

# Seguimiento de las personas graduadas de universidades costarricenses

Karen Corrales Bolívar

Correo: [kcorrales@conare.ac.cr](mailto:kcorrales@conare.ac.cr)

Investigadora OLaP-Conare

San José, Costa Rica

20 de mayo, 2020



**CONSEJO NACIONAL  
DE RECTORES**



# Contenido

1. ¿Qué es el OLaP y cuáles son sus investigaciones?
2. Resultados del último estudio del OLaP
3. Estudios de personas graduadas del OLaP
  - 3.1. Evolución de los estudios
  - 3.2. Metodología actual
4. Recolección y construcción de bases de datos
5. Experiencias de trabajo de campo
6. Retos del OLaP

# 1. ¿Qué es el OLaP?



**CONSEJO NACIONAL  
DE RECTORES**



**1**

### Creación

Nace el OLaP en el  
2008

**2**

### Razón de ser

Brindar información  
oportuna del mercado de  
trabajo de los  
profesionales



**3**

### Refuerza

Investigaciones y alianzas  
estratégicas en inserción  
laboral con otras  
entidades





# Investigaciones del OLaP

01

Seguimiento de la condición laboral de las personas graduadas universitarias

02

Empleadores de las personas graduadas universitarias

03

Perfil de la persona graduada universitaria en grado y posgrado

04

Productos: Radiografía Laboral y  
Opinómetro Laboral

## 2. Resultados del último estudio del OLaP



**CONSEJO NACIONAL  
DE RECTORES**



RADIOGRAFÍA  
LABORAL

MI CARRERA  
ES MI FUTURO

¿QUÉ PUEDO  
ESTUDIAR?

COMPARAR  
DISCIPLINAS

ESTUDIO DE  
EMPLEADORES

DESCARGAR  
CUADERNILLOS

Datos generales del estudio

Académico

Laboral

Sociodemográfico

Estudio de empleadores

Perfil del  
empleador

Opinión  
del  
empleador

Población por grado académico

Bachillerato



46.133

Licenciatura



46.097

Continuó con los estudios

Sí



63,1%

No



36,9%

Sector universitario

Público



27,2%

Privado



72,8%

Tipo de colegio de procedencia

Público



78,3%

Privado



12,6%

Semi-Oficial (subvencionado)



