



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE**  
**FACULTAD DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA**

**TEMA:**

**“ESTUDIO DE SEGUIMIENTO DE EGRESADAS EN LA CARRERA DE SECRETARIADO EJECUTIVO ESPAÑOL DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE DE LOS AÑOS 2009 Y 2010, CON LA FINALIDAD DE APOYAR LA EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA CARRERA”.**

**TRABAJO DE GRADO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADA EN LA ESPECIALIDAD DE SECRETARIADO EJECUTIVO ESPAÑOL**

**AUTORAS:**

Armas Montalvo Cinthia Karina  
Benítez Grijalva Amparito de Jesús

**DIRECTOR:**

Dr. Julio Alarcón

**Ibarra, 2012**

## **ACEPTACIÓN DEL DIRECTOR**

En calidad de Director de trabajo de Grado titulado **ESTUDIO DE SEGUIMIENTO DE EGRESADAS EN LA CARRERA DE SECRETARIADO EJECUTIVO ESPAÑOL DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE DE LOS AÑOS 2009 Y 2010**, de las egresadas: Armas Montalvo Cinthia Karina y Benítez Grijalva Amparito de Jesús, de la carrera de Secretariado Ejecutivo Español, considero que el presente informe de investigación reúne todos los requisitos para ser sometido a la evaluación del Jurado Examinador que el Honorable Consejo Directivo de la Facultad designe.

Ibarra, Noviembre de 2012

**DR. JULIO ALARCON**  
DIRECTOR DE TESIS

## DEDICATORIA

Este trabajo de tesis está dedicado a Dios, por darnos la vida a través de nuestros queridos padres quienes con mucho cariño, amor y ejemplo han hecho de nosotras, unas personas con valores para poder desenvolvernos como: madre, hijas y profesionales.

A mis padres y a mis hijos, que son el motivo y la razón que nos ha llevado a seguir superándonos día a día, para alcanzar nuestros más preciados ideales de superación, ellos fueron quienes en los momentos más difíciles nos dieron su amor y comprensión para poderlos superar, queremos también dejar a cada uno de ellos una enseñanza, que cuando se quiere alcanzar algo en la vida, no hay tiempo ni obstáculo que lo impida para poder lograrlo. Y no podía faltar mi compañera de tesis, que estuvimos en las buenas y en las malas luchando juntas por lo que uno más anhela, ser un profesional en la vida.

Son a ellos a quienes les debemos todo, horas de consejos, de regaños, de reprimendas, de tristezas y alegrías de las cuales, estamos muy seguras de que las han hecho con todo el amor del mundo para formarnos como seres integrales y de las cuales nos sentimos extremadamente orgullosas.

Amparito y Cinthia

## **AGRADECIMIENTO**

A través de este trabajo, nos complace sobremanera exteriorizar nuestro sincero agradecimiento a la Universidad Técnica del Norte Facultad de Educación Ciencia y Tecnología, Escuela de Secretariado Ejecutivo Español y en ella a los distinguidos docentes que con su profesionalismo y ética puesto de manifiesto en las aulas, nos enrumbaron con su conocimientos que nos servirán para ser útiles en la sociedad.

A nuestro Director, Dr. Julio Alarcón quien con su experiencia ha sido la guía idónea durante el proceso que ha llevado hacer esta tesis, nos ha brindado el tiempo necesario así como la información, para que este anhelo llegue a ser felizmente culminado.

A todos los docentes que han hecho vocación de su trabajo profesional, al estar convencidos, de que el saber y el conocimiento son los pilares de la prosperidad de los pueblos.

Amparito y Cinthia

## ÍNDICE

| <b>CONTENIDO</b>                           | <b>PÁGINA</b> |
|--|---------------|
| <b>Introducción</b>                        | 1             |
| <b>CAPÍTULO I</b>                          |               |
| 1. El problema de investigación            |               |
| 1.1 Antecedentes                           | 3             |
| 1.2 Planteamiento del problema             | 5             |
| 1.3 Formulación del problema               | 9             |
| 1.4 Delimitación                           | 9             |
| 1.5 Objetivos                              | 10            |
| <b>CAPÍTULO II</b>                         |               |
| 2. Marco Teórico                           |               |
| 2.1 Fundamentación                         | 14            |
| 2.2 La Universidad                         | 21            |
| 2.3 Los estudios sobre graduados           | 37            |
| 2.4 Glosario de términos                   | 49            |
| 2.5 Matriz categorial                      |               |
| <b>CAPÍTULO III</b>                        |               |
| 3. Metodología                             |               |
| 3.1 Tipos de investigación                 | 53            |
| 3.2 Métodos de investigación               | 54            |
| 3.3 Técnicas e instrumentos                | 55            |
| 3.4 Población                              | 56            |
| 3.5 Lista de egresadas                     | 57            |
| <b>CAPÍTULO IV</b>                         |               |
| 4. Análisis e Interpretación de Resultados |               |
| 4.1 Procesos                               | 60            |
| 4.2 Interpretación preguntas 1 – 31        | 62            |
| <b>CAPÍTULO V</b>                          |               |
| 5. Conclusiones y Recomendaciones          |               |
| 5.1 Conclusiones                           | 146           |
| 5.2 Recomendaciones                        | 147           |
| <b>CAPÍTULO VI</b>                         |               |
| 6. Propuesta alternativa                   |               |
| 6.1 Título de la propuesta                 | 148           |

|     |                               |            |
|-----|-------------------------------|------------|
| 6.2 | Justificación e importancia   | 148        |
| 6.3 | Fundamentación                | 149        |
| 6.4 | Objetivos                     | 151        |
| 6.5 | Ubicación sectorial y física  | 152        |
| 6.6 | Desarrollo de la propuesta    | 152        |
| 6.7 | Impactos                      | 155        |
| 6.8 | Difusión                      | 156        |
|     | <b>Bibliografía</b>           | <b>157</b> |
|     | <b>ANEXOS</b>                 |            |
|     | Anexo 1: Árbol de problemas   | 160        |
|     | Anexo 2: Matriz de coherencia | 161        |
|     | Anexo 3: Encuesta             | 162        |

## RESUMEN

El seguimiento de egresadas cada día cobra mayor importancia, ya que las universidades e instituciones de educación superior están interesadas en evaluar la calidad de educación que imparten. Buscan saber qué es lo que demanda el mercado laboral y de este modo hacer las adecuaciones pertinentes a los planes de estudio para así satisfacer las mismas. Además de saber dónde están trabajando sus egresadas y demás información relevante. El estudio de seguimiento a egresadas de Secretariado Ejecutivo Español, se planteó para responder la necesidad de conocer acerca de la situación que afrontan las egresadas cuando acceden al mercado laboral, las dificultades en la búsqueda de empleo, su trayectoria laboral, la situación de las egresadas con la formación recibida o la adecuación de la misma a las necesidades del mercado de trabajo actual. Se averiguó el grado de satisfacción de los conocimientos recibidos y su aplicación en el campo laboral. El tipo de investigación fue descriptiva porque se aspira conocer las capacidades y competencias de la formación profesional, ejecutada a través de una investigación de campo. Los resultados correspondientes a la muestra de las encuestadas, se evidencia la capacidad para trabajar en equipo, para organizar y planificar el tiempo, capacidad de adaptación a nuevas situaciones; de igual manera los resultados indican la existencia de satisfacción con respecto a la calidad de formación recibida y posibilidad de aplicar conocimientos y destrezas adquiridas en sus estudios. Una de las debilidades que se pudo constatar es la poca capacidad de comunicación en otro idioma. La propuesta es crear un sistema de seguimiento de egresadas a través de la página web de la Universidad Técnica del Norte con el propósito de describir la relación entre formación académica, el empleo y el nivel de satisfacción ente los estudios y el trabajo. Además se podrá verificar los requerimientos de ofertar estudios de post grado para las egresadas en esta área.

## SUMMARY

The follow-up of graduates every day is more important, since universities and higher education institutions are interested in evaluating the quality of education offered. They seek to know what is what requires the labour market and thus making curricula relevant adjustments to satisfy them. In addition to knowing where they are working their graduates and other relevant information. The follow-up to Secretariat Executive Spanish graduates study, arose to meet the need to know about the situation facing the graduates when they access the labour market, difficulties in job searching, his professional career, the situation of the graduates with the training received or the adequacy of the current labour market needs. The degree of satisfaction of the received knowledge and its application in the workplace was found. The type of research was descriptive because vacuuming capabilities and competences of vocational training, implemented through field research. The results for the sample of interviewees, shows the ability to work as a team, to organize and schedule the time, ability to adapt to new situations; in the same way the results indicate the existence of satisfaction with the quality of training received and possibility to apply knowledge and skills acquired in their studies. One of the weaknesses that could see is the little ability to communicate in another language. The proposal is to create a system of follow-up of graduates through the web page of the Technique North University for the purpose of describing the relationship between education, employment and the level of satisfaction between studies and work. Requirements of offering studies degree to the graduates in this area may also be checked.

# INTRODUCCIÓN

El desarrollo de esta tesis nos permitió evidenciar las inquietudes y necesidades de las egresadas en Secretariado Ejecutivo Español de los años 2009 2010, en el ámbito profesional y laboral, la cual pretende ser un aporte para la realización de programa de seguimiento y con la finalidad de mejorar la comunicación con la egresadas.

El contenido del presente documento, está fraccionado en cuatro capítulos:

**CAPÍTULO I:** Este capítulo contiene el problema de investigación, sus antecedentes, el planteamiento de problema su contextualización, delimitación temporal espacial, objetivos general y específicos y finalmente la justificación.

**CAPÍTULO II:** Se refiere al marco teórico donde sustenta el contenido científico de la investigación, cuyo tema propuesto es un programa de seguimiento de egresadas de la carrera de Secretariado Ejecutivo Español de los años 2009 – 2010. Glosario de términos.

**CAPÍTULO III:** Contiene la metodología que se utilizó para este trabajo investigativo aplicado en el desarrollo de su proceso. Las técnicas e instrumentos que se utilizaron en esta investigación para lo cual se utiliza encuestas. Lista de egresadas.

**CAPÍTULO IV:** Este capítulo contiene el análisis e interpretación de resultados obtenidos luego de la aplicación de las encuestas como instrumentos de investigación.

**CAPÍTULO V:** Plantea las conclusiones y recomendaciones que obtuvo el equipo de investigación una vez concluido este trabajo, que aborda un proceso de cambio, producto del diagnóstico expuesto.

**CAPÍTULO VI:** Finalmente en este capítulo se expone la propuesta alternativa con su respectiva justificación, la fundamentación referente a este estudio con los objetivos general y específicos, el desarrollo de la propuesta, los impactos, su difusión y evaluación.

Creemos que este trabajo será de utilidad práctica para mantener un acercamiento con las egresadas de Secretariado Ejecutivo Español y constatar su desempeño profesional y su inserción laboral.

# CAPÍTULO I

## 1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.

### 1.1. Antecedentes.

En los años 70, empezó la historia de la Universidad Técnica del Norte, acompañado del espíritu de superación de profesionales, además por brindar mayores oportunidades al pueblo ubicado en las provincias del Carchi, Imbabura, sus de Pichincha, partes de Esmeraldas y Sucumbíos.

Con este propósito, se crearon las facultades de Ciencias de la Educación, Administración de Empresas, Enfermería e Ingeniería, y se convocó a los bachilleres a que se inscriban, las clases se dictaban en locales de establecimientos educativos de enseñanza media de la ciudad de Ibarra, la mayoría facilitados en forma gratuita. La planta docente estaba compuesta por profesionales imbabureños, docentes de los diversos colegios.

Posteriormente, en la época de Triunvirato Militar se hicieron las gestiones para alcanzar la oficialización de Universidad; el proyecto Decreto de creación que ya tenía el asentimiento de los dos Triunviros, finalmente fue roto por el extinto Gral. Guillermo Durán A, el 8 de agosto de 1979.

En el régimen Constitucional se logra reactivar las acciones tendientes a la legalización como Universidad; para ello se realizaron varias gestiones ante la Honorable Cámara de Representantes para alcanzar el Decreto de creación, el cual fue aprobado por este organismo del Estado, pero el Presidente Jaime Roldós Aguilera lo vetó totalmente el 11 de octubre de 1979.

Un año después se reinició nuevamente la gestión produciéndose con resultados similares, el Congreso reafirma el Decreto de creación pero el Presidente Oswaldo Hurtado Larrea por el mes de junio de 1981 aplica un nuevo veto total.

Con estas resoluciones, se solicitó a varias universidades del Ecuador, dentro de ellas la Universidad Nacional de Loja, institución que acogió inicialmente el pedido de tomar a la nueva universidad como parte de su extensión, esto sucede el 3 de septiembre de 1981; y, se logró oficializar la Extensión Universitaria con resolución del H. Consejo Universitario, el 31 de marzo de 1982.

Se empezó con la elaboración de la documentación que exige la Ley de Universidades y Escuelas Politécnicas y se eleva al Congreso Nacional el Decreto de creación, el Ejecutivo no se pronunció en el plazo constitucional, por lo tanto por imperio de la Ley se crea la UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE mediante **“Ley 43 publicada en el Registro Oficial Número 482 del 18 de julio de 1986”**, el mismo que se rige por la Constitución Política del Estado, la Ley de Universidades y Escuelas Politécnicas y otras leyes conexas.

El CONUEP impugnó ante el Tribunal de Garantías Constitucionales el decreto No. 43, argumentado que en el proceso de creación no se cumplieron todos los requerimientos legales. Se instrumentó un plan general de acciones tendientes a que el Tribunal de Garantías Constitucionales reafirme el Decreto de Ley No. 43. El 23 de diciembre de 1986 desechó la demanda del CONUEP y declaró constitucional la Ley de creación oficial de la Universidad Técnica del Norte con el carácter de urgente, es decir de vigencia plena e inmediata.

Superadas todas las dificultades legales, el H. Consejo Universitario formalizó la convocatoria, conforme a la Ley de Universidades para elegir a las autoridades titulares de la Institución y a los señores decanos y subdecanos de la diversas facultades. En un marco de participación democrática son electos Rector el Dr. Antonio Posso Salgado; Vicerrector el Econ. Armando Estrada Avilés. Conforme a la Ley, la Universidad Técnica del Norte debió incorporarse oficialmente como nuevo miembro del Consejo Nacional de Universidades y Escuelas Politécnicas del Ecuador, hecho que se realizó luego de varias gestiones el 29 de abril de 1987 ratificado con oficio No. 174 de la Secretaría General del CONUEP.

## **1.2 Planteamiento del Problema**

Una de las problemáticas que enfrentan las escuelas y facultades a nivel superior es sin duda alguna, la falta de un estudio sistemático adecuado, factible y confiable de sus egresados.

La planificación de toda entidad de educación superior tiene como insumo imprescindible el resultado de su acción investigadora, conformada por una serie de estudios sistemáticos de la realidad, de su propio entorno educativo como del contexto del cual forma parte y al que atiende, a través de sus servicios especializados. El conjunto de experiencias realizadas constituye su dominio académico y la garantía de la solvencia de los profesionales que forma.

Se han realizado pocos estudios de graduados, como uno de los aportes, orientados a realizar sucesivos ajustes a su oferta académica en cuanto a la innovación curricular acorde con el avance de la ciencia y tecnología y las demandas del sector productivo.

Los graduados de las Instituciones de Educación Superior (IES), según la Asociación Nacional de Universidades e Institutos de Educación Superior ANUIES organismos regionales, conforman un segmento de atención de los programas de bienestar estudiantil, que tienen como misión fundamental ayudar a la formación integral del estudiante y graduados, a través de programas orientados al desarrollo personal, académico y profesional, mediante la orientación y prestación de servicios educativos.

En América Latina y Ecuador como uno de los aportes fundamentales, para consolidar los programas de enseñanza ya existentes o modificarlos, para mejorar la pertinencia con los sectores empresariales e institucionales y elevar de esta forma el nivel de productividad (Pettit&Litten, 1999), se aplicó encuestas a graduados que sirvieron como práctica habitual en las instituciones de educación superior en varios países a lo largo del siglo XX, especialmente desde la década de los 80, a través de trabajos similares.

Sin embargo, los factores que influyen en estas investigaciones, así como las prácticas administrativas y el uso de los resultados, han variado considerablemente según cada institución. Por ejemplo, algunas instituciones se ponen en contacto con los graduados en el momento que se titulan, entre seis meses y un año después de acabar la universidad, tres años después de titularse o incluso 5 años después para pedirle que respondan a preguntas relativas a sus experiencias universitarias y sus resultados laborales o de formación continua, lo que demuestra una diversidad de concepciones respecto a la Universidad, ya que los graduados, se pronuncian relacionando los acontecimientos que les tocó vivir y que no marcan necesariamente la sincronía y conectividad histórica de la Institución en su proceso formativo.

Los graduados constituyen un referente para el reclutamiento de estudiantes, respaldan los intereses de su alma mater en la comunidad e influyen en los esfuerzos gubernamentales por obtener la ayuda necesaria para la consolidación permanente, pero el aporte más relevante es su desempeño laboral.

La Universidad Técnica del Norte requirió la opinión de las egresadas, para determinar qué aspectos de la formación académica de las egresadas en Secretariado Ejecutivo Español son los más necesarios.

En este sentido, la Universidad necesitó identificar las tendencias del mercado de trabajo. Para obtener una visión contrastada y completa de la realidad, fue necesario recoger la opinión de las egresadas para la identificación de fortalezas y debilidades de su formación académica frente al mercado laboral.

