0.005

Con respecto a la asignación salarial de los practicantes, hay que resaltar que durante el año 2012, la remuneración mínima vital (RMV) se incrementó de S/. 550.00 a S/. 750.00. Esto generó que se hicieran cambios en los rangos salariales considerados. Los porcentajes correspondientes a los encuestados que no reciben subvención o que tienen una subvención menor a la RMV son muy similares los dos años. Se observa un aumento significativo en el caso de aquellos que reciben un salario entre la RMV y S/. 1000.00, que en el año 2013 alcanza el 55% de los encuestados (Ver Gráfico N° 5).



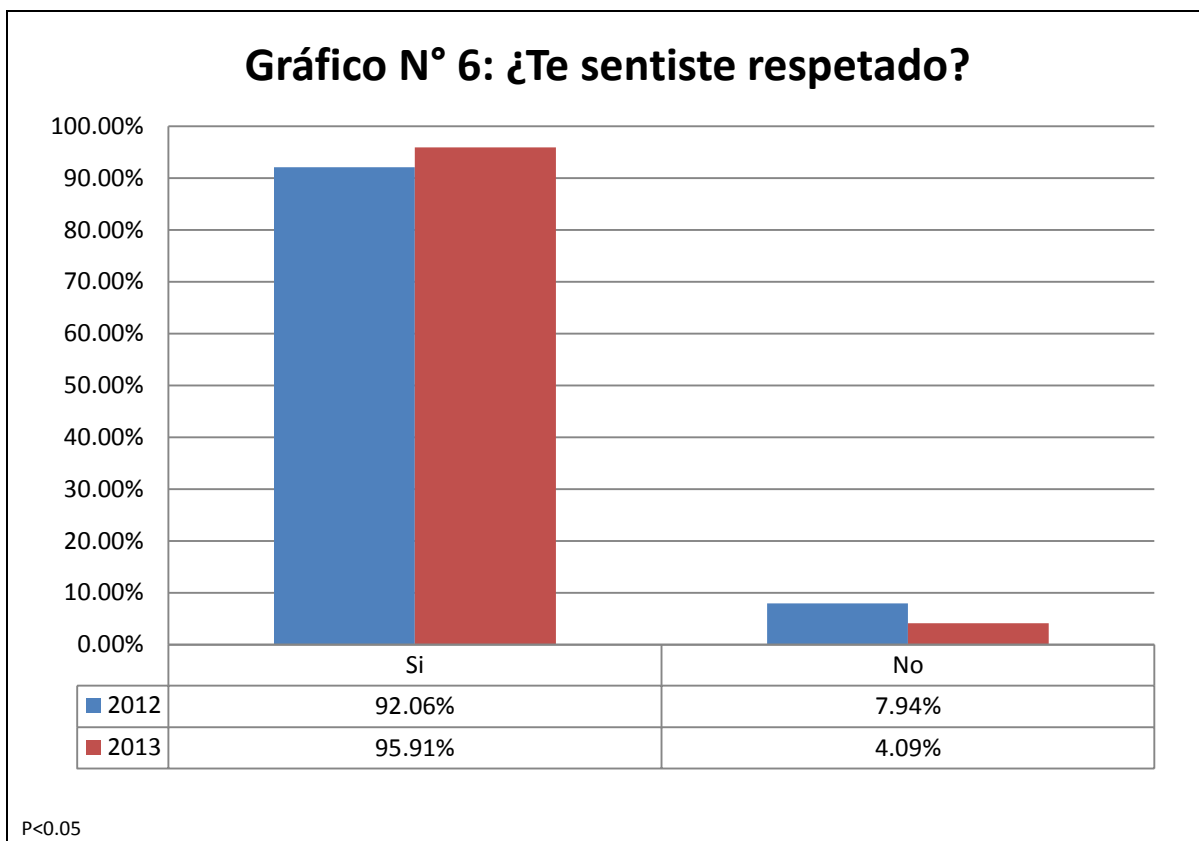
## Clima Laboral

Con el fin de evaluar el clima laboral de las organizaciones, se identificaron los siguientes criterios: respeto, sentirse valorado, buen trato, flexibilidad horaria, inclusión, diálogo fluido con el jefe directo, 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 a clima laboral. En términos generales, estos resultados son positivos.

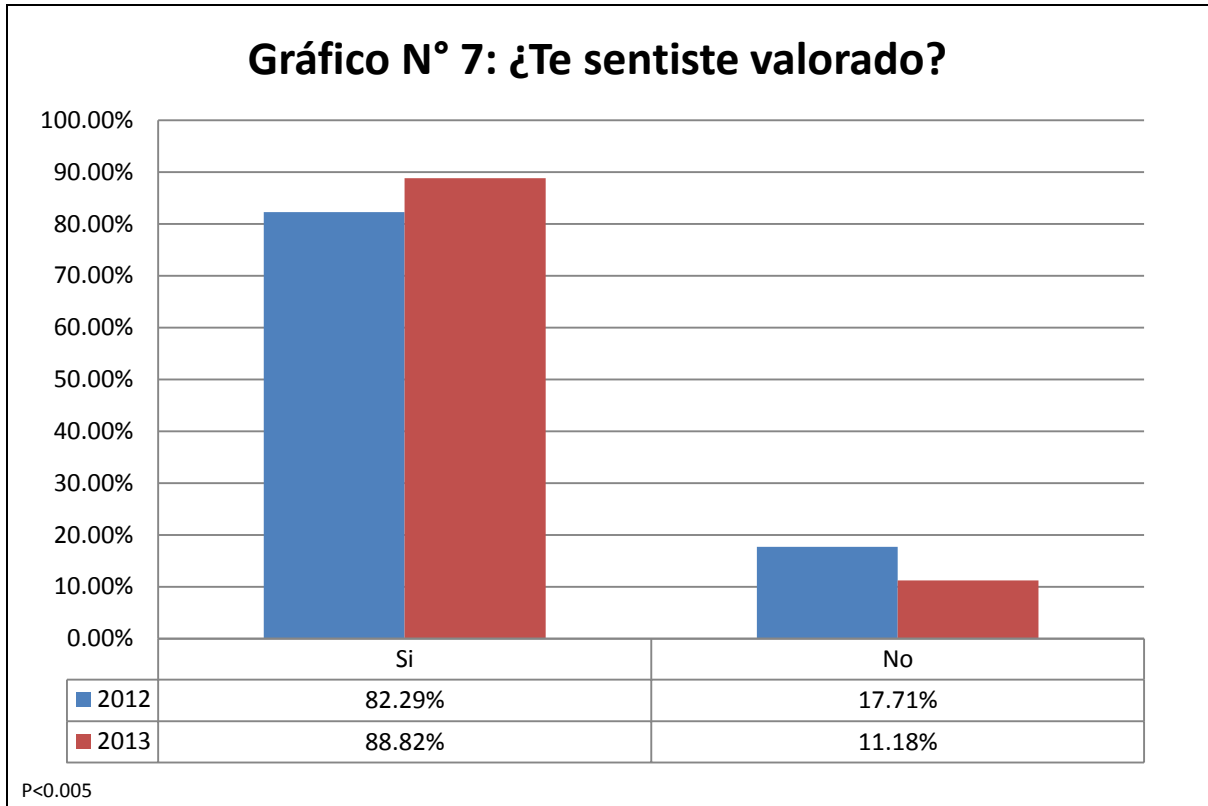
Con respecto a las variables respeto, buen trato e inclusión, tanto en el año 2012 como en el año 2013, el 90 % de los encuestados respondió que había sido respetado, que había recibido buen trato y que se había sentido incluido. Así mismo, en los dos períodos, el 80 % de los encuestados respondió que durante la práctica se había sentido valorado, que había tenido flexibilidad de horario y un diálogo fluido con su jefe.