9,1%



# 3. Estudios de graduados del OLaP



**CONSEJO NACIONAL  
DE RECTORES**

# Seguimiento de la condición laboral de las personas graduadas universitarias

**O**btener la caracterización de las personas graduadas en de las universidades del país

**D**eterminar el comportamiento de variables académicas de las personas

**C**onocer indicadores laborales como desempleo, subempleo por horas y empleo no relacionado a la carrera

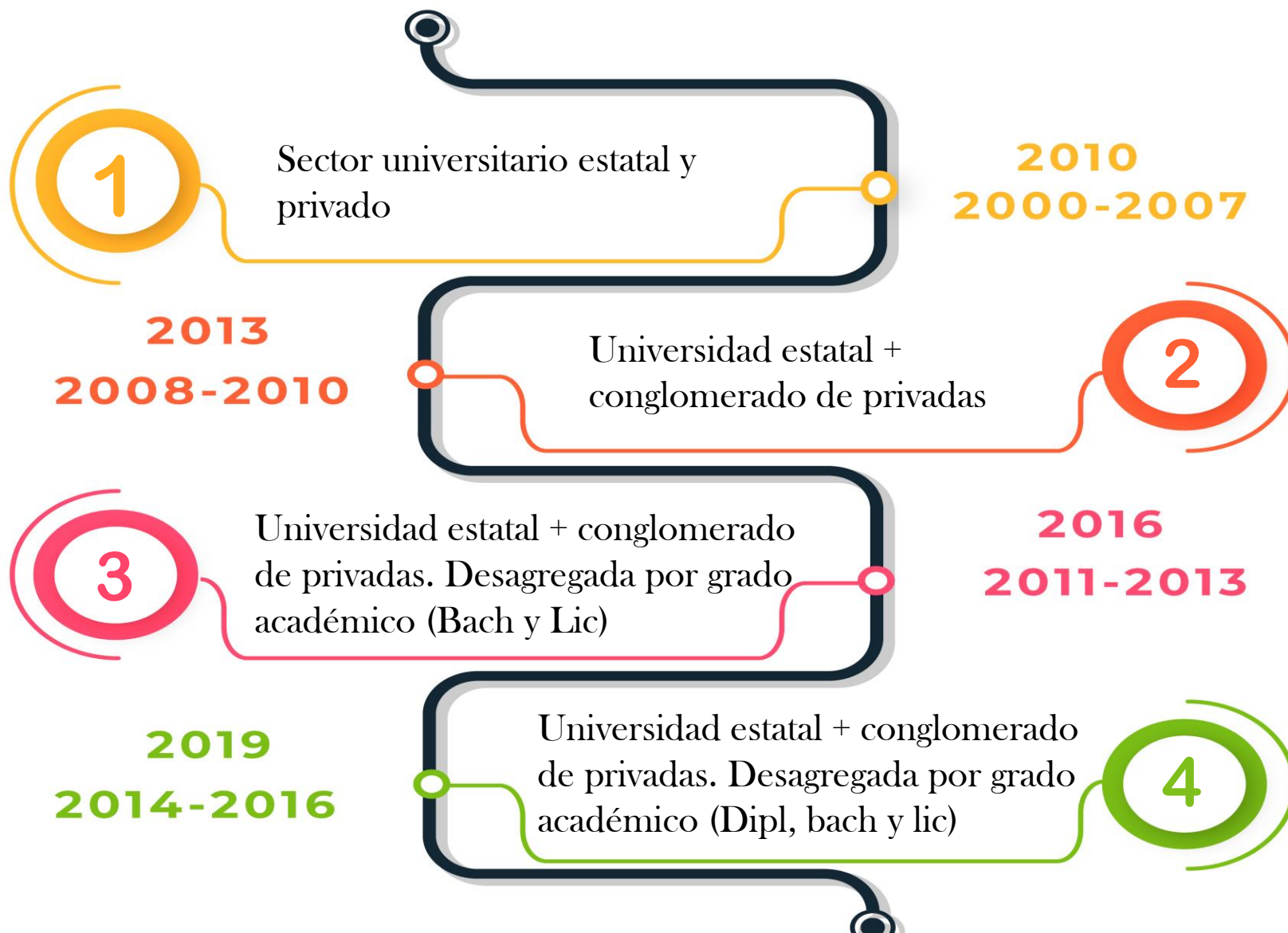
**C**aracterizar el ejercicio profesional y la situación del mercado de empleo de las personas graduadas





## 3.1 Evolución de los estudios

# Evolución de las muestras de los estudios de graduados



# Estudios de seguimiento de personas graduadas



Año

Población y muestra

Productos

2010

2000-2007  
Muestra: 13.193  
Respuesta: 12.412



2013

2008-2010  
Muestra: 12.792  
Respuesta: 12.300



2016

2011-2013  
Muestra: 15.634  
Respuesta: 14.435



2019

2014-2016

En procesamiento y análisis a publicarse en el II semestre 2020



## 3.2 Metodología actual OLaP

## Planificación:

Diseño y marco muestral  
Cuestionario  
Selección de muestras  
Planificación del presupuesto



## Trabajo de campo:

**campo:**  
Capacitación  
Control de calidad  
Recolección de los datos

## Procesamiento y difusión:

Presentación a medios de prensa  
Presentaciones a distintos públicos meta  
Actualización de sitios web y cifras





# Población y marco muestral



# Objetivos y cuestionario



## Talleres con grupos de expertos



## Comisión interuniversitaria del OLaP



CONSEJO NACIONAL DE RECTORES

## Consulta de instrumentos de observatorios laborales de otros países (Colombia)

# 1

- Indicadores de empleo
- Jornada laboral que trabajan
  - Análisis por sexo
- Aproximación de trabajador independiente

- Indicadores de empleo
- Jornada laboral que trabajan
- Análisis por sexo
- Aproximación de trabajador independiente
- Traslado a su lugar de trabajo

# 2

- Indicadores de empleo
- Jornada laboral que trabajan
  - Análisis por sexo

# 3

- Tipo de trabajador (asalariado o independiente)
  - Tiempos de traslado
- Formalidad del empleo
  - Salario mínimo

# Definición de tamaños de muestra



Muestreo probabilístico: los tamaños de muestra de cada de las disciplinas, se calcularon con la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Donde,

$N$ =total de la población

$Z_{\alpha}$ =1,645 con una confianza del 90%

$p$ = proporción esperada (en este caso 5,6% = 0,0566)

$q$ = 1-  $p$  (en este caso 1-0,0566= 0,944)

$d$ = precisión de la investigación 5,5%

Números telefónicos y correos electrónicos personales, familiares, lugar del trabajo, entre otros.