Las instituciones de educación superior empezaron a recibir más presiones desde los sectores públicos y privados para demostrar la eficacia y el impacto de sus planes de estudio. En la actualidad todas las universidades del país están siendo evaluadas para la acreditación correspondiente. Además, los organismos de acreditación especializados, que sancionan los planes de estudios en diferentes disciplinas profesionales o al menos en aquellas de mayor impacto socio económico, han aumentado sus exigencias relativas a la demostración de los resultados de los estudiantes. Aunque los informes realizados por las graduadas son medidas indirectas de dichos impactos, las encuestas a graduadas fueron un modo relativamente rentable de dar cuentas ante estas demandas cada vez mayores.

Según Bazúa y Valenti (1993), para lograr la formación que ofrecen las IES debe buscarse la articulación de dos elementos, que son: a) El grado en que la formación recibida y las habilidades intelectuales y cognitivas

desarrolladas efectivamente por el alumno durante sus estudios, corresponden al nivel alcanzado en dicho lapso por su campo profesional o disciplinario a nivel nacional e internacional; y b) El grado en el que el alumno desarrolla la capacidad de usar tales habilidades e información para resolver los problemas típicos de su campo profesional y laboral.

Las Universidades ecuatorianas han puesto su mirada en los estudios de egresados y graduados como un requisito para la autoevaluación, evaluación externa y acreditación, proceso solicitado en base a la Ley Organiza de Educación Superior (LOES) y destacada por los organismos representantes de esta que son el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEACCES) y el Consejo de Educación Superior (CES).

La Universidad Técnica del Norte está inmersa en este proceso, con el afán de cumplir los indicadores de evaluación externa y las recomendaciones “*que el seguimiento a los egresados sea de manera sistemática*”, se han propuesto algunos intentos de estudios a egresados y graduados.

Actualmente en la U.T.N. no existe un estudio que evalúe el grado de satisfacción profesional y del desempeño laboral, las características que prefieren los empleadores para seleccionar sus empleados y capacidades adquiridas en la carrera, que monitoree en la calidad de los programas educativos y proporcionen información oportuna para el apoyo a los estudiantes.

Este estudio permitió establecer un modelo de indicadores para ser puesto a prueba y cuenta con una metodología sencilla y confiable que ayude a dimensionar las variables relacionadas con el perfil profesional, cuán preparadas están para ejercer las funciones de trabajo y cuáles son

los indicadores de éxito en el desempeño profesional de las egresadas de la carrera de Secretariado Ejecutivo Español.

### **1.3 Formulación del Problema**

¿Un estudio sobre seguimiento a graduadas de la carrera de Secretariado Ejecutivo Español, permitirá obtener información para determinar el grado de satisfacción en su formación profesional y del desempeño laboral?

### **1.4 Delimitación**

#### **Delimitación Espacial**

Este trabajo investigativo se desarrolló en la Universidad Técnica del Norte, Facultad de Educación, Ciencia y Tecnología, Escuela de Secretariado Ejecutivo Español, ubicada en el Cantón Ibarra, Parroquia San Francisco, Barrio El Olivo, Av. 17 de Julio.

#### **Delimitación Temporal**

La investigación se realizó de febrero a octubre de 2012.

### **1.5 Objetivos**

#### **Objetivo General**

Determinar el grado de satisfacción de la formación profesional y desempeño laboral de las graduadas en Secretariado Ejecutivo Español en los años 2009 y 2010, mediante un seguimiento, para cumplir con los requerimientos de evaluación de la carrera.

### **Objetivos Específicos**

- Diagnosticar la situación ocupacional de las egresadas de la carrera de Secretariado Ejecutivo Español.
- Establecer comparativamente si el perfil de egreso de las secretarias satisface el desempeño laboral de las mismas.
- Identificar las fortalezas y debilidades del proceso de formación en Secretariado Ejecutivo Español.
- Implementar un seguimiento a egresadas de Secretariado Ejecutivo Español, que permita realizar reformas o actualizar la malla curricular.

### **1.6 Justificación**

Con la finalidad de perfilar alternativas, estar a la altura de las necesidades del mercado laboral y validar los planes y programas que se desarrollan en su interior, pocas Universidades en nuestro País se han esforzado por hacer un seguimiento a las estudiantes que egresan.

Este tipo de análisis destacó la conexión entre la formación recibida y las exigencias que el mercado determina, lo que determinó la importancia de este trabajo investigativo como un mecanismo para vincular el conocimiento de las Universidades con los requerimientos laborales. La relación existente entre el mundo de la educación y el del trabajo, es uno de los aspectos menos estudiados por las IES. Esta investigación estuvo relacionada con los procesos y resultados de la formación de los

egresados: sus capacidades académicas y profesionales que las capacitan para ingresar al mercado de trabajo. En la actualidad, se ha establecido en la mayoría de las IES el compromiso de evaluar algunas actividades a través del seguimiento de egresados con el propósito de constatar su eficacia y eficiencia.

El estudio de seguimiento de egresados es una herramienta básica que permite conocer el desempeño y desarrollo profesional de los egresados, (García C., 2004).

Los estudios de egresados constituyen una de las estrategias apropiadas para retroalimentar los programas de formación de profesionales e investigadores en las instituciones de educación superior. Estos también son considerados como mecanismos poderosos de diagnóstico de la realidad, con el potencial de inducir en las instituciones la reflexión a fondo sobre sus fines y sus valores.

Los resultados de estos estudios pueden asimismo, aportar elementos para redefinir el proyecto de desarrollo de aquellas instituciones que se mantienen alerta ante las nuevas necesidades sociales, permitiéndoles reconocer y asumir las nuevas formas de práctica profesional que se requieren para sustentar un proceso social menos inequitativo y dependiente.

Los estudios de egresados pueden ser una herramienta básica para la definición de políticas en el nivel regional, estatal e incluso nacional y para el diseño de estrategias tendientes a propiciar el desarrollo y el fortalecimiento de todas las instituciones educativas del país. (Fresan, 1998).

Este proceso reflejó información sistemática a cerca de las deficiencias académicas de las estudiantes y constató el tipo de relación que existe entre la formación adquirida por la graduada y el campo laboral productivo, convirtiéndose en un instrumento de evaluación y toma de decisiones. Para la carrera de Secretariado Ejecutivo Español de la Universidad Técnica del Norte, ésta investigación se destinó al seguimiento de graduadas para obtener información notable acerca de su trayectoria profesional y laboral.

Otro aspecto que justificó esta investigación son las políticas educativas para la educación superior, que en éste tiempo de cambio se exige a las Universidades la acreditación de sus planes y programas de estudio, por lo que el seguimiento a egresados es uno de los indicadores significativos y preponderantes de estas acreditaciones y certificaciones de las IES.

Este estudio de seguimiento a las egresadas de la carrera de Secretariado Ejecutivo Español de la Universidad Técnica del Norte, permitió establecer la base de datos de las últimas dos generaciones de egresadas e identificó las necesidades de capacitación y conocimiento de las egresadas respecto a mejoramiento en planes de estudio, acorde en tiempo y espacio frente a las necesidades del sector productivo.

Los resultados de los estudios de graduados son una herramienta importante para analizar los cambios que deberán seguir los nuevos profesionales, si se incorporan a las empresas productivas y de servicios, si dentro de ellas se estancan en los puestos bajos o intermedios, o bien, si gracias a su formación pueden acceder progresiva y rápidamente a posiciones complejas.

Si, por otra parte, con creatividad y capacidad de identificar problemas y oportunidades, son capaces de encontrar vías de desarrollo que les permitan generar nuevas alternativas para su propia subsistencia primero, y para ampliar la demanda de puestos de trabajo después, conocer si la formación recibida en la institución donde cursaron sus estudios superiores les permite desenvolverse en el área del conocimiento que determinó su vocación, o bien, si han requerido prácticamente volver a formarse para desempeñar adecuadamente las actividades profesionales. Todos estos elementos son fundamentales para la planeación académica en las instituciones de educación superior. (Fresan, 2008, pp 23-24).

Además se justifica este trabajo toda vez que la Universidad Técnica del Norte exige para su titulación de tercer nivel, la presentación de un trabajo investigativo o tesis que debe ser defendido ante un tribunal. Las investigadoras hemos considerado que el presente trabajo cumplirá con estos requerimientos.

# **CAPÍTULO II**

## **2. MARCO TEÓRICO**

### **2.1 Fundamentación**

La presente investigación adopta para su desarrollo la siguiente teoría:

#### **Teoría de Capital Humano**

El capital humano está constituido por las habilidades, talentos y conocimientos, pero los economistas consideran que son las fuentes de inversión y la educación.

La Teoría del Capital Humano, concepción nueva del insumo trabajo, ha sido desarrollada principalmente por Gary Stanley Becker en el libro Capital Human publicado en 1964. En esencia, la idea básica es considerar a la educación y la formación como inversiones que realizan individuos racionales, con el fin de incrementar su eficiencia productiva y sus ingresos.

La Teoría del Capital Humano, haciendo uso de micro fundamentos, considera que el agente económico (individuo) en el momento que toma la decisión de invertir o no en su educación (seguir estudiando o no) arbitra, entre los beneficios que obtendrá en el futuro si sigue formándose y los costos de la inversión. Seguirá estudiando si el valor actualizado neto de los costos y de las ventajas es positivo.

En efecto, como se puede apreciar la Teoría del Capital Humano considera que el agente económico tiene un comportamiento racional, invierte para sí mismo y esa inversión se realiza en base a un cálculo.

La teoría del Capital Humano, parte del principio que los resultados en términos económicos estaban en función del nivel educativo de los individuos; se decía que un hombre que había sido educado, al utilizar sus conocimientos o habilidad aprendida podía obtener ingresos que le permitían recuperar los gastos que hizo para obtener dicha educación, ésta teoría tuvo su origen a mediados de los años sesenta, desde la Economía clásica. En tanto que la diferenciación de los niveles salariales, obtenidos acorde con los cargos ocupados por los individuos, estaban en relación al nivel de la formación profesional. Se consideraba que la educación es –en esencia-, la idea básica, una inversión que realizan individuos, con el fin de incrementar su eficiencia productiva y por lo tanto, sus ingresos.

Según Navarro (1998) , manifiesta que la idea básica de considerar a la educación profesional como inversión, es tomada por los economistas en tres obras importantes: Theodore Schultz con su obra “Invertir en el hombre” (2000; pp 34-60) como visión de un economista, que trata de justificar que la teoría del capital humano compara al individuo como una máquina; en la obra *Measuring the Contribution of Education (and the residual) to economic growth*; (Varios autores 2001), en la cual se presentan pruebas de que existe una correlación positiva entre el gasto educativo y el PIB, así como argumentos de que la inversión en la educación, es preferible que las inversiones en capital físico y, por último, la obra *Human Capital* de Gary Becker (2000; pp 12-35) a partir de la cual se configuró el Modelo simple del capital humano, sugiere que la educación es alguna forma de inversión que afecta positivamente

variables como el ingreso, el empleo, el crecimiento económico y la equidad social.

### **Complementación a la Teoría del Capital Humano**

En los años setenta, se realizaron estudios que evidenciaron la existencia de diversos factores que incidían en la compleja relación educación-trabajo, los mismos que no habían sido adecuadamente considerados en la Teoría del Capital Humano; entre los cuales más importantes estaban aspectos tales como la edad, la condición socioeconómica, las relaciones familiares e inclusive la raza. Así Becker, al realizar una comparación entre la tasa de rendimiento del costo de la educación universitaria, encontró que los hombres blancos que habitaban en zonas urbanas y que habían recibido una educación universitaria alcanzaban una tasa del 9% en contraste con la tasa del 7% que alcanzaban hombres de otras razas; estos resultados pusieron en duda la relación proporcional entre educación e ingresos tan defendida por la T.C.H. (Navarro, 1998 pp 24,25).

En este mismo tiempo, Carnoy (citado por Navarro, 1998) se refiere a dos estudios importantes que contribuyeron a mostrar de manera clara la insuficiencia de la T.C.H.; el primero, efectuado por Blaug y Duncan en el cual se observó que la preparación académica que tenían los padres constituía una variable con gran significación, parecía indicar que los padres con algún tipo de educación proporcionaban educación adicional a sus hijos, encontrándose una alta correlación entre las variables: posición socioeconómica de los padres y la educación que reciben los hijos. En el segundo estudio, Thurow y Lucas, mostraron que la educación y capacitación, poco contribuían en la productividad potencial de los trabajadores, afirmaron que la productividad es una característica del empleo que tiene una organización empresarial, determinando, que los

sistemas de trabajo con equipo moderno y alta tecnología traían consigo una alta tasa de productividad, mientras que la forma de trabajo manual originaba una tasa de productividad baja; es decir, que la formación recibida en la institución no dotaba a los individuos de las destrezas y habilidades para incorporarse al mundo laboral, sino más bien, dichas destrezas y habilidades las desarrolla una vez que se incorpora al trabajo a través del entrenamiento y la capacitación.

Se concluye que, los conocimientos adquiridos en la institución, no impactan en la productividad, más bien éstos ayudan a los empleadores a un proceso de discriminación, ya que al momento de reclutar y seleccionar, el empleador prefiere a los trabajadores con habilidades mínimas que facilitaban su entrenamiento en un área específica con un costo mínimo para la empresa.

### **Interpretaciones emergentes**

Los fundamentos de la Teoría del Capital Humano tambalearon con las nuevas variables que aparecieron en los estudios de Becker, Blaug Duncan, Throw (2001) y Lucas, por lo que se vio la necesidad de buscar y encontrar nueva explicaciones acerca del papel de la educación en la ocupación e ingresos de los individuos, lo anterior originó la conformación de un conjunto teórico mismo que hasta lo que va de este siglo XXI todavía sigue enriqueciéndose. Las teorías o interpretaciones emergentes más representativas que se han venido configurando van desde la Teoría de la Fila (TF), la Teoría de la Devaluación de los Certificados (TDC), la Teoría de la Educación como Bien Posicional (TEBP), la Teoría de la Segmentación (TS) y, a principios del siglo XXI aparece la Teoría del Enfoque Alternativo (TEA) que incluye el enfoque de las capacidades humanas y el enfoque de la libertad humana (Flores, 2005).

**A .Teoría de la Fila (TF) .-** La Teoría Fila, se refiere que la productividad de un individuo al desempeñar un trabajo, se relaciona con las características del puesto, por lo que el empleador solo identifica a los individuos que demuestren habilidades y destrezas fundamentales, las mismas que con entrenamiento eficaz pueden mejorarse y consecuentemente, aumentar los niveles de productividad en el trabajo. Este enfoque afirmaba que a mayor educación mayor facilidad de entrenamiento en un puesto de trabajo. Según Piore (1985, pp 15-20), se fundamenta a partir de los enfoques.

- 1) **Teoría de la cola**, que sostenía que la formación del individuo juega un papel importante al momento de incorporarse al mercado de trabajo, es decir, los individuos más educados lograrían colocarse primeramente en un empleo obligando a aquellos con menor formación, a esperar otras oportunidades de empleos. Es decir, este enfoque afirma que a mayor educación, mayor facilidad para el empleo.
  
- 2) **Teoría del filtro**, sostuvo que el nivel de titulación académica es la base a través de la cual el empleador esta en posibilidad de identificar a las personas que tuvieron mejores desempeños como estudiantes (calificaciones altas) y, por tanto, serán estos los individuos más idóneos para ser contratados. Es decir que a mayor credencialización y desempeño escolar, mayores oportunidades de ser contratados.

## **B . Teoría de la Devaluación de los Certificados (TDC)**

Los empleadores utilizan la estrategia de devaluar el título académico para detener la demanda de espacios laborales, de esta forma se exige a los candidatos a ocupar un empleo con mayor credencialización académica del que es necesario (Navarro, 1998, p54).

En América Latina, a finales de los años ochenta se realizaron investigaciones que determinaron algunos cambios en la forma de cómo se comportaba el mercado laboral, algo común que se encontró es que a medida que los trabajadores antiguos se jubilaban de sus puestos, quienes llegaban a ocuparlos (personas jóvenes) deberían tener una formación profesional superior a la de quienes se jubilaban.

Para explicar esta forma de comportamiento del mercado surgió:

**C . Teoría de la Educación como Bien Posicional (TEBP)**, hace referencia a que las variaciones en la formación profesional de los individuos, para ocupar puestos semejantes son explicadas por el hecho de que quienes adquieren mas formación, lo hacen para poder competir por determinado status (De Alba, 1997), es decir, la competencia por el status origina una elevada demanda social para cada profesión, esto a pesar de que la demanda laboral correspondiente disminuya o permanezca inmóvil (Esquivel, 1995), los profesionales mejor formados tienen la oportunidad de posicionarse en cargos elevados, como directores, lo que hace que sea bien pagado, diferenciándose de los demás.

**D . Teoría de la Segmentación (TS)**, se basa en el cargo desempeñado y las características de cada empleo en la determinación de los salarios y de la productividad atribuida a la fuerza laboral.

Esta teoría señala que el mercado laboral está compuesto por tres segmentos con características perfectamente diferenciadas e integrados por grupos no competitivos de trabajadores que comparten ciertas características comunes, presentando poca movilidad o transferencia de trabajo entre ellos; dichos segmentos son denominados primario independiente (nivel directivo y de la alta gerencia), primario subordinado (nivel ejecutivo y de supervisión) y segmento secundario (nivel operativo), se considera que estos segmentos serán ocupados por los individuos según la división social, genérica y económica a la que pertenezcan en la sociedad. “Teoría de Segmentación del trabajo” (Muñoz, 1985). Esta teoría es de las más completas para explicar la relación educación-trabajo ya que retoma los fundamentos de las teorías que le antecedieron; refuerza el papel de la educación como proceso de estratificación y reproducción social, afirma que la educación cumple una función distributiva para lograr movilidad social y ocupacional, generando en los individuos la búsqueda de un mayor credencialismo aumentado a la vez, el cisma entre las clases sociales.