El Gráfico N° 6 nos permite observar que en el año 2013 hubo un incremento significativo con respecto al año anterior en el número de los encuestados que señaló sentirse respetado en su centro de trabajo.

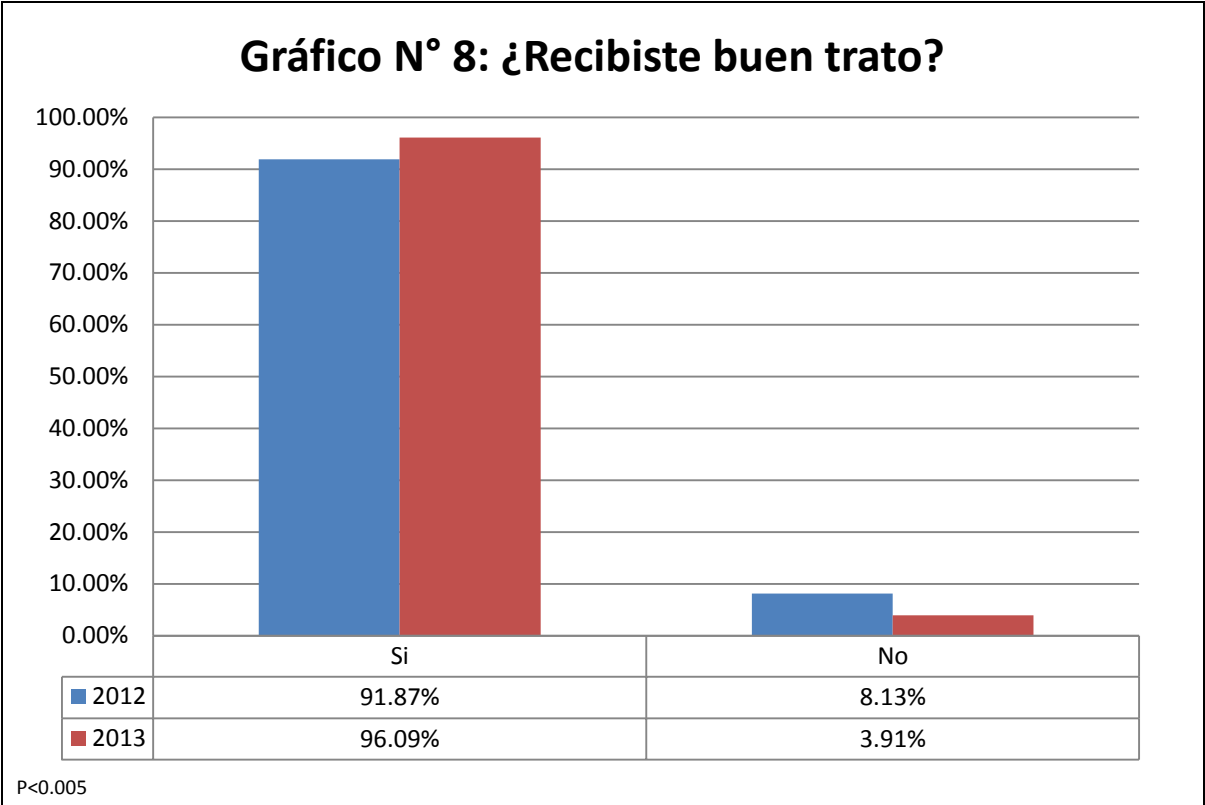




Nuevamente, en el Gráfico N° 7, se puede apreciar que más del 80 % de los encuestados en el año 2012 se sienten valorados y que esta percepción se incrementa en un 6.53% el año siguiente.