Información de las escuelas y universidades



Encuesta de perfil y los colegios profesionales con información pública



Contratación de una empresa que vende servicios de bases de datos de contactos



.01

- Definir el periodo de recolección según el tamaño de muestra
- Preparación de archivos de muestras
- Contratación de encuestadores y supervisores según tamaño de muestra y tiempo estimado para la recolección de datos

.02

#### Centro de llamadas:

- Equipamiento (computadoras, diademas, cubículos, software)
- Central telefónica (software de llamadas)
- Internet
- Cámaras de seguridad

.03

#### Control de calidad:

- Manual de capacitación (Laborales, cuestionario)
- Escucha de llamadas remota en vivo, o grabaciones
- Revisión de datos del cuestionario (Llamada vrs respuestas)

.04

#### Plataformas informáticas:

- Sistema automatizado de encuestas (SAE), administra las muestras para los encuestadores.
- Software de encuestas *Lime survey*

# 4. Recolección y construcción de bases de datos



**CONSEJO NACIONAL  
DE RECTORES**



01

- Conocer **“muy bien”** como se tiene la información de diplomas otorgados en cada universidad
- Ejemplo: información de diplomas extraídos de actas de graduación en las universidades privadas
- Antes de iniciar el trabajo de campo limpiar duplicados, extranjeros, grado académico superior



02

- La regla de oro **“VALIDAR, VALIDAR, Y VALIDAR”**, todas las etapas de construcción y recopilación de información
- Contar con un catálogo de carreras, disciplinas y áreas, o utilizar una clasificación internacional, esto facilita la recolección y procesamiento de la información
- Utilizar una plataforma para la encuesta que permita el envío al correo.



03

- Una vez construido el marco muestral y seleccionadas las muestras, se recomienda validar la información con los profesionales de título, universidad y grado académico
- Utilizar un sistema automatizado de asignación de encuestas, resguarda la información sensible ante el personal encuestador



# 5. Experiencias de trabajo de campo



**CONSEJO NACIONAL  
DE RECTORES**

## Capacitación y selección



- En el proceso de selección de personal realizar una prueba corta de aplicación de encuestas.
- Capacitación minuciosa y amplia.
- Manual de capacitación detallado.
- Pruebas de aplicación del cuestionario en papel y digital.

## Control de calidad



- El control de calidad es esencial, ya que esto nos permite asegurar que la información que se recolecta cumple con los estándares deseados.
- Escuchas de llamadas o grabaciones, durante todo el trabajo de campo.
- Supervisar continuamente las labores de los encuestadores.
- Uso de herramientas tecnológicas como el SAE, sistemas de conteos de llamadas entre otros.
- Instrumento de evaluación de aplicación del instrumento (Copia a RH).
- Reporte de avance de muestras por encuestadores.
- Establecer metas semanales de entrevistas para los encuestadores.

## Publicidad y difusión sobre inicio del trabajo de campo

03

- Fuerte campaña de difusión del estudio que se va a realizar.
- Correos informativos que expliquen el objetivo del estudio.
- Vinculación con los colegios profesionales, escuelas y diferentes sitios que colaboren compartiendo la información de que el estudio se está realizando.

## Respaldos de información durante el trabajo de campo

04

- Respaldos de las bases de datos semanales o más.
- Reportes semanales del avance de las muestras.

## 6. Retos en futuras investigaciones



**CONSEJO NACIONAL  
DE RECTORES**

01

- Contactos actualizados de las personas.
- Credibilidad en la entrevista telefónica debido al aumento de las estafas por este medio y el poco interés en atender entrevistas bajo esta modalidad.

02

- Reducción de los tiempos de llamada durante la entrevista esto implica una reducción del cuestionario.
- Aproximar información sensible por medio de otras fuentes de datos (Salarios, edad, traslados, etc).

03

- Proyecto muy costoso (contratación de personal).
- Disminuir trámites administrativos para difundir la información que es veraz y oportuna.

04

- Las universidades tomen al estudio como punto de referencia para la toma de decisiones como replantear los planes de estudio o los cursos.

05

- Ampliar temas de investigación para el OLaP, tales como Industria 4.0, las carreras STEM o carreras del futuro.

# ¿Preguntas?

Contactos:

Karen Corrales Bolívar

Correo:

[kcorrales@conare.ac.cr](mailto:kcorrales@conare.ac.cr)

Correo:

[observatoriolaboral@conare.ac.cr](mailto:observatoriolaboral@conare.ac.cr)



**CONSEJO NACIONAL  
DE RECTORES**