La más reciente aportación de las interpretaciones emergentes es el

**E . Enfoque Alternativo (EA)**, el cual considera que la influencia de la escolaridad de un individuo se puede evidenciar no solo en términos de su productividad en el trabajo, sino que de igual manera debe apreciarse en una mejoría en sus capacidades humanas. Este enfoque de capacidades humanas no excluye a los clásicos enfoques económicos como la teoría del capital humano para evaluar el impacto de la educación

en el desarrollo, más bien, tiende a complementarlos al estudiar y concentrarse en la relación directa entre la educación y los logros de la libertad humana y, en el papel indirecto que juega en el cambio social y la productividad económica, la adquisición de habilidades, destrezas y conocimientos que se adquieren a través de la escolarización (Flores, 2005).

Al efectuar este breve análisis de la teoría clásica y de las diversas teorías emergentes que han surgido para explicar los diversos fenómenos que ocurren en el ámbito educativo–laboral; se entiende que dichos fenómenos no pueden ser interpretados solamente a través de la luz de una sola teoría pues de hecho estas relaciones no son directas y unívocas, sino de carácter complejo, en el que intervienen factores tanto escolares como extraescolares. Así pues, para el análisis e interpretación de los resultados de un estudio de seguimiento de egresados resulta conveniente tomar en cuenta los diversos enfoques o teorías a fin de contrastar sus diversos argumentos, categorías y variables y de esta forma encontrar explicaciones más satisfactorias de lo que quieren decir los graduados a través de la encuesta.

## **2.2 La Universidad**

### **Concepto de universidad.**

El estudio de graduados de la carrera de Secretariado Ejecutivo Español, objeto de esta investigación se enmarca en este análisis de marco referencial en donde empezamos analizando el concepto de universidad que proviene del latín “universitas” que significa lo universal. Es la entidad humana que desarrolla la ciencia. En términos más precisos, la universidad es la institución que procesa la ciencia, la educación y la

cultura, conforme con las exigencias de las sociedades en la historia y con los anhelos superiores del ser humano. (Pacheco, L., 1999).

Según González, O. (2009), en su documento señala que para analizar el concepto de Universidad es conveniente revisar brevemente el desarrollo histórico de las instituciones que reciben este nombre. Estas instituciones no fueron diseñadas de acuerdo a alguna idea o concepto predeterminado, sino que fueron evolucionando a lo largo del tiempo y definiendo, en este proceso, sus características, sus valores, sus principios y sus objetivos. Estos atributos, son los que constituyen el concepto de Universidad, por eso un análisis como el que se pretende hacer en este trabajo debe considerar los antecedentes históricos de las universidades, Esta consideración será necesariamente muy breve; revisiones más amplias y extensas bibliografías han sido presentadas por (Cobban, 1992), (Frijhoff, 1992) y (Shils, 1992).

### **Las primeras universidades.**

La idea de Universidad en estas épocas se describía con la expresión latina *studium generale*. La palabra *studium* indicaba una escuela en la que había instalaciones adecuadas para estudiar y la palabra *generale* significaba que la escuela atraía estudiantes de diversas partes. Existían también *studium particulare* que sólo tenían estudiantes de un área geográfica limitada. Los *studium generale* enseñaban artes liberales y además tenían una o más de las llamadas facultades superiores: leyes, teología y medicina. Algunas escuelas alcanzaron gran prestigio en algún campo, como la escuela de medicina de Salerno, pero se les confirió el status de *studium generale* (Cobban, 1993,p.1251). La determinación de este status estaba a cargo generalmente del Papa y en ocasiones del Emperador.

Poco después se fundaron en Gran Bretaña las universidades de Oxford y Cambridge. La primera se estableció a finales del siglo XII y la segunda en 1209 como resultado de una emigración de profesores de Oxford. Ambas seguían el modelo de la Universidad de París, o sea, de una universidad magisterial. Sin embargo, sí existían algunas diferencias conceptuales significativas entre todas ellas.

En los años posteriores se multiplicó el número de universidades en distintas ciudades. Se estima que en el año 1300 ya había entre 15 y 20 universidades y que para el año 1500 existían aproximadamente 70 universidades. En general, todas conservaron altos estándares de calidad y contribuyeron a una diseminación de intelectuales y gente culta en toda Europa.

A partir del siglo XVI las universidades empezaron a diversificarse y a tomar conciencia de sus funciones y de su papel en la sociedad. Las universidades se consideraron a sí mismas como las instituciones encargadas de impartir educación superior, que formaban parte de un conjunto de instituciones semejantes en cuanto a sus fines y que habían sido legitimadas por las autoridades Supremas de cada región mediante la facultad de otorgar grados. Sus principales funciones fueron, por tanto, la enseñanza y el otorgamiento de grados. En muchos casos esta segunda función era inclusive más importante que la primera. La investigación no era considerada como una función de la universidad.

Los modelos de organización que se adoptaron fueron los ya descritos de Bolonia y París, o sea, en algunos casos eran instituciones gobernadas por los estudiantes que contrataban a los profesores, y en otros, eran instituciones gobernadas por los gremios de profesores. El modelo de la Universidad de París terminó por imponerse con tres variantes. **El primero** y más antiguo fue el modelo colegiado o tutorial en el que la enseñanza estaba descentralizada y se formaban numerosas

comunidades de profesores y alumnos que estudiaban y convivían, como en Oxford. En este tipo de universidades se impartían conocimientos de tipo general. **El segundo** modelo es el de la universidad profesional en donde la enseñanza estaba descentralizada y se formaban especialistas de acuerdo a las disciplinas cultivadas por los grupos de profesores. Leiden (fundada en 1575) y Gbttingen (fundada en 1733) se organizaron de esta manera. **El tercero** fue un modelo intermedio que combinaba una administración central con colegios de tamaño pequeño. Recibió el nombre de college university y según éste modelo se inició la construcción de conjuntos de edificios que reunían a toda la Universidad. Se considera como el precursor de la universidad moderna ya que este tiene una administración única, adopta la estructura de colegios para le entrenamiento profesional y hace énfasis en la unidad de la ciencia (Friihoff, 1992).

La investigación como actividad universitaria existía ligada a la búsqueda y recreación del conocimiento que era socializado entre la comunidad universitaria, es decir la investigación tenía el sentido de enriquecer los contenidos de la docencia.

En nueve siglos de existencia, la universidad no sólo sobrevivió, sino que proliferó y se consolidó como casa del conocimiento y como la institución formadora de los recursos humanos mejor calificados para el ejercicio de las profesiones y para el desarrollo de la ciencia, las artes y la tecnología. En la actualidad es impensable una sociedad, y aún una gran ciudad son al menos una universidad.

Durante el siglo XX, como en ningún otro, el conocimiento, la tecnología y las profesiones han crecido de manera exponencial, pero también lo han hecho la población, a complejidad de los problemas y las desigualdades

sociales. En este contexto, la universidad es percibida como cuna de los primeros y como generadora de soluciones para los segundos.

La universidad se asume en el nuevo milenio como una comunidad de aprendizaje, orientada al desarrollo humano, al mejoramiento de la calidad de vida y a salvaguarda del medio ambiente, se piensa así mismo que la universidad es un espacio abierto por el que todos los hombres y mujeres han de transitar más de una vez, como un espacio real y virtual con múltiples puntos de entrada y de salida.

### **La Universidad Norteamericana a finales del siglo XIX.**

La Universidad en Estados Unidos se constituyó a partir de pequeños colegios que seguían el modelo de Oxford y Cambridge. Se concentraban en la formación de ministros Calvinistas y en la enseñanza de los clásicos jóvenes de las clases acomodadas. Uno de los primeros reformadores fue Benjamín Franklin en 1750, quien fue director del Colegio de Filadelfia, transformado posteriormente en la Universidad de Pensilvania. El planteaba “una cultura más útil para los jóvenes” y estaba interesado en formar gente para la agricultura y el comercio (Kerr, 1963, p.12). Sin embargo, sus ideas no se popularizaron hasta un siglo después.

Parece que el origen real de la universidad norteamericana moderna es la Universidad de Harvard, que en 1825 el Prof. George Tocknor intentó reformar, siguiendo el modelo de la Universidad de Göttingen, sin mucho éxito. Pero el gran cambio en 1876, cuando se fundó la Universidad Johns Hopkins, con el rector Daniel Coit Gilman al frente, como la primera universidad de investigación, con una poderosa escuela de post grado y con profesores de alto nivel académico.

Unos años antes de la fundación de Johns Hopkins, Abraham Lincoln firmó el Acta Morrill mediante la cual dotaba de tierras a las universidades para que desarrollasen y pudiesen proporcionar servicios educativos a capas más amplias de la población, a los hijos de los trabajadores y no sólo a las clases acomodadas y también para que realicen investigaciones tecnológicas para los sectores agrícola y manufacturero. Estas instituciones llamadas "landgrantuniversities", iniciaron el enorme desarrollo de la universidad norteamericana. (González, O. 2009).

La idea americana de la universidad no es la de una comunidad por un principio único: hoy la gran universidad Americana es más bien un conjunto de comunidades y actividades mantenida unida por un nombre común, una dirección común y propósitos afines. La Universidad actual y sobre todo la Universidad del futuro están condicionadas por un conjunto de factores que la diferencia de lo que fue la Universidad decimonónica.

Hoy, asistimos a las puertas de la universidad llamada masiva, de grupos cada vez numerosos como consecuencia de la democratización de la enseñanza. Ellos plantean ingentes problemas materiales (edificios, profesores, residencias, etc.) pero además da un nuevo tono a la universidad.

La trascendencia que la Ciencia y la Técnica tiene para la sociedad actual, la demanda para un número cada vez mayor de especialistas e investigadores, la conciencia de que nuestro futuro depende en gran parte de ellos, de su número y de su calidad. La nueva Universidad ha de formar un número cada vez mayor de especialistas y técnicos de la más diversa clase, que han de enfrentarse con un mundo en continua evolución y no vivir en los caminos trillados del profesionalismo antaño.

La Universidad aparece como una de las fuerzas que ha de cooperar a este fin común y sus tareas se integran dentro de unos proyectos generales de investigación y de enseñanza. No es posible ya analizar la Universidad como ente aislado, sino en conexión con el conjunto de sistemas de educación y de progreso técnico de un país. Esa preocupación de los problemas nacionales propia de la Universidad actual no debe hacer olvidar que hoy no es posible pensar o educar solo a escala nacional, la Universidad no puede desconocer esta realidad.

Las dos tareas fundamentales de la Universidad siguen siendo hoy, la educación y el avance del saber, lo que cambia es la perspectiva en que se sitúan esas dos misiones, ambas son ahora tareas nacionales, la Universidad está ligada a esa misión y en ella ha de encuadrar sus actividades.

### **La Universidad en México y América Latina.**

(González, O. 2009), la Universidad latinoamericana se instituyó de acuerdo con el modelo y los estatutos de la Universidad de Salamanca. Las primeras universidades de América fueron las de Santo Domingo, México y Lima. La de la ciudad de México fue fundada en 1555 y una de las primeras de la Nueva España fue precisamente la de Yucatán, fundada en 1624, aunque luego fue clausurada en 1767, a raíz de la expulsión de los jesuitas (Castrejón, 1982, p.138). La gran influencia salmantina en América ha sido estudiada ampliamente por Rodríguez, 1977.

Una serie de hechos han golpeado fuertemente a la universidad latinoamericana en la segunda mitad de este siglo, sacudiendo su relativamente existencia en más de cuatrocientos años. Las consecuencias de estos fenómenos han sido de enorme impacto, tanto

para la universidad como para la sociedad toda, llevándolo a un sitial pleno de interrogantes.

Aunque los problemas que hoy enfrenta la universidad son importantes, en realidad los grandes desafíos de la universidad latinoamericana son otros. En este aspecto se enfatiza en la necesidad de que la universidad, para enfrentar desafíos como el científico-tecnológico, rediseñe de manera sustancial el modelo clásico de desarrollo en ciencia y tecnología, basado más bien en un esquema de insumos para dar paso a un modelo alternativo con énfasis en productos e impacto.

A la universidad latinoamericana se le presentan grandes oportunidades en el grande escenario, pero su papel protagónico dependerá del grado en que estará dispuesta a adoptar las decisiones que le permitan estar en condiciones de enfrentar con vigor los desafíos. Esas decisiones en ciertos casos son dramáticas, pero imprescindibles. También hay factores externos a la universidad no menos importantes, ya que es la comunidad, a través de sus órganos competentes y con la colaboración de la propia universidad, la que tendrá que decidir el tipo de sociedad que va a estructurar en las próximas décadas. Si los órganos de poder de la sociedad no actúan de manera correcta, el papel de la universidad será enormemente difícil. La credibilidad y la confianza que la sociedad tenga hacia la universidad, serán una fuente de poder para que esta pueda actuar con éxito. (Jofre, V. Arturo; 1998).

La convergencia entre la libertad académica y la responsabilidad social constituyen un espacio natural para el quehacer cotidiano de la universidad. Las organizaciones universitarias tiene contribuciones relevantes que ofrecen a muchos de los objetivos medulares mencionados. Estas organizaciones adquieren su propia razón de ser a partir del papel de las instituciones que buscan integrarse a ellas en un

contacto de respeto a su diversidad y autonomía, pues se busca fomentar la función social de cada una de ellas y potenciarla a través de la interacción sinérgica con sus pares. Una función central de estas organizaciones consiste en promover el examen de la importancia y el sitio de la educación superior par el futuro de nuestras naciones y especialmente de nuestros estudiantes, quienes depositan una buena parte de la prospectiva de su desarrollo personal y profesional en manos de la universidad.

Francisco Encina, sostiene que las universidades en América Latina, no han resuelto en debida forma los problemas de sus pueblos, porque se han limitado a asimilar las soluciones de la cultura europea o norteamericana y no han llegado a establecer el verdadero ajuste entre esa lejana cultura y nuestra realidad social. Entre la enseñanza que nos hemos dado y nuestra sociedad hay absoluta falta de adecuación. (Encina, F. 2996; pp. 103; citado por: Gómez, G; pp. 206).

La institución universitaria debe guiar en lo que respecta a la tarea de diseñar el futuro del ser humano, además de los proyectos de desarrollo de los pueblos, según sus particularidades, condiciones políticas, sociales, económicas y culturales. Su misión por excelencia debe ser la búsqueda de la verdad con la más clara y transparente consciencia de la época sobre la sociedad a la que se pertenece. (Pacheco, L., 1999; pp. 17).

### **La Universidad en el siglo XX.**

Al empezar el siglo XX el modelo alemán, diseñado por von Humboldt, se había impuesto en la mayoría de las universidades importantes del mundo. Las universidades alemanas estaban en el pináculo de su

grandeza y su prestigio, y sus profesores eran reconocidos internacionalmente (Shils, 1192, p. 1259) citado por (González, O. 2009).

En todos los países florecían Instituciones de Educación Superior que incorporaban a todas las ciencias dentro de sus programas de estudio, que competían por los mejores profesores y los alumnos más capaces y que llevaban a cabo programas de investigación y de extensión de la cultura. El tamaño de las universidades también creció sustancialmente y se volvieron organizaciones cada vez más complejas y heterogéneas. De pequeñas comunidades de profesores y alumnos que llevaban una vida casi familiar, pasaron a ser conjuntos de comunidades con intereses diversos y, en ocasiones encontrados: la comunidad de los alumnos de licenciatura de alumnos de posgrado; la comunidad de humanistas, la de científicos sociales y a la científicos; las comunidades de las diversas escuelas profesionales; la comunidad del personal no académico; la comunidad de los administradores. Clark Kerr ha propuesto que un nombre más apropiado para la universidad actual sería el de multiversidad. (Kerr, 1963, p. 19).

Tan alejados ve los intereses de estas distintas comunidades, que piensa que lo único que las une es “un agravio común sobre los lugares de estacionamiento”. No se ve, según él, una comunidad con una sola alma, un solo principio que las guíe. Una multiversidad tiene muchas almas, aunque no esté claro cuáles merecen salvación. Una multiversidad es más un mecanismo que un organismo, entendiendo que en un organismo las partes y el todo están confusamente unidas, mientras que un mecanismo consiste de una serie de procesos que producen una serie de resultados. En la universidad moderna, pueden desaparecer o crearse programas o escuelas completas sin que se enteren las otras instancias. Desde luego, no se está implicando que esto sea lo correcto.

Lo mismo ocurre en América Latina, con un poco de retraso, a partir de 1950. Según Brunner, la idea de la Universidad sufrió una relativa desacralización o desencantamiento. El reducido y apacible mundo de las universidades, mundo de unos pocos jóvenes que lograban acceder a la enseñanza superior impartida por unos pocos establecimientos bien identificados, se transformó en un par de décadas en un mundo bullicioso, sobrepoblado, donde millares de jóvenes asisten a una de muchas instituciones que ofrecen una enorme variedad de carreras que ya nada tienen que ver con las grandes profesiones de antaño (Brunner, 1990, p. 59 y 60).