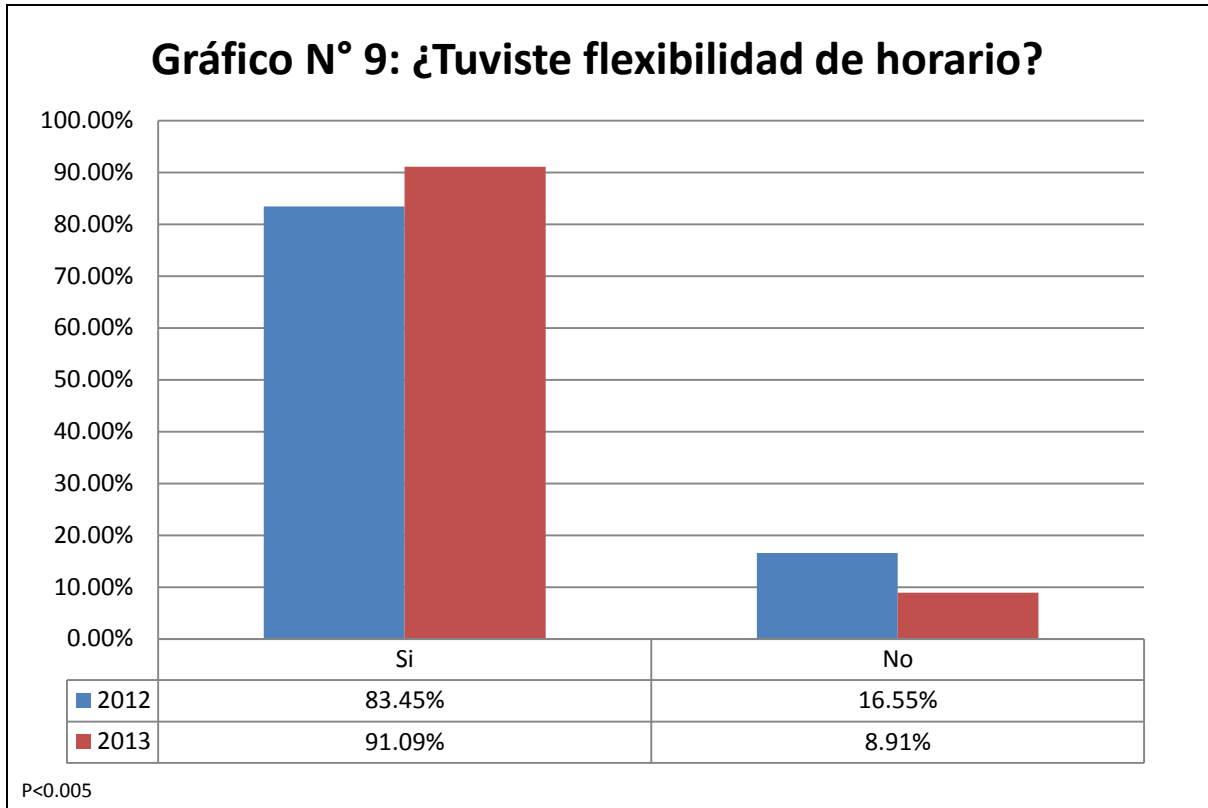


El Gráfico N° 8 se refiere a la pregunta ¿Recibiste Buen trato? Tanto en el año 2012 como en el año 2013 el porcentaje de encuestados que respondió afirmativamente fue superior al 90%, e incluso en el año 2013 hubo un incremento de 4.22% respecto del año anterior.

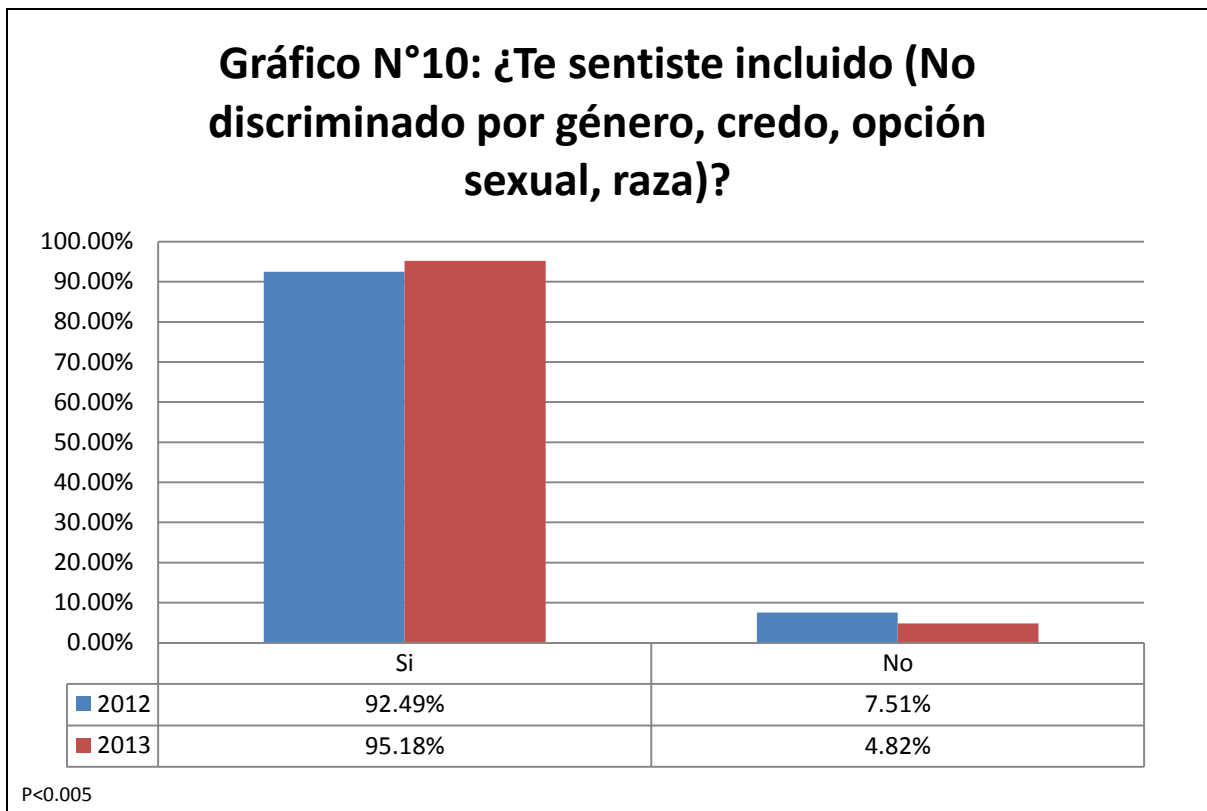


En el caso de la flexibilidad de horario, se observa que en el año 2013 hubo un incremento de 7.64 % con respecto al año 2012 en el porcentaje de encuestados que respondieron que sí habían tenido un horario flexible (Ver Gráfico N° 9).