Esta es la universidad que conocemos hoy en día: grande, compleja, plural, con una organización un tanto indefinida. Sin embargo, con características que la distinguen de otro tipo de organizaciones, con principios que constituyen el concepto de Universidad. Veamos cuáles son permanentes y cuáles circunstanciales, y cómo se pueden estudiar los “temas de la agenda” actual de la educación superior a la luz de estos principios. Este estudio se desprende de trabajos clásicos, como el de Newman en 1850 y el de Kerr en 1960, y en trabajos recientes también muy importantes en que se replantean los análisis anteriores a la luz de la situación actual de nuestras universidades.

### **Educación universitaria del Nuevo Milenio.**

El rol de la Educación Superior en el umbral de un nuevo siglo, de un nuevo milenio, en un mundo en proceso de cambio y transformación viene a constituir y a contribuir con una educación permanente, como respuesta pedagógica estratégica que hace de la educación asunto de toda la vida y dotar a los educandos de las herramientas intelectuales que les permitirán adaptarse a las incesantes transformaciones, a los cambiantes requerimientos del mundo laboral, y a la obsolescencia del conocimiento,

característica de la ciencia contemporánea que se renueva en períodos cada vez más cortos, a la vez que se incrementa a un ritmo cada vez más acelerado.

La educación permanente tiene una raíz ontológica y es, como se ha dicho, “una respuesta a la condición humana y a eso que llamamos los signos de los tiempos”. Es una respuesta a la crisis de sociedad contemporánea, donde el aprendizaje deliberado y consciente no puede circunscribirse a los años escolares y hay que lograr la reintegración del aprendizaje y la vida. Es también, una filosofía educativa y no una simple metodología. Como filosofía es inspirada, iluminadora y orientadora de la acción.

Esta nueva visión de la educación universitaria, que es la visión para el nuevo siglo, implica cambios en el quehacer de los docentes y en su formación inicial y continua. Ellos también necesitan ser formados en la perspectiva de la educación permanente. *“El educador para el nuevo milenio, escribe el profesor colombiano Álvaro Recio, será un pedagogo-investigador con una profunda formación humana social, de modo que se convierta en agente de cambio de él mismo, de sus estudiantes y de la comunidad circundante.”* *“La enseñanza se orientará, también, a que el estudiante aprenda a investigar, a inventar, a crear y a no seguir memorizando teorías y hechos. Debe prepararse para la autoformación y autoevaluación. Lo cual significa que el estudiante debe adquirir la responsabilidad de orientarse a sí mismo y de manejar su propia formación. Es una educación bajo esa concepción, el educador deber ser un animador o estimulador, y además debe trabajar en equipo con sus estudiantes para identificar y seleccionar los problemas, para que no memoricen, sino que aprendan a utilizar todos los medios de información desde la biblioteca, la radio, el cine, la televisión, el internet y a cómo acceder a las bases de datos nacionales e internacionales”.*

El educador para el próximo milenio, necesita formarse en un nuevo paradigma: el paradigma del aprendizaje, lo cual los educadores son diseñadores de métodos y ambientes de aprendizajes, que trabajan en equipo con sus estudiantes. A la vez que forma, el educador se está formando, y a la vez que enseña, aprende.

En la “Declaración Mundial sobre la Educación para todos” (Jomtien, 1990), lo importante son los aprendizajes adquiridos por los educandos, se traduzcan en un desarrollo del individuo o de la sociedad, de tal forma que adquieran conocimientos útiles, capacidad de raciocinio, aptitudes, valores y actitudes.

Los cuatro pilares de la educación del futuro, según el informe de la Comisión Internacional de la Educación para el siglo XXI, conocido como Informe Delors “la educación encierra un tesoro”, serán: aprender a saber, aprender a hacer, aprender a ser y aprender a convivir.

*“El aporte de educadores, afirma el informe, es esencial para preparar a los jóvenes, no sólo para que aborden el provenir con confianza, sino para que ellos mismos lo edifiquen de manera resuelta y responsable”.*

Si el conocimiento está llamado a desempeñar un rol central en el paradigma productivo de la sociedad del Tercer Milenio, la educación superior, por ende, desempeñará un papel clave para promover la capacidad de innovación y creatividad. El currículo deberá comprender ciclos de formación general básica y especializada.

El graduado debería estar familiarizado con el trabajo en equipos interdisciplinarios, tener un buen dominio de la problemática mundial y manejar, al menos una lengua extranjera además de su lengua nativa. (Tünnermann, Bernheim, C., 2003, pp. 115 y 116).

## **La Universidad Ecuatoriana**

La universidad ecuatoriana comparte con la comunidad universitaria del mundo la misión de crear, recrear, transmitir y difundir ampliamente el conocimiento como medio para impulsar el desarrollo humano y social, preservando a un tiempo la cultura universal y nacional, a través de una formación humanista-científica que integre habilidades, valores y competencias profesionales. (Días de Matta, A., 2006).

El Sistema Nacional de Educación Superior ecuatoriano se instituye y define en la Ley de Educación Superior ecuatoriana, cuerpo legal que fue aprobado por el Congreso Nacional el 13 de mayo de 2000. Son leyes conexas al Sistema de Educación Superior la Ley del Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología, la Ley de Modernización del Estado: la ley de Propiedad Intelectual así como la recientemente modificada Ley Orgánica de Responsabilidad Estabilización y Transparencia Fiscal, que desde algunas fuentes asigna fondos para la investigación científica tecnológica.

Constituyen el Sistema las Universidades y Escuelas Politécnicas “creadas por la Ley” y las que posteriormente se crearen de acuerdo con la Constitución Política vigente y a la Ley de Educación Superior, así como los Institutos Superiores Técnicos y Tecnológicos que hayan sido autorizados por el Ministerio de Educación y que se incorporen al Sistema, así como los que posteriormente se crearen de acuerdo con la Ley de Educación Superior.

A las Universidades y Escuelas Politécnicas se las clasifica en públicas y particulares; las primeras son aquellas que financian en su totalidad el Estado, en tanto que las particulares se clasifican a su vez en “*cofinanciadas por Estado*” y autofinanciadas”. Las cofinanciadas, sin perder su calidad de privadas, reciben fondos del estado y por tales

fondos deben responder ante los organismos de control del estado ecuatoriano, las autofinanciadas funcionan por su propios esfuerzos, sin recibir ayuda directa alguna del estado.

Se prescribe como objetivos fundamentales de las instituciones miembros del Sistema: “capacitar especializar y actualizar” al recurso humano del país en los niveles de pregrado y postgrado, en especialidades y modalidades diversas; así como desarrollar actividades de investigación científica “en armonía con la legislación nacional de ciencia y tecnología y la Ley de Propiedad Intelectual”.

Prioriza también la Ley, la formación de “profesionales y líderes con pensamiento crítico y conciencia social” que contribuyan de manera eficaz al mejoramiento de la producción intelectual y de bienes y servicios, de acuerdo con las necesidades presentes y futuras de la sociedad y la planificación del estado. Prescribe así mismo la realización de actividades de extensión, orientadas a vincular el trabajo académico de las instituciones del Sistema “con todos los sectores de la sociedad” con la finalidad de servirla con programa de apoyo a la comunidad, utilizando medios como asesorías, consultorías, capacitación, estudios, ... No existe el lucro como fin dentro de las actividades de las Universidades y Escuelas Politécnicas del Ecuador; el total de las mismas es setenta, veintinueve de las cuales son públicas, nueve son cofinanciadas por el estado y treinta y dos son autofinanciadas. Según los registros administrativos del CONESUP, los institutos superiores técnicos y tecnológicos reconocidos por el estado, a través de la Ley de Educación Superior vigente, son trescientos cincuenta y cuatro.

En la Constitución de la República del Ecuador (2008), en la Sección 5ta, Art. 26, determina que:

*“La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir.*

*Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo”.*

En la propuesta del CONEA (2003) la calidad de la educación superior está ligada al conjunto de factores que inciden en la formación profesional, el modo de producción del conocimiento, la construcción de valores morales y éticos y su difusión social, a partir del logro de los fines, objetivos y metas consignados en la Visión, Misión y el plan institucional , referidos al cumplimiento de los Principios, Características y Estándares de Calidad para las instituciones de educación superior del país.

Un paso significativo constituye la gestión actual de la Secretaría Nacional de Ciencia y Tecnología (SENESCYT) sobre la base de la Política Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación del Plan Nacional para el Buen Vivir, ya que nos permite orientar el servicio hacia la satisfacción de las necesidades más urgentes de los ecuatorianos.

En el 2009, el fortalecimiento del talento humano promovido por la SENESCYT permitió a 206 profesionales ecuatorianos salir a estudiar sus maestrías y doctorados en universidades del extranjero. La proyección es apoyar cada año a que más personas se especialicen en áreas del conocimiento de ciencia y tecnología y las apliquen en Ecuador.

Sin duda, el mundo actual se caracteriza por el avance vertiginoso del conocimiento científico que marca el ritmo de evolución de la sociedad. Por tanto, es imprescindible que nuestro país canalice políticas de priorización de generación del conocimiento e innovación, de articulación del Estado, la academia y el sector productivo en grandes retos que conlleven a acciones conjuntas con objetivos en común por mejores días para los ecuatorianos.

### **2.3 Los estudios sobre graduados**

Los estudios de egresados y graduados, aportan información relevante para sustentar políticas y estrategias orientadas al mejoramiento de la calidad de la formación profesional del accionar institucional en general. Por tanto, como señala Fresán (1998), pueden considerarse, incluso, una herramienta básica para la definición de políticas en el nivel regional y nacional tendientes a propiciar el desarrollo y el fortalecimiento de todas las instituciones educativas del país.

De acuerdo con la autora en referencia, estas políticas pueden estar relacionadas, por ejemplo, con el crecimiento cuantitativo de la demanda de educación superior que se registra en la actualidad, la cual plantea nuevos desafíos a las universidades, entre ellos, el que la oferta académica debe sustentarse en estudios que permitan conocer el nivel de inserción de los graduados en el mundo laboral y sus causas.

También pueden estar relacionadas con el mejoramiento de los planes de estudio. Lo cierto es que las universidades requieren estar alerta a los cambios que se producen en los campos y prácticas profesionales, en procura de trabajar en correspondencia con los requerimientos y necesidades del entorno. No es que la universidad deba determinar su oferta tomando en cuenta exclusivamente la dinámica del mercado

laboral, o las opiniones del sector productivo, pero tampoco debería distanciarse mucho de ellos, en procura de su pertinencia.

No obstante estas ventajas, concluye Fresán, hasta ahora, los estudios de egresados no se hacen de manera sistemática, entre otras razones, debido a su alto costo, su alto grado de dificultad si no se cuenta con una base de datos sobre los egresados y la falta de expertos en este tipo de investigaciones.

### **Experiencias sobre estudios de graduados.**

Según Cabrera y otros (2003), en Estados Unidos se han realizado este tipo de investigaciones desde hace unos 60 años. Este autor anota que en 1979, Pace fue capaz de distinguir diez estudios claves de los cuales tres se centraban en los logros de los egresados, mientras que siete trataban sobre las habilidades adquiridas en la universidad. Desde 1980 hasta el 2003 se han encontrado más de 270 fuentes, entre libros, artículos e informes de evaluación localizados, el 70% estaba relacionado con los logros socioeconómicos de los egresados universitarios, el 15% con la implicación y habilidades adquiridas por los estudiantes y el 15% restante trataba sobre la propensión de los graduados a apoyar económicamente a su universidad. Es importante mencionar que en Estados Unidos todos los IES (Institutos de Educación Superior) están en la obligación de realizar el seguimiento a sus graduados, porque son presionadas por el sector público y privado a demostrar su eficiencia y el impacto de sus planes de estudio.

En América Latina se encuentran estudios recientes realizados en Argentina, Chile, Uruguay y México, en procura de obtener información precisa sobre la inserción laboral de los graduados. En éstos, se consideran variables como: rasgos generales del egresado, trayectoria

educativa, incorporación al mercado laboral, nivel de empleo, ingresos y opiniones acerca de la formación. La metodología utilizada se centra en la aplicación de una encuesta estructurada.

(Humberto de Espínola, 2006; Mungaray, 2001; Melis, 2001; Isorni y Leiva, 1996; López y otros, 2004). La revisión del estado del arte permite afirmar que los estudios realizados en América Latina, son menores en número, de menor alcance y profundidad que aquellos que se realizan en Estados Unidos y Europa.

Cabe señalar que, según Vidal (2003), los estudios realizados en España desde 1992, se han encontrado con el problema de no tener niveles de referencia para poder valorar sus resultados adecuadamente. Se considera que, hasta ahora, el efecto más importante de estos estudios es cualitativo, porque se ha incidido en el nivel de conciencia de profesorado sobre la importancia de conocer los puntos de vista de los graduados y de los empleadores para mejorar la calidad de la formación; y que, existen importantes retos para superar algunas dificultades metodológicas (Guardia I Olmos, 2004).

### **El perfil del Egresado – Graduado**

Los programas de la formación profesional se manifiestan en tres niveles: el perfil del egresado–graduado, el plan de estudios y los procesos educativos.

Todos estos aspectos inciden en el cumplimiento de las condiciones para que la educación superior sea de calidad, pertinente y equitativa. Por perfil del egresado se entiende la formación general que ofrecen las instituciones. Se sustentan en una propuesta curricular que refleja los fines y principios de la universidad y tiene que ver con el desempeño que

se espera en la práctica de la disciplina y en el ejercicio profesional, por esta razón el perfil del egresado expresa las distintas dimensiones de la formación universitaria, porque involucra el proyecto académico de la carrera los campos disciplinarios, los intereses y necesidades del estudiantado y del personal docentes, los sectores laborales en que tienen lugar el desempeño laboral, la cultura institucional universitaria, la demanda social de la profesión, y, finalmente las tendencias de desarrollo nacional y local (Glazman, 2008).

Dadas sus características, el perfil del egresado constituye un referente específico de las condiciones concretas y particulares de la práctica social y profesional (Glazman, 2008). Por esta razón, para definir el perfil del egresado se debe tomar en cuenta que:

- Los aspectos formativos en la educación superior se relacionan con la formación de una conciencia social.
- La práctica profesional, está sujeta a una amplitud de variaciones en modificaciones de los cambios científicos y tecnológicos en cada área de las modificaciones en las demandas de los sectores de producción, del ámbito geográfico de la práctica profesional, de las empresas que la desarrollan y de los cambios axiológicos y sociales relacionados con la profesión.

### **El perfil profesional y el perfil académico.**

El perfil del egresado se conforma como se mencionó, de los conocimientos, habilidades, actitudes y valores necesarios para el adecuado desempeño profesional; esto es de todos los requisitos cognoscitivos, actitudinales y éticos para que haya un apropiado

desempeño, en relación con las tareas, funciones, actividades y acciones que debe realizar el graduado en un momento histórico particular.

El perfil del egresado tiene dos componentes: el perfil profesional y el perfil académico. Por medio del perfil profesional se proporciona al estudiantado los conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes necesarias para un satisfactorio desempeño práctico.

A través del perfil académico se apoya una formación en la dimensión ética, social y política, con el fin de que el estudiantado incremente su conciencia crítica y consolide una actitud socialmente responsable. También, a través del perfil académico se propicia el desarrollo de destrezas cognitivas y socio afectivas que favorezcan el aprendizaje y el dominio de la comunicación oral y escrita, todos ellos indispensables para el adecuado ejercicio de la profesión.

### **Grado de satisfacción en su formación.**

Para la universidad actual, la atención al estudiante como persona es cada vez más centrada en el proceso de aprendizaje profesional, la formación humanística de profesionales competentes y comprometidos con el desarrollo social constituye una preocupación y un motivo del que ocuparse. (González V., González M.).

La simple idea de que un profesional competente es aquel que posee los conocimientos y habilidades que le posibilitan desempeñarse con éxito en una profesión específica ha quedado atrás, sustituida por la comprensión de la competencia profesional como fenómeno complejo, que expresa las potencialidades de la persona para orientar su actuación en el ejercicio de la profesión con iniciativa, flexibilidad y autonomía, en escenarios heterogéneos y diversos, a partir de la integración de conocimientos,

habilidades, motivos y valores que se expresan en un desempeño profesional eficiente, ético y de compromiso social. En palabras de la UNESCO (Delors, 1996), *no basta conocer y saber, es necesario ser profesional.*

### **La formación y el desarrollo de profesionales en la Universidad.**

La formación de capacidades y competencias profesionales es uno de los objetivos esenciales de la universidad actual; sin embargo, es interesante destacar que el interés por ellas no surge en el contexto universitario, sino en el mundo del trabajo en la década de 1870, y es a partir de los estudios de McClelland (1973), Mertens (1997; 200) y otros autores, que comienza una búsqueda orientada al hallazgo de criterios científicos explicativos de la eficiencia de las personas en el desempeño laboral.

El concepto de competencias aparece asociado a características personales que explican un rendimiento superior. Así, para Boyatzis (1982) las competencias constituyen el conjunto de características de una persona, que está directamente relacionado con la buena ejecución en un puesto de trabajo o de una determinada tarea.

Para Spencer y Spencer (1993, p. 9) es: Una característica subyacente de un individuo que está causalmente con un rendimiento efectivo o superior en una situación o trabajo definido en términos de criterios.

Y mientras que Woodruffe (1993) concibe la competencia como una dimensión de conductas abiertas y manifiestas que le permiten a una persona rendir eficientemente; para De Ansorena Cao (1996, p. 76) es. Una habilidad o atributo personal de la conducta de un sujeto que puede definirse como característica de su comportamiento y bajo la cual el comportamiento orientado a la tarea puede clasificarse de forma lógica y fiable.

El enfoque de competencia profesional se consolida como una alternativa atractiva para impulsar la formación en una dirección que armonice las necesidades de las personas, las empresas y la sociedad en general. Los estudios acerca de las competencias profesionales han permitido acercar la formación profesional al mundo del trabajo en la medida que evidencian la necesidad de formar dichas competencias ya desde la universidad. En este sentido, el Centro de Investigación y Documentación sobre Problemas de la Economía, el Empleo y las Cualificaciones Profesionales (CIDEDEC) se expresa en el trabajo *competencias profesionales. Enfoques y modelos* a debate un nuevo paradigma en la relación entre los sistemas educativo y productivo cuyas repercusiones en términos de mercado laboral y gestión de recursos humanos no han hecho sino esbozarse en el horizonte del siglo XXI (CIDEDEC, 1999, p. 10).

### **Competencias profesionales genéricas y específicas.**

El carácter complejo de las competencias profesionales se expresa no solo en la necesaria integración de sus componentes cognitivos (conocimientos, habilidades) y motivacionales actitudes, sentimientos, valores) en el desempeño profesional, sino también de sus diferentes tipos (competencias genéricas o transversales y específicas).

En la actualidad, el desempeño profesional eficiente en una sociedad globalizada y del conocimiento exige, además de las competencias específicas propias del ejercicio de una determinada profesión, competencias genéricas o transversales, que se expresan en diferentes profesiones, tales como: la capacidad de gestionar de forma autónoma y permanente el conocimiento, de investigar, de trabajar en equipos, de comunicarse en un segundo idioma y de aprender a lo largo de la vida.

Carominas, expresa que la preparación profesional abarca, pues, tanto la información o entrenamiento en competencias específicas de la profesión, es decir, saberes y técnicas propias de un ámbito profesional (por ejemplo: interpretar un gráfico de temperaturas y lluvias, calcular la resistencia de un forjado, evaluar los conocimientos adquiridos por un alumno, gestionar crédito a clientes, etc.), como el entrenamiento en competencias genéricas comunes a muchas profesiones (por ejemplo: gestión de la información, adaptación a los cambios, disposición hacia la calidad, etc.). Las competencias específicas está más centradas en el “saber profesional” y el “saber guiar” el hacer de otras personas; mientras que las competencias genéricas si sitúan en el “saber estar” y el “saber ser”. Son transferibles en el sentido de que sirven en diferentes ámbitos profesionales (Carominas, 2001, p. 307).

Por ello, hoy en día para las universidades es un reto no solo diseñar un currículo potenciador de competencias profesionales, que implica cambios tanto en los paradigmas de enseñanza y aprendizaje como en los roles que asumen estudiantes y profesores, sino también concebir la formación y desarrollo de competencias genéricas y específicas en su interrelación en el proceso de formación profesional.

La necesidad de considerar la complejidad de las competencias y su clasificación en específicas y genéricas o transversales es destacada por diferentes autores y contemplada en los procesos de reforma curricular que se desarrollan en la universidad actual (Tuning, 2003). Le Boterf (2001), al referirse a los diferentes tipos de competencias plantea, además de las competencias técnicas referidas al “saber y el saber hacer” en una profesión específica, competencias sociales, relacionadas con el “saber ser” profesional.

En esta misma línea, Bunk (1994) refiere, además de las competencias técnicas que acabamos de mencionar, otros tipos de competencias profesionales de carácter general tales como:

- Las competencias metodológicas, relacionadas con la capacidad de transferir el “saber hacer” a diferentes contextos profesionales.
- Las competencias sociales, referidas a las habilidades comunicativas y la interacción social.
- Las competencias participativas, referidas a la pertinencia a un grupo, a la toma de decisiones y la asunción de responsabilidades.

La reforma curricular universitaria que tiene lugar en la actualidad en el proceso de convergencia Europeo de educación superior, dirigido a lograr competitividad, empleabilidad y movilidad para los profesionales en Europa a partir de titulaciones fácilmente comparables y comprensibles, centra la atención en la formación en competencias profesionales (Tuning, 2003). La concepción de las competencias profesionales en el proyecto Tuning, el que analizaremos en detalle más adelante, reconoce su carácter complejo y las clasifica en dos tipos fundamentales:

**Genéricas** (transversales, comunes a todas las profesiones). En estas competencias se incluyen de orden cognitivo y de orden motivacional, y se expresan a través de las denominadas:

- Competencias instrumentales, de orden metodológico o de procedimiento, tales como la capacidad de análisis y síntesis, de organización y planificación y de gestión de información.
- Competencias personales, tales como la capacidad para el trabajo en equipo, la habilidad para el manejo de las relaciones interpersonales, el compromiso ético.

- Competencias sistémicas, que se manifiestan en el aprendizaje autónomo, la adaptación a nuevas situaciones, la creatividad y el liderazgo, entre otras.

Específicas (relativas a una profesión determinada).

El Proyecto Tuning América Latina se inicia en el año 2004 con el objetivo de propiciar la reflexión y el intercambio entre los profesionales de la educación superior en América Latina, desde una posición de respeto a la autonomía y diversidad de cada región y cultura académica, en torno a la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje universitarios orientados a la formación integral del estudiante desde un enfoque de competencias. Entre sus primeras tareas se plantea la identificación de las competencias genéricas para América Latina, y para ello se tomó como referencia el listado de las treinta competencias genéricas identificadas para Europa, como resultado de lo cual se llega a la identificación de veintisiete de tales competencias.

La importancia de las competencias genéricas en la formación actual del profesional es destacada en el *Informe final Proyecto Tuning América Latina* (2007, pp. 40-41), cuando se plantea:

Los campos profesionales se transforman y se generan nuevos nichos de tareas y, paralelamente, anulan o disminuyen las posibilidades de otros trabajos. La mayor parte de los estudios recientes señalan que una persona cambiará varias veces de empleo durante su etapa laboral activa. Por lo tanto, la versatilidad es, cada vez más, una característica fundamental para desarrollar en la formación profesional. Es decir que la flexibilidad mental, la capacidad para adaptarse a nuevos desafíos, el saber cómo resolver problemas y situaciones problemáticas, la preparación para la incertidumbre son las nuevas habilidades mentales

que requerirán los profesionales del mañana y en las que debemos entrenarlos. Se hace necesario patrocinar una formación que permita realizar ajustes permanentes, demostrar equilibrio ante los cambios y capacidad de inserción ciudadana en contextos de vida democráticos.

Competencias genéricas

Competencias relativas al aprendizaje

Competencias relativas a las relaciones interpersonales y el trabajo grupal

Competencias relativas a la autonomía y al desarrollo personal

Competencias relativas a los valores

Entre los aspectos debatidos respecto de este grupo de competencias se destaca la tradición de una enseñanza academista centrada en la figura del docente como transmisor y del estudiante como receptor de conocimientos, figura que amenaza el desarrollo de la autonomía del estudiante en la toma de decisiones, de la capacidad crítica y autocrítica en el aprendizaje y de la creatividad. Se enfatiza en la necesidad de concebir al estudiante como sujeto de aprendizaje y al docente como orientador, guía, en el proceso de construcción de los conocimientos, habilidades y valores, como condición necesaria para el desarrollo de este grupo de competencias.

## 2.4 Glosario

**Autocrítica:** Juicio crítico que se realiza sobre obras o comportamientos propios.

**Convergir:** opiniones o ideas de dos o más personas: Concurrir al mismo fin.

**Decimonónica:** Pertenciente o relativo al siglo XIX.

**Desacralización:** Quitar el carácter sagrado.

**Obsolescencia:** Que está volviéndose obsoleto, que está cayendo en desuso.

**Axiológico:** Relativo a la teoría de los valores.

**Circunscribirse:** Reducir a ciertos límites o términos algo. Ceñirse a.

**Cisma:** Escisión, discordia, desavenencia.

**Cognoscitivo:** Que es capaz de conocer

**Inequitativo:** que carece de equidad. Desigualdad.

**Heterogéneo:** Compuesto de partes de diversas naturalezas. Diferente.

**Pertinencia:** Cualidad de pertinente. Que está relacionado con lo que se discute o habla.

**Pináculo:** Cima o punto culminante de algo inmaterial.

**Segmentación:** Fraccionamiento, división.

**Trilogía:** Conjunto formado por tres obras de un mismo autor que tiene cierta unidad

**Retroalimentación:** Transmisión de corriente o tensión desde la salida de un circuito o dispositivo a su entrada de reacciones metabólicas.

**Sincronía:** Coincidencia en el tiempo de varios hechos o circunstancias:

**Ontología:** Parte de la metafísica que trata del ser en general y de sus propiedades trascendentales.

## 2.5 MATRIZ CATEGORIAL

| CATEGORÍA                     | DEFINICION CONCEPTUAL   | DIMENSIONES   | INDICADORES  |
|-------------------------------|---|---|--|
| <b>CONDICIONES DE INGRESO</b> | Situación del estudiante al ingresar a la carrera de Secretario Ejecutivo Español | Perfil de ingreso                                       | Tipo de colegio: Público, Privado<br>Especialidad en el bachillerato:<br>Nivel de rendimiento: sobresaliente, muy bueno, bueno<br>Fecha de ingreso a la Universidad  |
|                               |   | Motivaciones  | Información que recibió.<br>Duración de la carrera.<br>Campo laboral.<br>Costos de la carrera.<br>Requisitos de ingreso.<br>Jornadas.<br>Otra.<br>Factores que influyeron en la elección de la carrera:<br>Decisión personal.<br>Padres.<br>Amigos.<br>Profesores<br>Prestigio.<br>Decisión familiar.<br>Duración del estudio.<br>Expectativa salarial.<br>Campo laboral.<br>Otra.   |
| <b>FORMACIÓN PROFESIONAL</b>  | Desarrollo académico y formación del profesional en Secretariado Ejecutivo        | Capacidades adquiridas durante su formación profesional | Titulo obtenido<br>Duración de la carrera<br>Aplicar conocimientos<br>Análisis-síntesis<br>Comunicación: oral y escrita<br>Otro idioma<br>Investigación- proyectos<br>Trabajo en equipo<br>Actualización<br>Creatividad o innovación<br>Resolver problemas<br>Iniciativa- Liderazgo, motivación<br>Responsabilidad social<br>Administración del tiempo<br>Procesar información<br>Toma de decisiones<br>Comportamiento Ético y Preservación ambiental. |

|  |   |   |  |
|--|---|---|--|
|  | Español   | Condiciones de estudio  | Disponibilidad de:<br>Computadores, laboratorios,<br>Material audio-visual<br>Servicio de Biblioteca<br>Calidad de instalaciones: Aulas,<br>servicios<br>Enseñanza teórica y práctica<br>Calidad de profesores<br>Vinculación con el medio<br>Plan de estudios, Asignaturas<br>Calidad de servicios de<br>Bienestar estudiantil<br>Calidad de servicios<br>administrativos |
| <b>SITUACIÓN LABORAL</b>                   | Conjunto de conocimientos y capacidades que permiten el ejercicio de la actividad personal, conforme a las exigencias de la producción y el empleo  | Ejercicio Profesional   | Situación laboral al momento de graduarse  |
|  |   |   | Como y el tiempo que tardó en conseguir el trabajo   |
|  |   |   | Actividad económica  |
|  |   |   | Tipo de institución en que labora: Estatal, Privada, mixta, familiar   |
|  |   |   | Cambio de trabajo luego de graduado  |
|  |   | Satisfacción personal   | Satisfacción personal  |
|  |   |   | Promoción en el trabajo  |
|  |   |   | Satisfacción con el trabajo  |
| <b>EDUCACIÓN CONTINUA</b>                  | Proceso educativo, que tiene como propósito actualizar conocimientos y adquirir nuevas destrezas y habilidades que permitan una mejor adaptación al cambio y un desempeño eficiente en el entorno laboral | Formación relacionada con el trabajo actual                     | Ayuda de estudios para el trabajo  |
|  |   |   | Estabilidad laboral<br>Tiempo que trabaja: Años  |
|  |   | Estudios adicionales orientados a la obtención de otros títulos | Actualizar conocimientos   |
|  |   |   | Mejorar trayectoria profesional  |
| Prepararse para trabajar en otra área      |   |   |  |
| Prepararse para trabajar por cuenta propia |   |   |  |
|  |   |   | Diplomado  |
|  |   |   | Especialización  |
|  |   |   | Master   |
|  |   |   | Doctorado  |
|  |   |   | Idiomas  |

## **CAPÍTULO III**

### **3. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo de Investigación.**

Esta investigación se encuadró dentro del marco exploratorio-descriptivo. Fue una investigación de tipo no experimental, porque pretende medir las características de las variables, sin manipularlas.

La investigación es un estudio exploratorio (Hernández, Fernández y Baptista, 2003) que permitió examinar las características de los profesionales recién graduados en una ciudad y una región donde no se encontraron estudios sistemáticos orientados a este fin, teniendo en cuenta que emergen informaciones importantes para futuras investigaciones a nivel local, regional o nacional.

Es descriptiva porque pretende conocer las capacidades y competencias de la formación profesional, los requerimientos del sector empleador y las alternativas para ubicar en un trabajo a las egresadas de la carrera de Secretariado Ejecutivo Español.

La investigación a más de ser carácter exploratoria y descriptiva, también fue de campo, ya que refiere al trabajo metódico que las investigadoras realizaron para recoger información directa, en el lugar mismo donde se presenta el hecho, suceso o fenómeno que se necesitó estudiar. La investigación de campo se sirve de la observación controlada, la entrevista, el cuestionario, la exploración para obtener el material

necesario que lleve a descubrir algo nuevo, ratificar o rectificar otros estudios.

### **3.2 Métodos de Investigación**

La palabra método se deriva del griego meta: hacia, a lo largo, y odos que significa camino, por lo que podemos deducir que método significa el camino más adecuado para lograr un fin.

También podemos decir que el método es el conjunto de procedimientos lógicos a través de los cuales se plantean los problemas científicos y se ponen a prueba las hipótesis y los instrumentos de trabajo investigados.

En ésta investigación se aplicaron los métodos: Inductivo, Deductivo y Científico.

#### **Método Inductivo**

Carlos Collado (2002) afirma: “El método inductivo consiste en la observación de fenómenos particulares para establecer y describir relaciones entre variables independientes y dependientes (causa – efecto)”.

El método inductivo se aplicó en éste proceso investigativo en la redacción de las conclusiones y recomendaciones, que son afirmaciones generales a las que se llegó después de analizar los datos particulares recogidos en las encuestas y entrevistas.

## **Método Deductivo**

Carlos Collado (2002) afirma “El método deductivo consiste en un proceso que va de los concretos principios o leyes generales a los caso o hechos particulares”.

Este método se utilizó para el planteamiento del problema y para armar el marco teórico, porque parte de hechos o fenómenos generales hasta llegar a detalles o casos particulares.

## **Método Científico**

Podemos concebir el método científico como una estructura, un armazón formado por reglas y principios coherentemente concatenados.

El método científico aplicó como un conocimiento de orientación sistemática para que toda la investigación siga un proceso lógico y ordenado haciendo que la ejecución del proyecto sea de calidad y apegado al procedimiento científico.

### **3.3. Técnicas e Instrumentos**

#### **Técnica**

Es el conjunto de instrumentos y medios a través de los cual se efectúa el método y solo se aplica a una ciencia. La diferencia entre método y técnica es que el método es el conjunto de pasos y etapas que debe cumplir una investigación y este se aplica a varias ciencias mientras que técnica es el conjunto de instrumentos en el cual se efectúa el método. En éste proceso de investigación se aplicó la técnica de La Encuesta.

**Encuesta.-** La encuesta es una técnica para obtener información de interés sociológico, mediante un cuestionario previamente elaborado, a través del cual se puede conocer la opinión o valoración del sujeto seleccionado en una muestra sobre un asunto determinado.

Para la aplicación de ésta técnica, se utilizó El Cuestionario como instrumento de recolección de datos.

**Cuestionario.-** El cuestionario es un instrumento básico de la observación en la encuesta y en la entrevista. En el cuestionario se formula una serie de preguntas que permiten medir una o más variables. Posibilita observar los hechos a través de la valoración que hace de los mismos el encuestado o entrevistado, limitándose la investigación a las valoraciones subjetivas de éste.

### **3.4. Población**

La población son las egresadas de la carrera de Secretariado Ejecutivo Español de la Universidad Técnica del Norte de los años 2009 y 2010, de las cuales se contó con una participación del 70%, debido a que en algunos casos no fue posible encontrarlas por cambio de domicilio u otros factores.