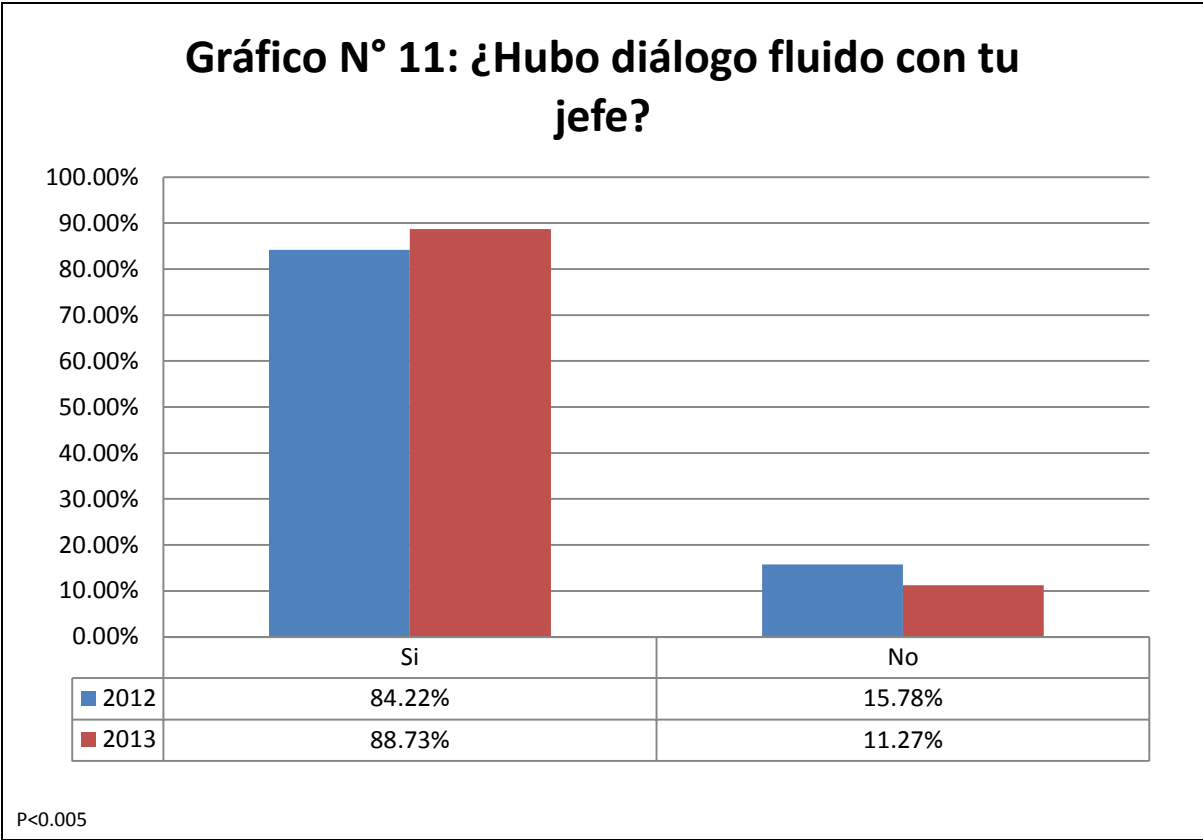
Este incremento resulta positivo dado que el contar con un horario flexible facilita la realización de las prácticas en períodos de clase.



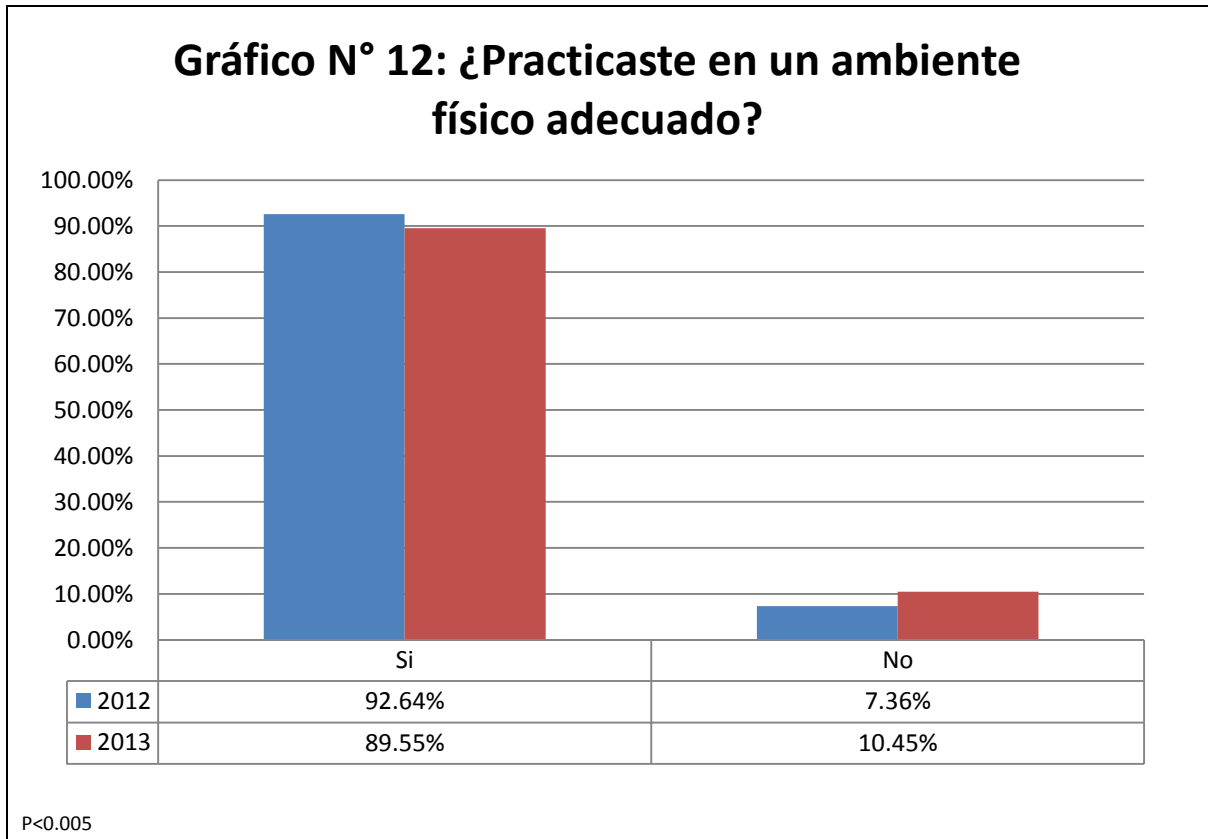
Con respecto a la inclusión, nuevamente se observa un incremento estadísticamente significativo el año 2013 con respecto al año 2012 en el número de estudiantes que se sintió incluido (Ver Gráfico N° 10).



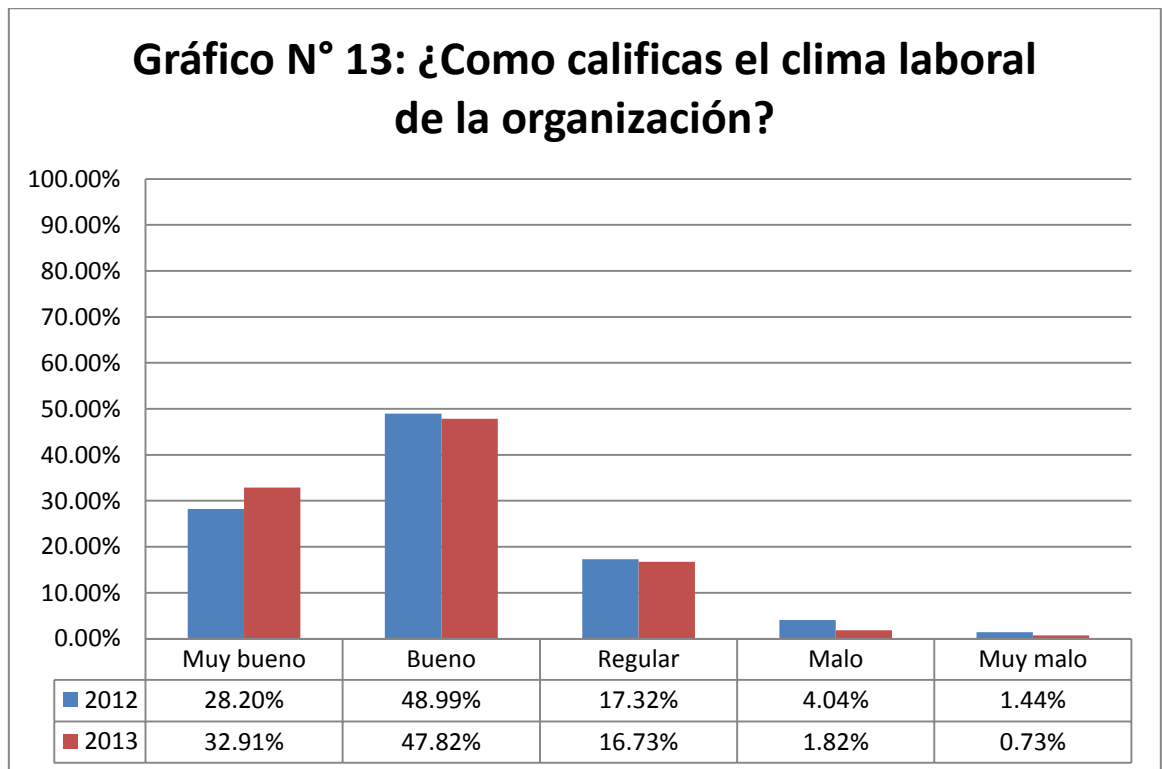
En el Gráfico N° 11, en el cuál se presenta la percepción respecto al diálogo fluido entre jefes y practicantes, se puede apreciar que en ambos períodos más del 80 % de los estudiantes señaló mantener un diálogo fluido con su jefe. Incluso hubo un incremento de más del 4 % en el nivel de respuestas afirmativas en el año 2013 con respecto del año 2012.



En los años 2012 y 2013, el porcentaje de encuestados que respondieron que sí contaron con un ambiente físico adecuado fue muy alto. Debe señalarse, sin embargo, que el año 2013 hubo un incremento, con respecto al año 2012, de 10.45% de encuestados que respondió negativamente (Ver Gráfico N° 12). Surge la duda si se han incrementado las demandas de los estudiantes en este sentido.



En el Gráfico N° 13, con respecto al clima laboral de la organización, se observa que durante los años 2012 y 2013, 76 % y 80 %, respectivamente, calificaron el clima laboral en las organizaciones en las que practicaron como muy bueno y bueno. Así mismo, en el año 2013 el porcentaje de encuestados que calificó el clima como Muy Malo y Malo bajó con respecto del año 2012.

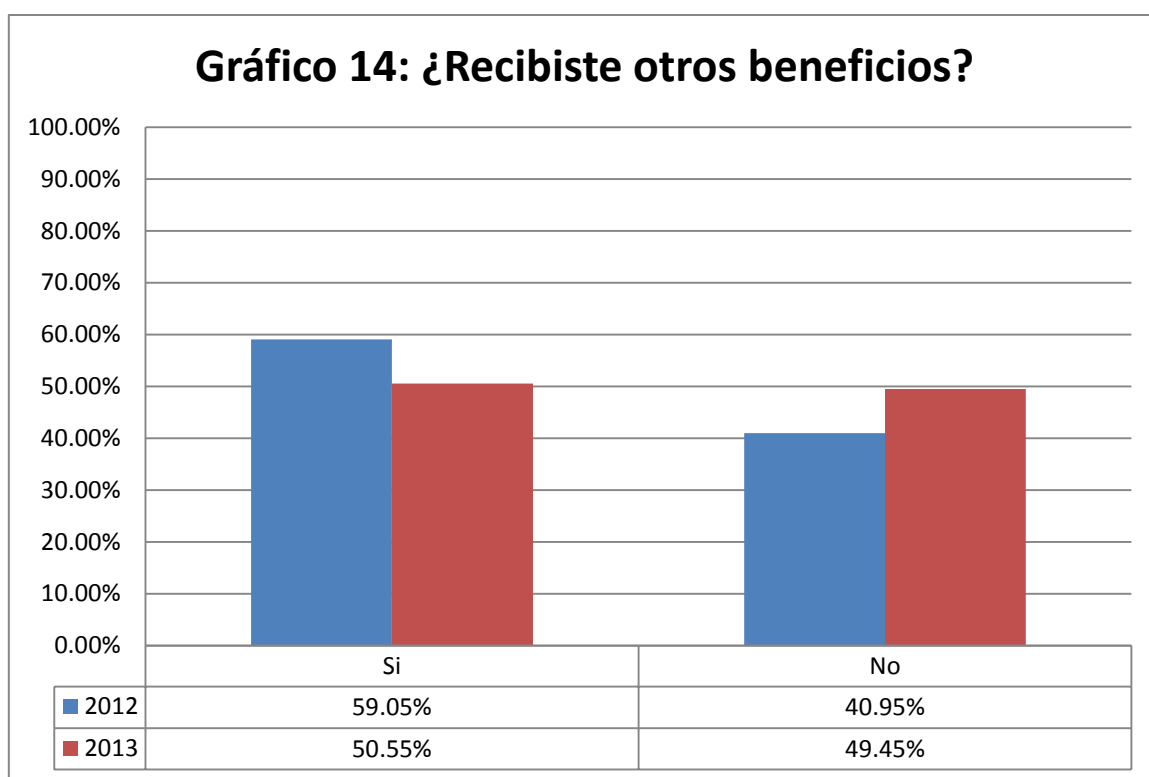


## Beneficios Adicionales

El porcentaje de alumnos que recibieron beneficios adicionales a los que obliga la Ley sigue siendo mayor al 50%. Sin embargo, el año 2013 se aprecia una reducción del 8.5% respecto del año 2012.

Es necesario señalar que los alumnos tienden a confundir beneficios adicionales con las exigencias mínimas que establece la ley.

Esto sugiere que las bolsas de trabajo de las universidades deberían realizar acciones dirigidas a comunicar con claridad a los alumnos cuáles son los beneficios exigidos por ley.