### **3.5 Lista de Egresadas**

1. Andino Valverde Jenny Ruby
2. Aguilar Fuentes Rossana Enith
3. Angulo Suárez Dolores Elena
4. Angulo Suárez María Fernanda
5. Barahona Guzmán Mercy Cumandá
6. Basantes Salgado Mercedes Eulalia
7. Bastidas Vizcaíno Patricia Yolanda

8. Bazantes Cevallos Irma Marilu
9. Benavides León Genovena Guadalupe
10. Bolaños Lora Miraima Jhadira
11. Bracho González Andrea del Rosario
12. Cadena Chandi Elvia Mariela
13. Castro Terán Ana Leticia
14. Chuma Ruiz Martha Rocío
15. Flores Farinango Martha Lucía
16. Flores Ruales Diana Alexandra
17. Freire Rosero Julia Elizabeth
18. Fuertes María Margarita
19. Gordón Reascos Luz Guadalupe
20. Grijalva Rosales Evelyn Paola
21. Gudiño Mantilla Ximena del Pilar
22. Inuca Chicaiza Mélida Rocío
23. Jácome Ortega Saira de Lourdes
24. Marroquín Espinosa Mercedes del Rosario
25. Maza Rivadeneira Mónica Lucía
26. Montalvo Mejía Jenny Yesenia
27. Pala Tigse Fabiola Libertad
28. Pantoja Díaz Tania Valeria
29. Piedmag Herrería Sandra Patricia
30. Quelal Montenegro Mireya Cecibel
31. Quito Carlosama Silvia del Carmen
32. Quito Guerra Silvia Vicenta
33. Ramírez Ramírez Marlene del Rosario
34. Recalde Bolaños María Fernanda
35. Rivera Cedeño Nury Gicella
36. Romero Chugá María Verónica
37. Romero Palacios Rosa Matilde
38. Rueda Palacios Marisol Jaqueline
39. Ruíz Benalcazar Cecilia Elizabeth
40. Urresta Ruíz Emerson Paúl
41. Armas Montalvo Cinthia Karina
42. Benítez Grijalva Amparito de Jesús
43. Benítez López Mónica Patricia
44. Bermejo Calle Karla María
45. Bosmediano Navas Marcia Lorena
46. Burbano Clark Maritza Gertrudiz
47. Burbano Ramos María Esthela
48. Bustillos Toapanta Dora Fernanda
49. Cachiguango Bracero Patricia Verónica
50. Cadena Cadena Rosa Jaqueline
51. Canacuán Quinteros Laura María
52. Cevallos Quilca Fanny Maribel
53. Chamorro Lilian Carmita

54. Chávez Castro Leonor Cecilia
55. Cifuentes Alarcón Cristina del Carmen
56. Collaguazo Tituaña Rosa Teresa
57. Fierro Rueda Ana KArinaçFlores Cifuentes Blanca Azucena
58. Gudiño Erazo Lorena Elizabeth
59. Guerrón Castro Maira Esperanza
60. Hernández Castro Ana del Rosario
61. Hernández Padilla Adriana Maricela
62. Hidalgo Flores Elvia María
63. Játiva Ramírez Daicy Alexandra
64. Jiménez Núñez María Isabel
65. Juma Serrano María Rebeca
66. Landázuri Yépez Martha Cecilia
67. Leiton Mites Lilia Patricia
68. León Castillo Delia Elizabeth
69. Mora Calderón Kristel Narciza
70. Morales Sánchez Consuelo Margarita
71. Morán Guerrero Marlene del Carmen
72. Nazareno Morales Katerine Katiuska
73. Nazate Maldonado Nelly del Rocío
74. Pacheco Martínez Dattatrerya Zahirul
75. Pastaz Montalvo Martha
76. Peña Parker Azucena del Carmen
77. Pijal Fonte Lucía Marlene
78. Potosí Gloria Elisa
79. Proaño Félix María Belén
80. Quinche Llerena Fanny del Rocío
81. Reascos Benavides Alicia Viviana
82. Revelo Quitama Paulina Mónica
83. Rodríguez Arias Gisella Maribel
84. Rodríguez Lasso Karina Evelyn
85. Rojas Plaza Carlina Daniela
86. Román Pilacuán Myrian Elena
87. Rosales Hualca Susana Patricia
88. Rubio Jaramillo Mónica Bibiana
89. Rueda Cervanates Cristina Maribel
90. Salgado Cevallos Gladys Narciza
91. Saráuz Ruiz Dora Isabel
92. Tanicuchi Ruiz Andrea Lucía
93. Tonguino Borja Rosa Elena
94. Vaca Paredes Daysi Gabriela
95. Valencia Alarcón Yorlenis Yubanny
96. Valencia Castro Moraima Fidelina

## **CAPÍTULO IV**

### **4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

#### **4.1 PROCESOS**

Luego de haber aplicado las encuestas a la población de egresadas de Secretariado Ejecutivo en Español de los años 2009 y 2010 de la Facultad de Educación, Ciencia y Tecnología de la Universidad Técnica del Norte, se ha obtenido la información necesaria para la realización de éste proyecto.

El objetivo de éste trabajo investigativo fue analizar cada una de las respuestas tanto en forma cualitativa como cuantitativa, utilizando gráficos y cuadros que detallan los porcentajes exactos de las respuestas obtenidas.

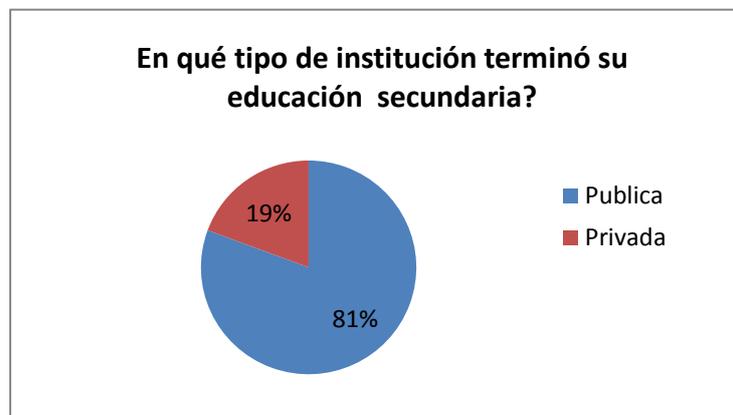
La información se recolectó mediante la aplicación de encuestas a egresadas de Secretariado Ejecutivo en Español de la Facultad de Educación, Ciencia y Tecnología de los años 2009 y 2010 de la Universidad Técnica del Norte.

Una vez que se obtuvieron los resultados en frecuencias, se realizó el cálculo para transformar las frecuencias en porcentajes, mediante regla de tres simple.

Los porcentajes obtenidos se ingresaron a la hoja de cálculo Excel, en la barra de menú se seleccionó la opción Insertar, del grupo de ilustraciones se escogió Gráficos. En éste trabajo se utilizó Gráficos Pastel, los que sirvieron a las investigadoras para realizar el análisis e interpretación de éstos resultados que se presentan a continuación:

### 1.- En qué tipo de institución terminó su educación secundaria?

| Variable     | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------|------------|-------------|
| Pública      | 50         | 81%         |
| Privada      | 12         | 19%         |
| <b>TOTAL</b> | <b>62</b>  | <b>100%</b> |

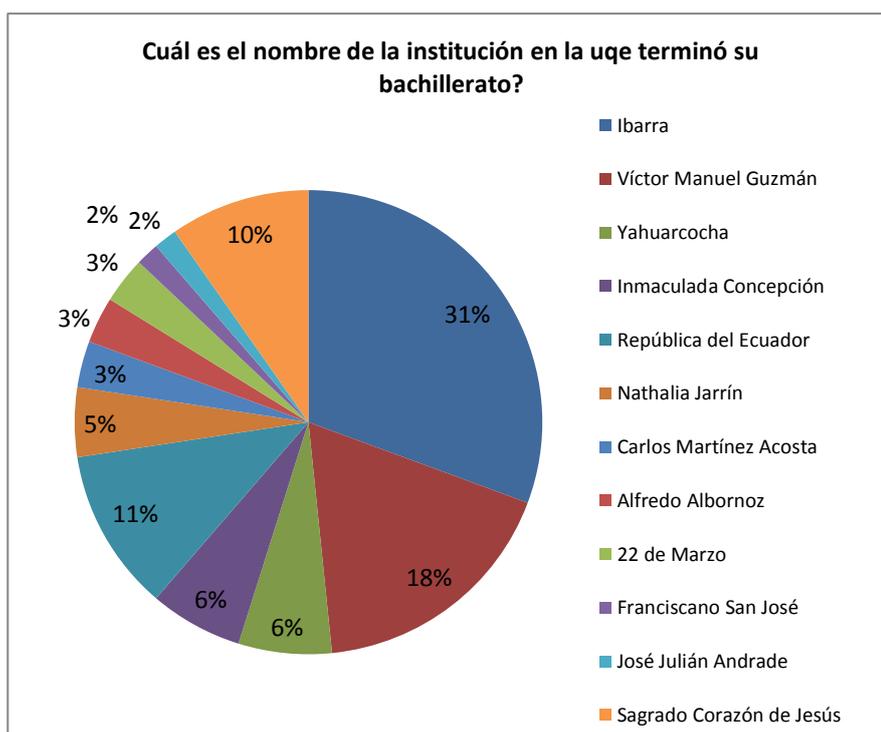


#### Interpretación:

La mayoría de las egresadas provienen de instituciones educativas públicas, lo que determina que la Universidad Técnica del Norte acoge a los y las bachilleres del sector más débil de la población.

**2.- Cuál es el nombre de la institución en la que terminó su bachillerato?**

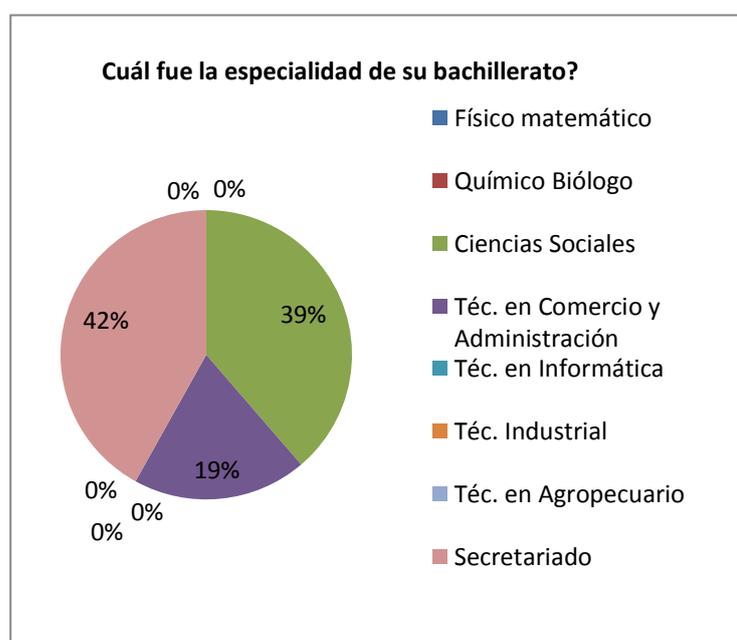
| Variable                 | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------------------|------------|-------------|
| Ibarra                   | 19         | 31%         |
| Víctor Manuel Guzmán     | 11         | 18%         |
| Yahuarcocha              | 4          | 6%          |
| Inmaculada Concepción    | 4          | 6%          |
| República del Ecuador    | 7          | 11%         |
| Nathalia Jarrín          | 3          | 5%          |
| Carlos Martínez Acosta   | 2          | 3%          |
| Alfredo Albornoz         | 2          | 3%          |
| 22 de Marzo              | 2          | 3%          |
| Franciscano San José     | 1          | 2%          |
| José Julián Andrade      | 1          | 2%          |
| Sagrado Corazón de Jesús | 6          | 10%         |
| <b>TOTAL</b>             | <b>62</b>  | <b>100%</b> |



**Interpretación:** Muchas de las egresadas de las promociones 2009-2010, estudiaron en el Colegio Ibarra, seguido del Colegio Técnico Víctor Manuel Guzmán, lo que ratifica que la mayoría son estudiantes de colegios fiscales de la Provincia de Imbabura.

### 3.- Cuál fue la especialidad de su Bachillerato?

| Variable                          | Frecuencia | Porcentaje  |
|-----------------------------------|------------|-------------|
| Físico matemático                 | 0          | 0%          |
| Químico Biólogo                   | 0          | 0%          |
| Ciencias Sociales                 | 24         | 39%         |
| Téc. en Comercio y Administración | 12         | 19%         |
| Téc. en Informática               | 0          | 0%          |
| Téc. Industrial                   | 0          | 0%          |
| Téc. en Agropecuario              | 0          | 0%          |
| Secretariado                      | 26         | 42%         |
| <b>TOTAL</b>                      | <b>62</b>  | <b>100%</b> |

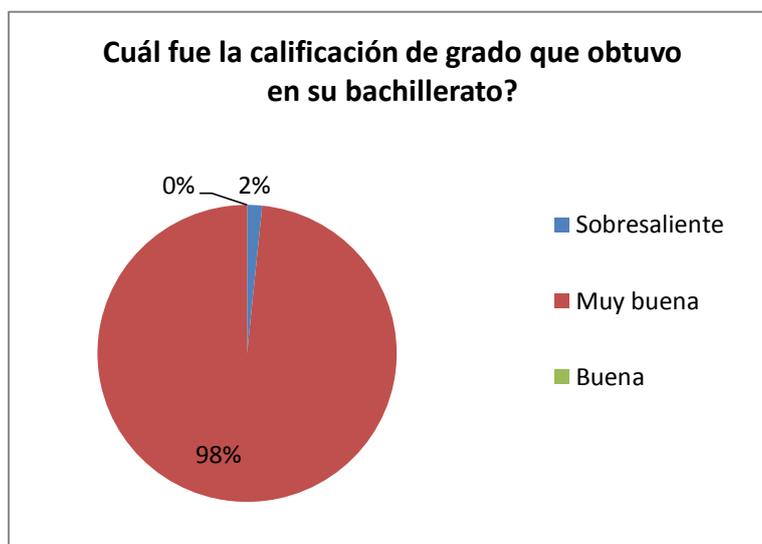


#### Interpretación:

Las encuestas aplicadas determinaron que la mayoría de egresadas son bachilleres de la especialidad de Secretariado, seguida por la especialidad de Ciencias Sociales.

#### 4.- Cuál fue la calificación de grado que obtuvo en su bachillerato?

| Variable      | Frecuencia | Porcentaje  |
|---------------|------------|-------------|
| Sobresaliente | 1          | 2%          |
| Muy buena     | 61         | 98%         |
| Buena         | 0          | 0%          |
| <b>TOTAL</b>  | <b>62</b>  | <b>100%</b> |



#### **Interpretación:**

La mayoría de egresadas obtuvieron en el Bachillerato un promedio de grado equivalente a Muy Buena y casi nadie Sobresaliente.

### 5.- En qué fecha ingresó y egresó de la universidad?

| Variable     | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------|------------|-------------|
| 2006-2010    | 45         | 73%         |
| 2004-2010    | 4          | 6%          |
| 2005-2009    | 13         | 21%         |
| <b>TOTAL</b> | <b>62</b>  | <b>100%</b> |

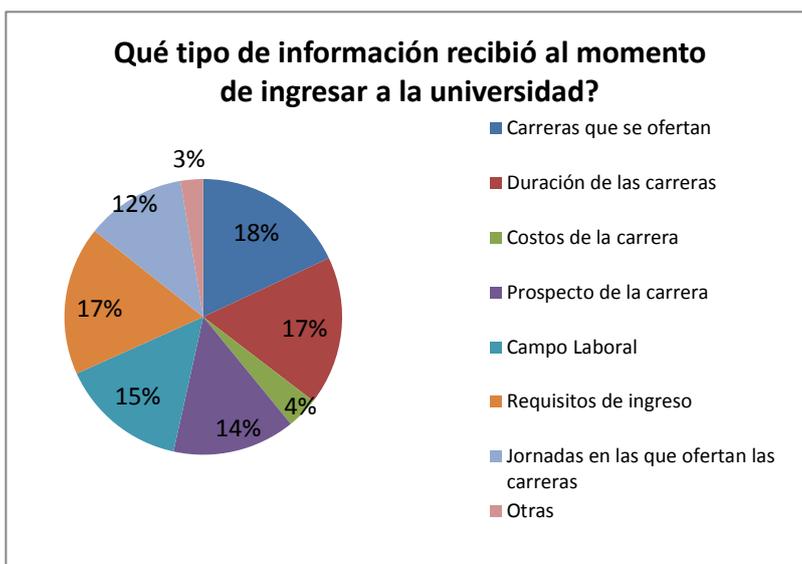


#### Interpretación:

La mayoría de las encuestadas empezaron su carrera universitaria en el año 2006 y egresaron en el 2010, pocas son de la promoción 2005-2009 y muy pocas ingresaron en el año 2004 y egresaron en el 2009.

**6.- Qué tipo de información recibió al momento de ingresar a la Universidad? Puede escoger varias opciones.**

| Variable                                 | Frecuencia | Porcentaje |
|--|------------|------------|
| Carreras que se ofertan                  | 34         | 18%        |
| Duración de las carreras                 | 33         | 17 %       |
| Costos de la carrera                     | 7          | 4 %        |
| Prospecto de la carrera                  | 27         | 14 %       |
| Campo Laboral                            | 28         | 15 %       |
| Requisitos de ingreso                    | 33         | 17 %       |
| Jornadas en las que ofertan las carreras | 22         | 12%        |
| Otras                                    | 5          | 3 %        |
| <b>TOTAL</b>                             | <b>189</b> | <b>100</b> |

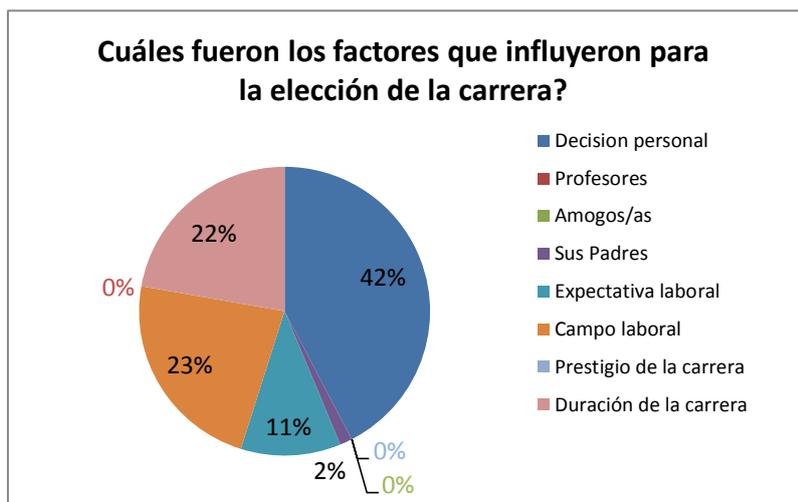


**Interpretación:**

Al momento de ingresar a la universidad, la mayoría de las encuestadas han recibido información principalmente sobre las carreras que se ofertan, duración de las mismas y requisitos de ingreso.