## Sobre los Beneficios Especiales

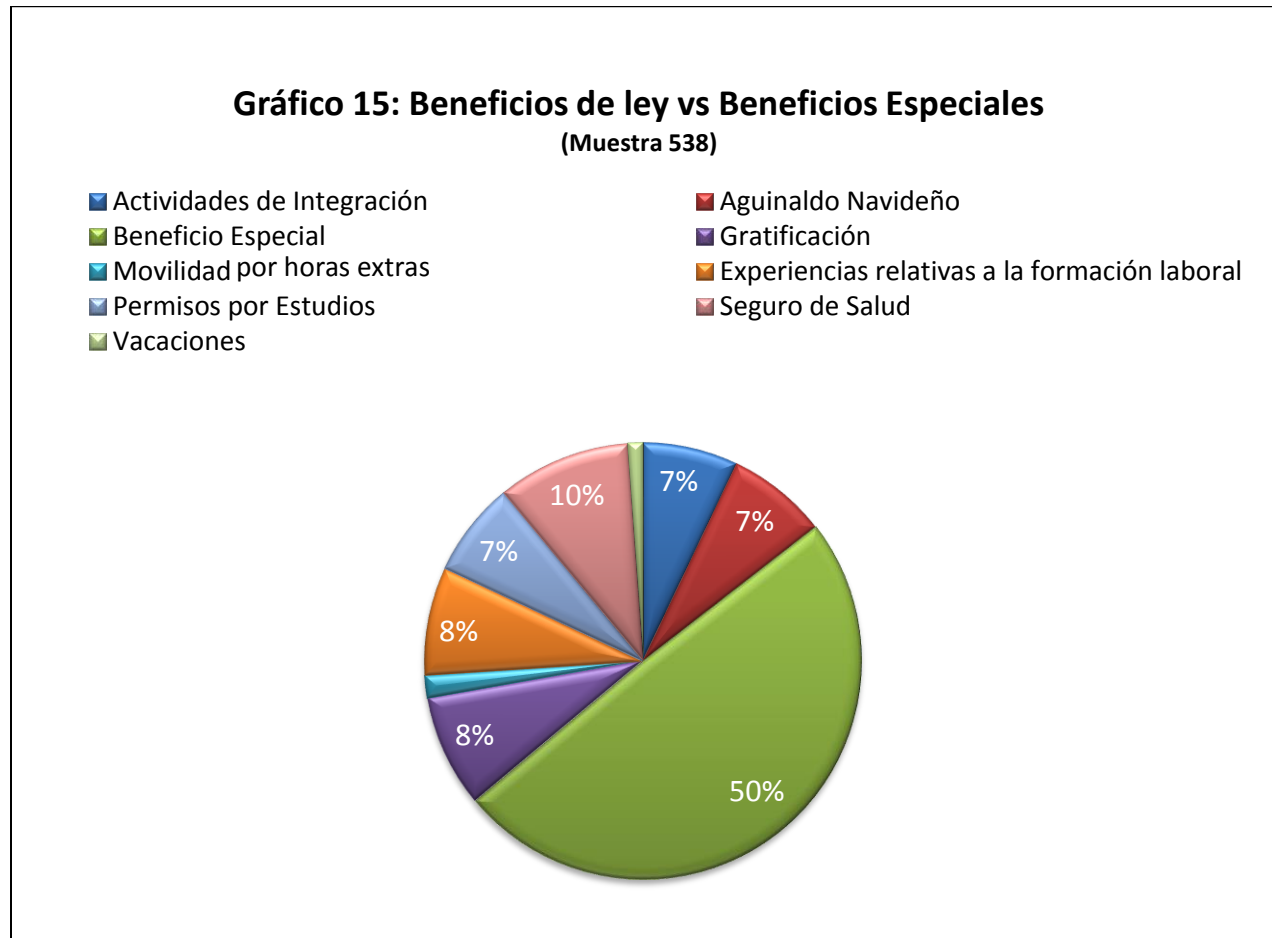
De las 1100 personas que señalaron que habían practicado, 537 indicaron que habían recibido beneficios especiales. No obstante, los resultados mostraron que 36% de los que dijeron recibir dichos beneficios los confundieron con derechos de ley o experiencias propias del trabajo. En este sentido, un 19% incluyó como beneficios especiales el seguro de salud (10%), la gratificación semestral (8%), y las vacaciones (1%).

El 15% confundió el beneficio con experiencias que se viven en el área de trabajo como la toma de decisiones, la oportunidad de ser incluido en diferentes proyectos, o la participación en actividades de



integración que implementa la organización. El 2% considera la movilidad por horas extras como un beneficio especial, pero las horas extras no están contempladas por la ley.

En un 7% de los casos se menciona al aguinaldo navideño, pero se genera la duda si efectivamente es un aguinaldo o si es la gratificación semestral contemplada en la Ley. Se menciona también el permiso para estudiar, pero finalmente, de ser recuperado, no tendría connotación especial.

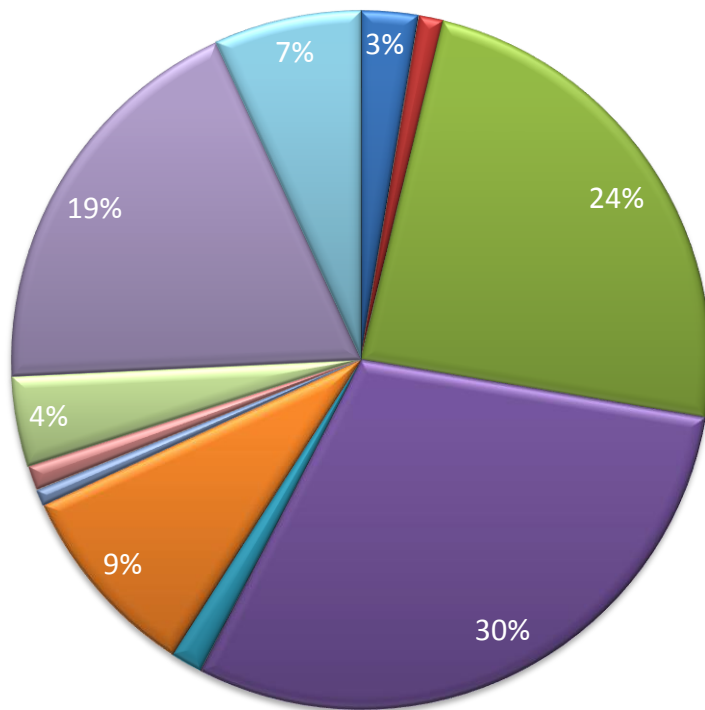


Con respecto a los **beneficios** que efectivamente son **especiales**, el que tuvo mayor número de menciones fue el rubro de descuentos y regalos (30%). Le siguieron los cursos de capacitación (24%), la subvención del almuerzo (19%), el bono económico (9%) y la movilidad gratuita (4%). También se mencionaron entrega de celulares, membresía en un club, días libres, sesiones de masajes, y horario de verano, entre otros. La categoría "Otros", con un 8% de menciones, agrupa diversos beneficios tales como estacionamiento gratuito, gimnasio, y nutricionista.

### Gráfico 16: Beneficios Especiales

(Muestra 264)

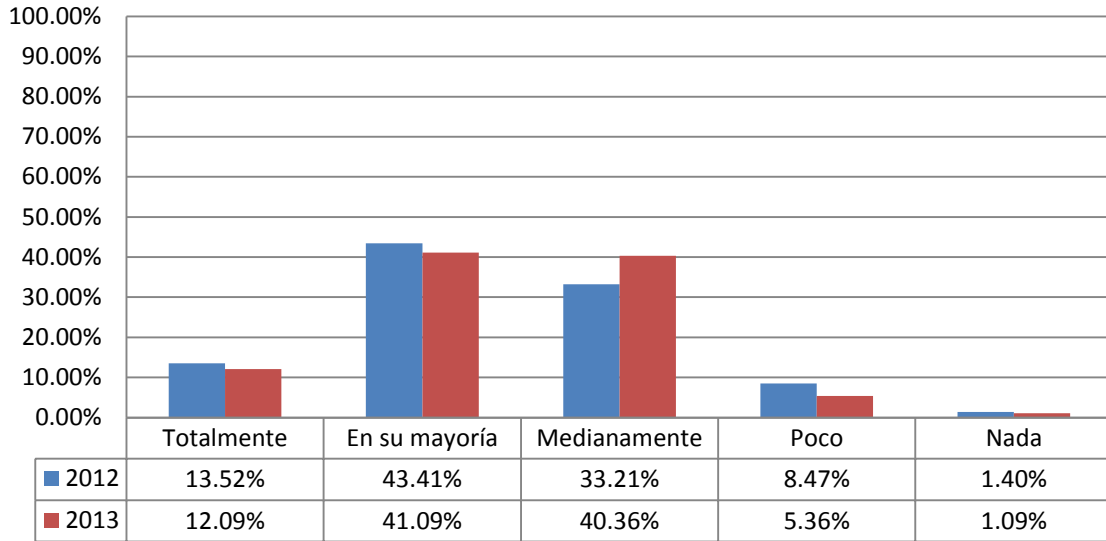
- Celulares
- Cursos de Capacitación
- Días Libres
- Horario de Verano
- Movilidad Gratis
- otros
- club
- Descuentos y Regalos
- Económico
- Masajes
- Subvención de Almuerzo



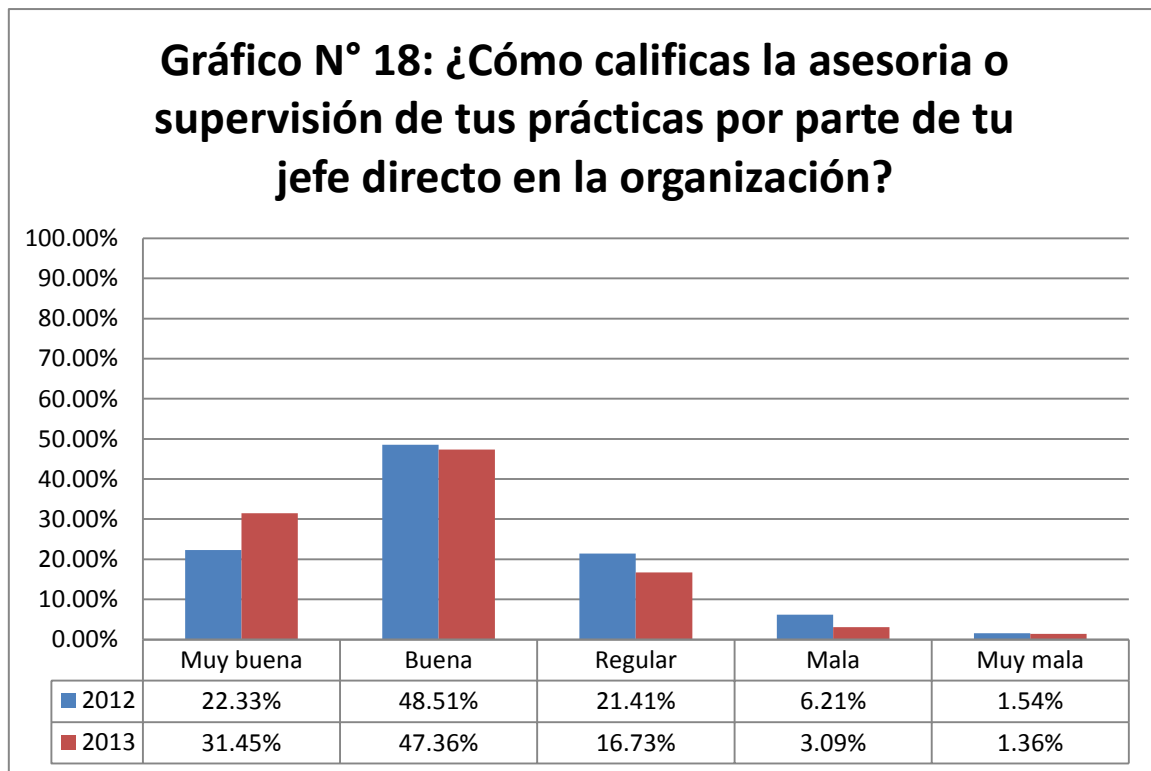
### Aprendizaje

En el Gráfico N° 17, se observa que tanto en el año 2012 como en el año 2013, más del 50% de los encuestados consideran que la práctica les permitió aplicar sus conocimientos universitarios En su mayoría y Totalmente.