**7.- Cuáles fueron los factores que influyeron para la elección de la carrera?**

| Variable                | Frecuencia | Porcentaje  |
|-------------------------|------------|-------------|
| Decision personal       | 61         | 42%         |
| Profesores              | 0          | 0%          |
| Amogos/as               | 0          | 0%          |
| Sus Padres              | 2          | 2%          |
| Expectativa laboral     | 16         | 11%         |
| Campo laboral           | 33         | 23%         |
| Prestigio de la carrera | 0          | 0%          |
| Duración de la carrera  | 32         | 22%         |
| <b>TOTAL</b>            | <b>144</b> | <b>100%</b> |

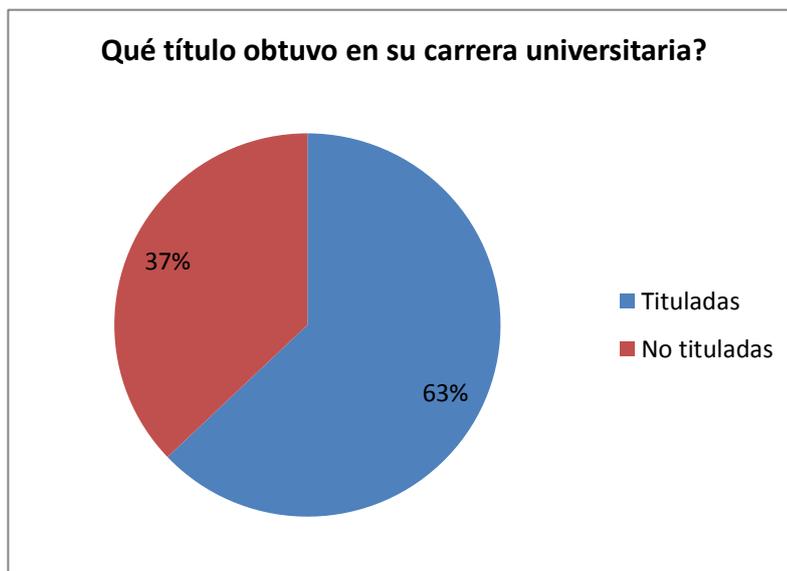


**Interpretación:**

El factor de mayor influencia en las egresadas para la elección de la carrera fue la decisión personal, seguido del campo laboral y la duración de la carrera.

## 8.- Qué título obtuvo en su carrera universitaria?

| Variable     | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------|------------|-------------|
| Tituladas    | 39         | 63%         |
| No tituladas | 23         | 37%         |
| <b>TOTAL</b> | <b>62</b>  | <b>100%</b> |

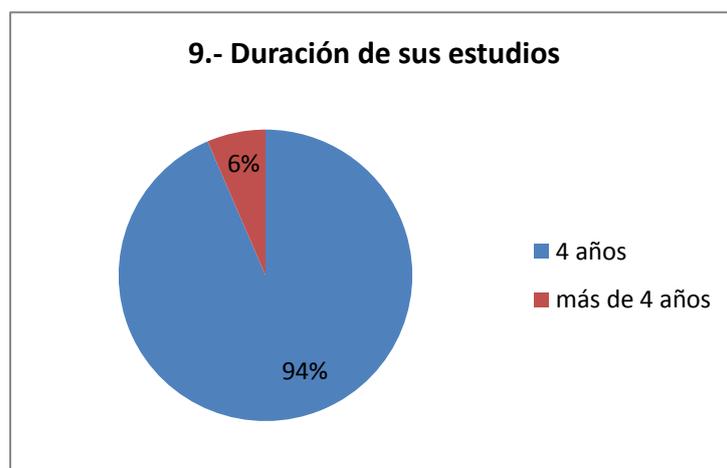


### Interpretación:

La encuesta aplicada refleja que la mayoría de las egresadas obtuvieron el título de Licenciadas en Secretariado Ejecutivo Español, mientras que las demás el egresamiento.

## 9.- Duración de sus estudios

| Variable      | Frecuencia | Porcentaje  |
|---------------|------------|-------------|
| 4 años        | 58         | 94%         |
| más de 4 años | 4          | 6%          |
| <b>TOTAL</b>  | <b>62</b>  | <b>100%</b> |



### Interpretación:

La mayoría de las encuestadas concluyeron sus estudios en el tiempo establecido de cuatro años, mientras que muy pocas lo hicieron en más tiempo.

**10.- Durante el proceso de su formación, qué le proporcionó la carrera?**

(Califique según la escala) 1 Nada – 5 Mucho

**10.1) Capacidad para organizar y planificar el tiempo**

| Escala       | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------|------------|-------------|
| 1            | 0          | 0%          |
| 2            | 0          | 0%          |
| 3            | 1          | 2%          |
| 4            | 26         | 42%         |
| 5            | 35         | 56%         |
| <b>TOTAL</b> | <b>62</b>  | <b>100%</b> |



**Interpretación:**

La mayoría de egresadas en su formación académica adquirió un alto nivel de capacidad para organizar y planificar el tiempo.

## 10.2) Capacidad de investigación

| Escala       | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------|------------|-------------|
| 1            | 0          | 0%          |
| 2            | 0          | 0%          |
| 3            | 2          | 3%          |
| 4            | 42         | 68%         |
| 5            | 18         | 29%         |
| <b>TOTAL</b> | <b>62</b>  | <b>100%</b> |

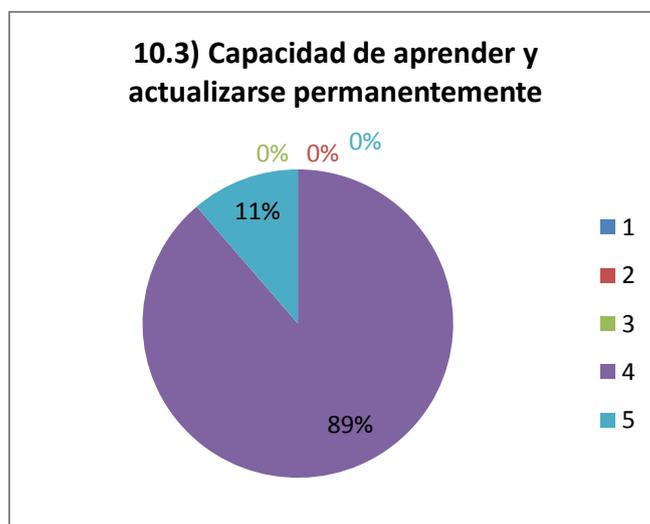


### Interpretación:

La mayoría de egresadas adquirieron en su carrera una alta capacidad investigativa.

### 10.3) Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente

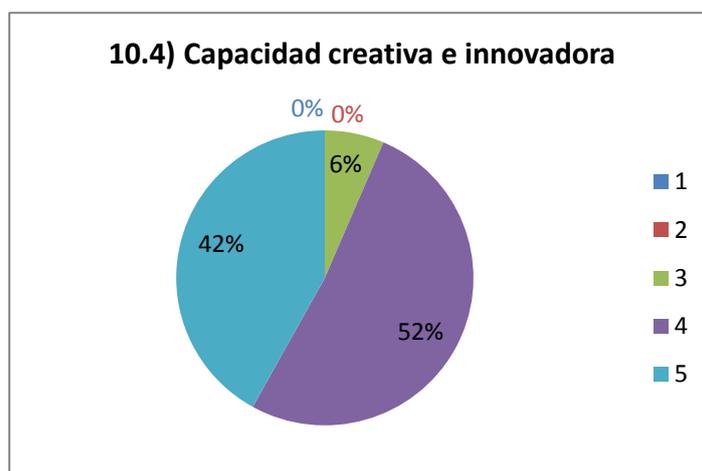
| Escala       | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------|------------|-------------|
| 1            | 0          | 0%          |
| 2            | 0          | 0%          |
| 3            | 0          | 0%          |
| 4            | 55         | 89%         |
| 5            | 7          | 11%         |
| <b>TOTAL</b> | <b>62</b>  | <b>100%</b> |



**Interpretación:** Las encuestadas en su mayoría respondieron que la carrera les proporcionó una alta capacidad de actualizarse permanentemente.

#### 10.4) Capacidad creativa e innovadora

| Escala       | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| 1            | 0          | 0%         |
| 2            | 0          | 0%         |
| 3            | 4          | 6%         |
| 4            | 32         | 52%        |
| 5            | 26         | 42%        |
| <b>TOTAL</b> | <b>62</b>  | <b>100</b> |

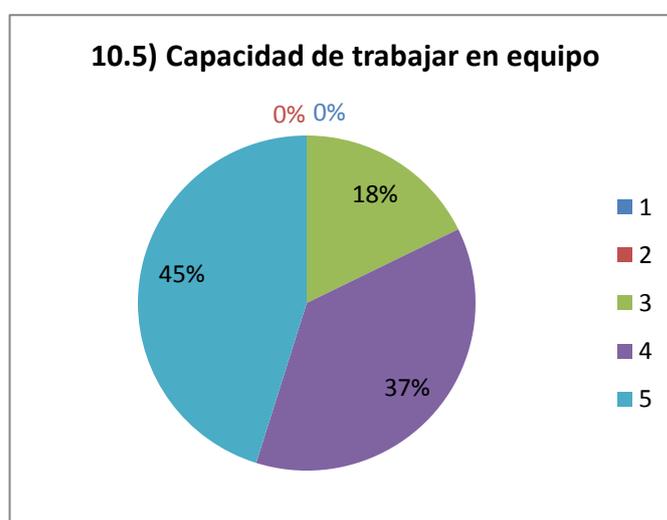


#### Interpretación:

Muchas egresadas desarrollaron una alta capacidad creativa e innovadora durante su formación universitaria.

### 10.5) Capacidad de trabajar en equipo

| Escala       | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------|------------|-------------|
| 1            | 0          | 0%          |
| 2            | 0          | 0%          |
| 3            | 11         | 18%         |
| 4            | 23         | 37%         |
| 5            | 28         | 45%         |
| <b>TOTAL</b> | <b>62</b>  | <b>100%</b> |

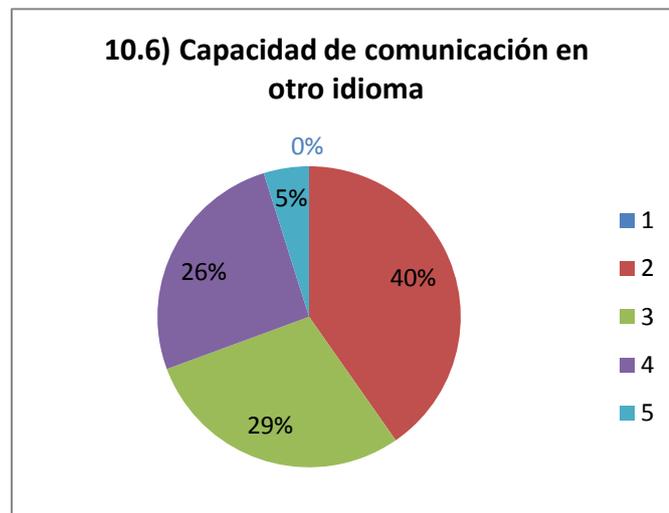


#### Interpretación:

Muchas egresadas obtuvieron una capacidad muy alta para trabajar en equipo.

### 10.6) Capacidad de comunicación en otro idioma

| Escala       | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------|------------|-------------|
| 1            | 0          | 0%          |
| 2            | 25         | 40%         |
| 3            | 18         | 29%         |
| 4            | 16         | 26%         |
| 5            | 3          | 5%          |
| <b>TOTAL</b> | <b>62</b>  | <b>100%</b> |

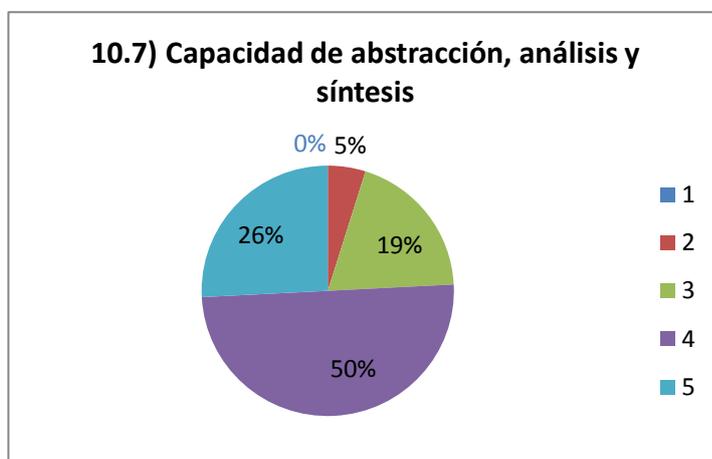


#### Interpretación:

La mayoría de egresadas obtuvo en su carrera un bajo nivel en la capacidad de comunicación en otro idioma.

### 10.7) Capacidad de abstracción, análisis y síntesis

| Escala       | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| 1            | 0          | 0          |
| 2            | 3          | 5          |
| 3            | 12         | 19         |
| 4            | 31         | 50         |
| 5            | 16         | 26         |
| <b>TOTAL</b> | <b>62</b>  | <b>100</b> |

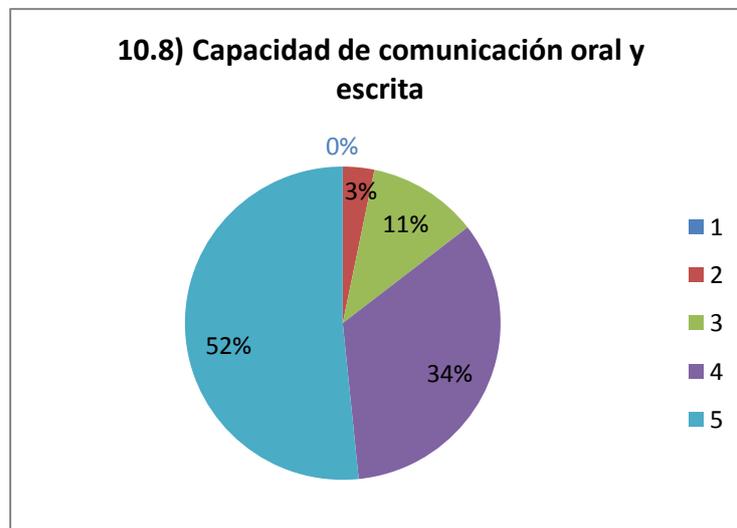


#### Interpretación:

La mitad de las encuestadas, contestó que la carrera le proporcionó un nivel alto de capacidad de abstracción, análisis y síntesis.

### 10.8) Capacidad de comunicación oral y escrita

| Escala       | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------|------------|-------------|
| 1            | 0          | 0%          |
| 2            | 2          | 3%          |
| 3            | 7          | 11%         |
| 4            | 21         | 34%         |
| 5            | 32         | 52%         |
| <b>TOTAL</b> | <b>62</b>  | <b>100%</b> |



#### Interpretación:

La mayoría de las egresadas desarrollaron una alta capacidad de comunicación oral y escrita.

### 10.9) Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica

| Escala       | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------|------------|-------------|
| 1            | 0          | 0%          |
| 2            | 1          | 1%          |
| 3            | 6          | 10%         |
| 4            | 31         | 50%         |
| 5            | 24         | 39%         |
| <b>TOTAL</b> | <b>62</b>  | <b>100%</b> |

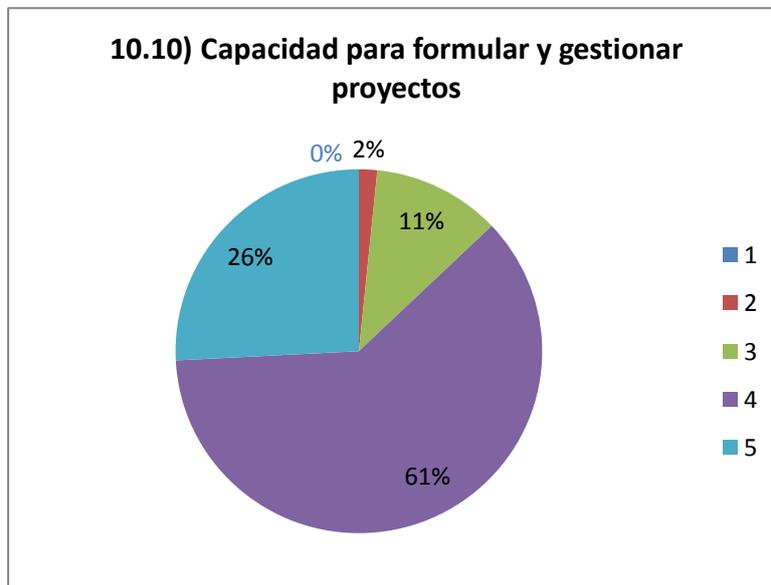


#### Interpretación:

La mitad de las egresadas respondieron haber adquirido una alta capacidad para formular y gestionar proyectos.