### Gráfico N° 17: ¿En qué medida la práctica te permitió aplicar lo aprendido en la universidad?

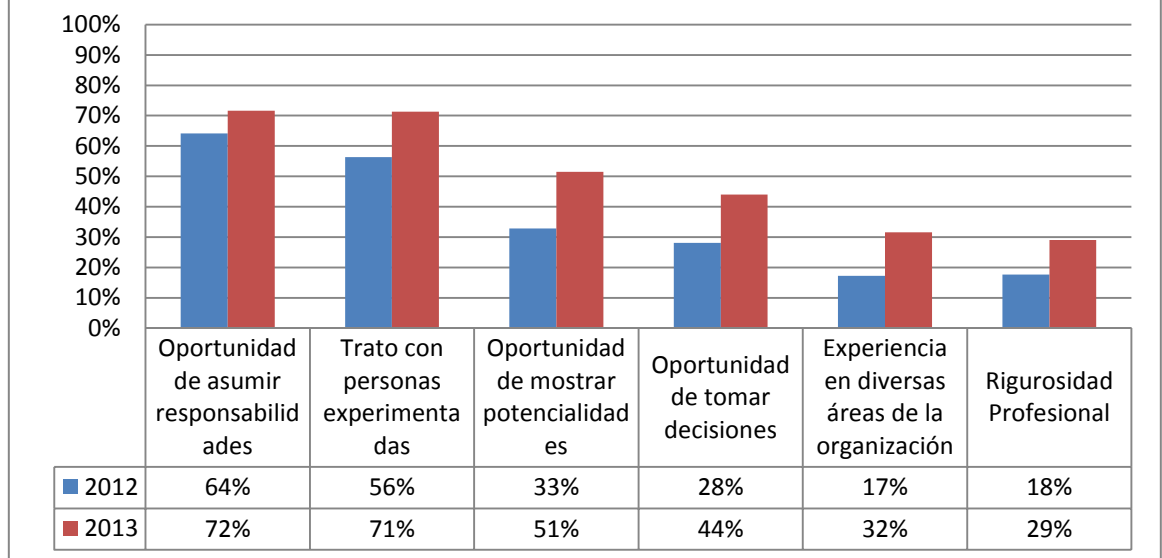


En el año 2013, hubo un incremento de casi el 10 % de encuestados que señaló que la asesoría o supervisión que había recibido por parte de su jefe directo había sido Muy Buena. (Ver gráfico N° 18).



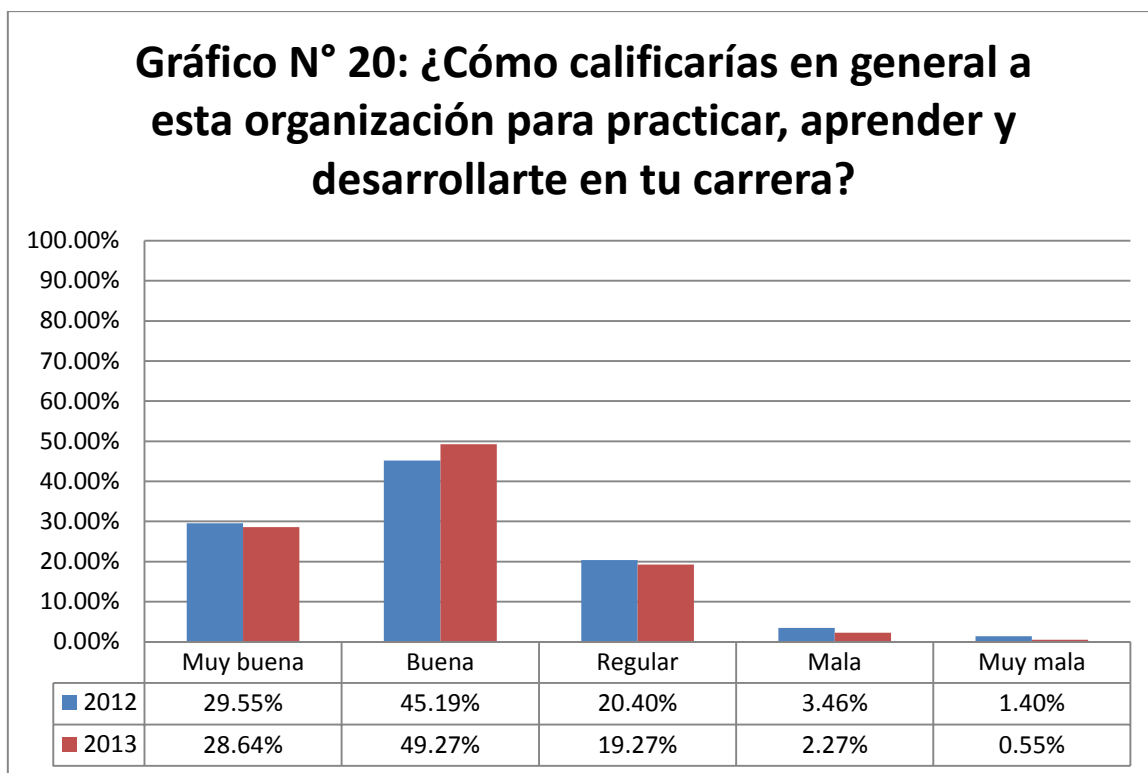
Se solicitó a los practicantes que identificaran tres características destacadas del proceso de aprendizaje que se dio durante la práctica. En ambos períodos, la Oportunidad de asumir responsabilidades y el Trato con personas experimentadas superan ampliamente las otras características. (Ver Gráfico N° 19).

**Gráfico N° 19: Características destacadas del proceso de aprendizaje durante la práctica que realizaste**



## Percepción general

Con relación a la percepción general de los encuestados sobre la organización donde llevaron a cabo sus prácticas, más del 70% de los encuestados calificó como muy buena o buena a su organización para practicar, aprender y lograr un desarrollo profesional. (Ver Gráfico N° 20).



## Conclusiones

- Con respecto a las Condiciones Laborales, es significativo el incremento de los encuestados en el año 2013 que señalaron que las empresas donde habían practicado habían respetado las horas de prácticas pactadas. Así mismo, existe una mejora en el promedio de la subvención, superando el monto mínimo establecido por ley.
- Con relación al Clima Laboral, se identificaron los siguientes criterios para explorar: respeto, sentirse valorado, buen trato, flexibilidad horaria, ausencia de discriminación, diálogo fluido con el jefe directo, ambiente físico adecuado y beneficios adicionales a los de ley. En estos hubo resultados superiores al promedio, lo cual evidencia en la calificación final del clima que la mayoría consigno como muy bueno y bueno el clima laboral en las organizaciones en la que practico.
- Es necesario señalar, que los alumnos confunden beneficios adicionales, con las condiciones de práctica que establece la ley.
- En el caso del aprendizaje durante la práctica, se tomaron como referencia las siguientes variables: aplicación de lo aprendido, asesoría o supervisión del jefe directo y características destacadas del proceso de práctica. Los alumnos señalan que existe un desfase entre los conocimientos recibidos y las necesidades de la realidad empresarial. De manera similar, la asesoría por parte del jefe directo podría indicarnos que existe una disonancia entre lo esperado por el alumno y la realidad en las empresas.