### 10.10) Capacidad para formular y gestionar proyectos

| Escala       | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------|------------|-------------|
| 1            | 0          | 0%          |
| 2            | 1          | 2%          |
| 3            | 7          | 11%         |
| 4            | 38         | 61%         |
| 5            | 16         | 26%         |
| <b>TOTAL</b> | <b>62</b>  | <b>100%</b> |

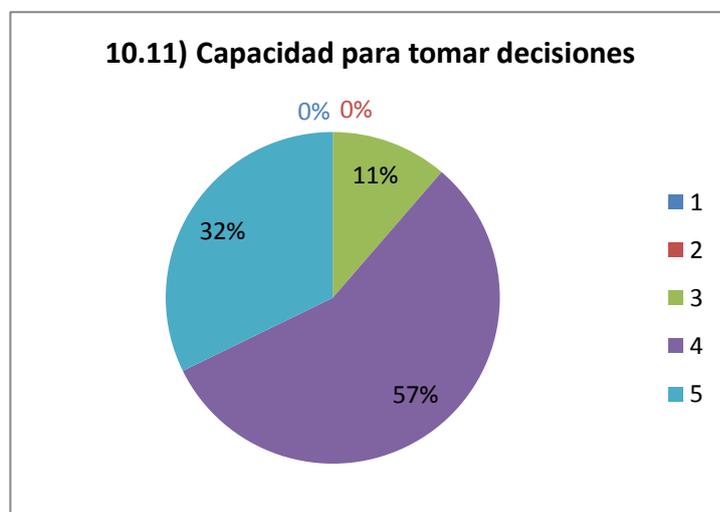


#### Interpretación:

La mayoría de egresadas alcanzaron una alta capacidad para formular y gestionar proyectos.

### 10.11) Capacidad para tomar decisiones

| Escala       | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------|------------|-------------|
| 1            | 0          | 0%          |
| 2            | 0          | 0%          |
| 3            | 7          | 11%         |
| 4            | 35         | 57%         |
| 5            | 20         | 32%         |
| <b>TOTAL</b> | <b>62</b>  | <b>100%</b> |

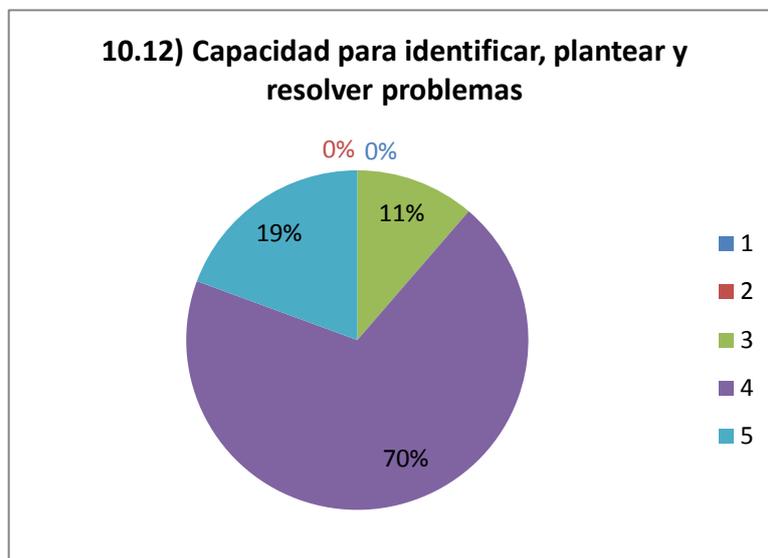


#### Interpretación:

La mayoría de egresadas obtuvieron en su carrera una alta capacidad para tomar decisiones.

### 10.12) Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas

| Escala       | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------|------------|-------------|
| 1            | 0          | 0%          |
| 2            | 0          | 0%          |
| 3            | 7          | 11%         |
| 4            | 43         | 70%         |
| 5            | 12         | 19%         |
| <b>TOTAL</b> | <b>62</b>  | <b>100%</b> |

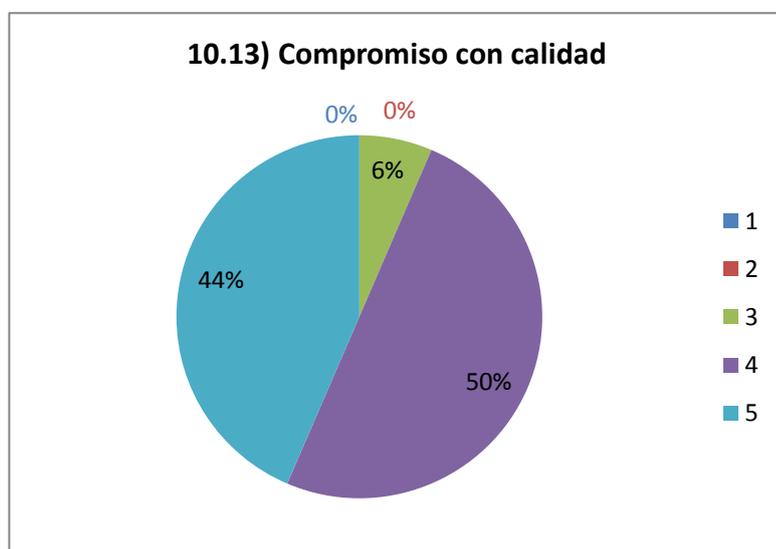


#### Interpretación:

La encuesta refleja que la mayoría de egresadas alcanzaron una alta capacidad para identificar, plantear y resolver problemas.

### 10.13) Compromiso con calidad

| Escala       | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------|------------|-------------|
| 1            | 0          | 0%          |
| 2            | 0          | 0%          |
| 3            | 4          | 6%          |
| 4            | 31         | 50%         |
| 5            | 27         | 44%         |
| <b>TOTAL</b> | <b>62</b>  | <b>100%</b> |

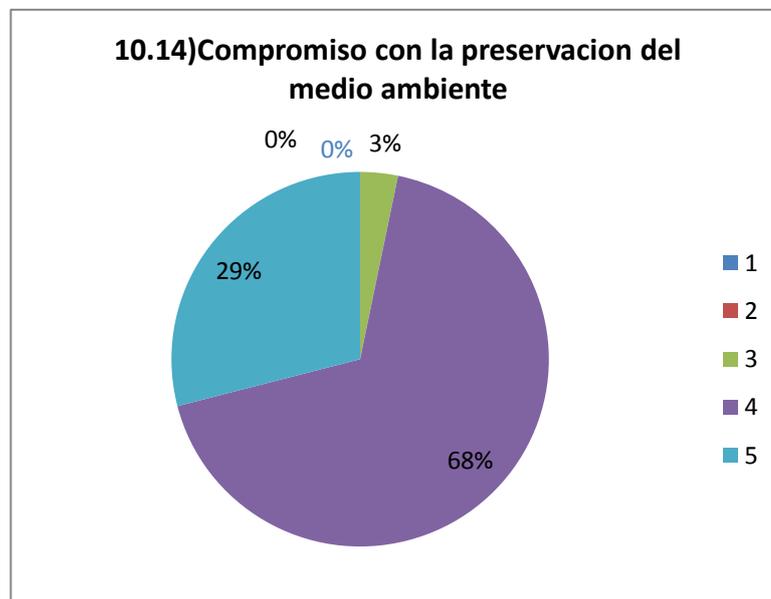


#### Interpretación:

La mitad de las egresadas respondió que desarrolló un alto compromiso con calidad, durante su proceso de formación.

#### 10.14) Compromiso con la preservación del medio ambiente

| Escala       | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------|------------|-------------|
| 1            | 0          | 0%          |
| 2            | 0          | 0%          |
| 3            | 2          | 3%          |
| 4            | 42         | 68%         |
| 5            | 18         | 29%         |
| <b>TOTAL</b> | <b>62</b>  | <b>100%</b> |

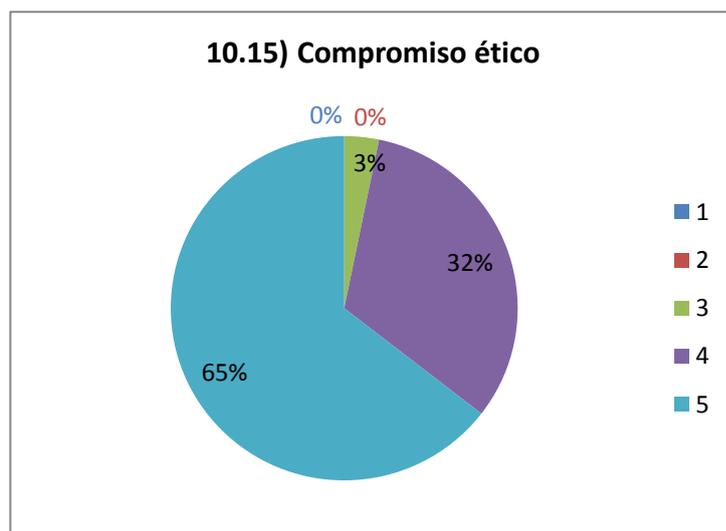


#### Interpretación:

Según la mayoría de egresadas adquirieron un alto compromiso con la preservación del medio ambiente.

### 10.-15) Compromiso ético

| Escala       | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------|------------|-------------|
| 1            | 0          | 0%          |
| 2            | 0          | 0%          |
| 3            | 2          | 3%          |
| 4            | 20         | 32%         |
| 5            | 40         | 65%         |
| <b>TOTAL</b> | <b>62</b>  | <b>100%</b> |

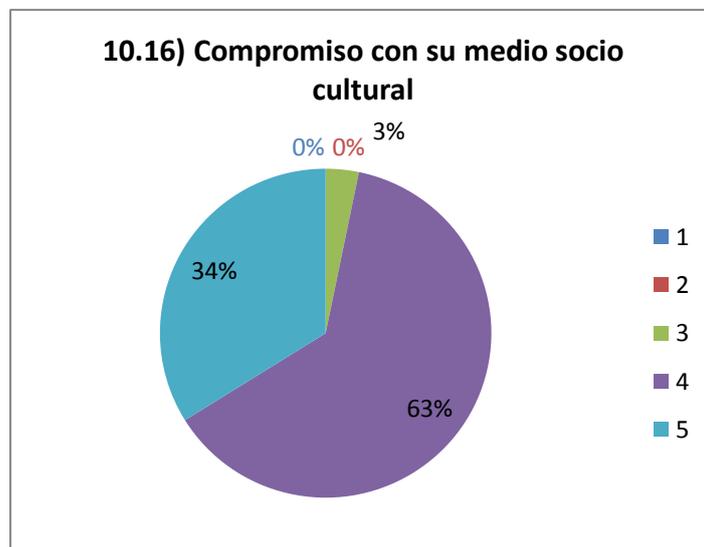


#### Interpretación:

Se refleja muy alto el compromiso ético desarrollado por las egresadas encuestadas, en el transcurso de su preparación universitaria.

### 10.16) Compromiso con su medio socio cultural

| Escala       | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------|------------|-------------|
| 1            | 0          | 0%          |
| 2            | 0          | 0%          |
| 3            | 2          | 3%          |
| 4            | 39         | 63%         |
| 5            | 21         | 34%         |
| <b>TOTAL</b> | <b>62</b>  | <b>100%</b> |

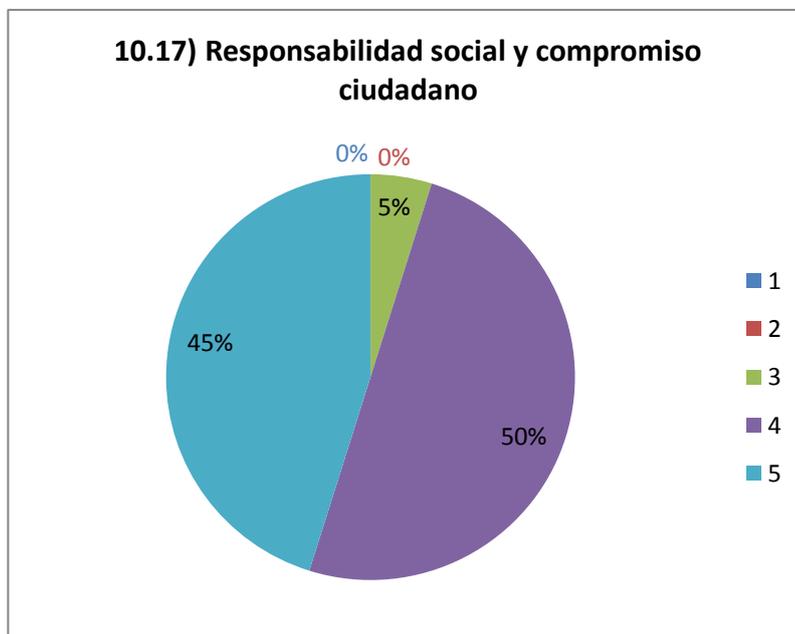


#### Interpretación:

Según la mayoría de las egresadas, su carrera les ha proporcionado un alto compromiso con su medio socio cultural.

### 10.17) Responsabilidad social y compromiso ciudadano

| Escala       | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------|------------|-------------|
| 1            | 0          | 0%          |
| 2            | 0          | 0%          |
| 3            | 3          | 5%          |
| 4            | 31         | 50%         |
| 5            | 28         | 45%         |
| <b>TOTAL</b> | <b>62</b>  | <b>100%</b> |

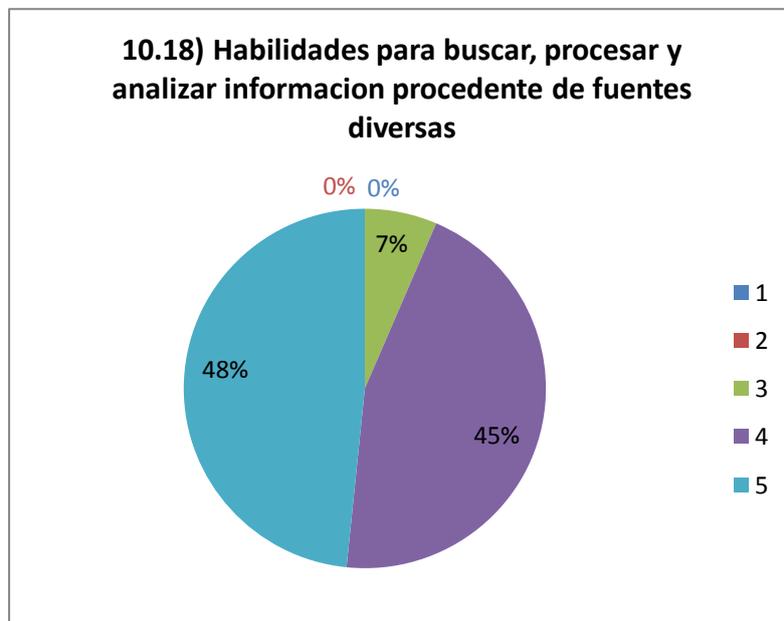


#### Interpretación:

La mayoría de encuestadas respondió que han adquirido un alto nivel de responsabilidad social y compromiso ciudadano.

**10.18) Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas**

| Escala       | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------|------------|-------------|
| 1            | 0          | 0%          |
| 2            | 0          | 0%          |
| 3            | 4          | 7%          |
| 4            | 28         | 45%         |
| 5            | 30         | 48%         |
| <b>TOTAL</b> | <b>62</b>  | <b>100%</b> |



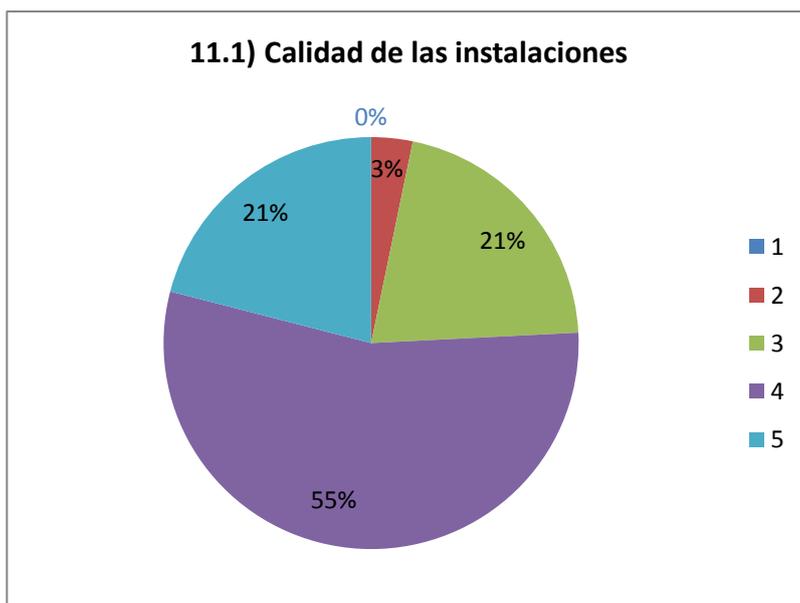
**Interpretación:**

Como muy alto califican las egresadas al nivel de habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas, que les proporcionó su carrera.

**11.- Cómo valora las condiciones de estudio durante el transcurso de su carrera?** Califique cada uno de los aspectos, considerando que la siguiente escala corresponde a: 1 Deficiente – 5 Eficiente

**11.1) Calidad de las instalaciones (aulas, servicios, etc.)**

| Escala       | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------|------------|-------------|
| 1            | 0          | 0%          |
| 2            | 2          | 3%          |
| 3            | 13         | 21%         |
| 4            | 34         | 55%         |
| 5            | 13         | 21%         |
| <b>TOTAL</b> | <b>62</b>  | <b>100%</b> |

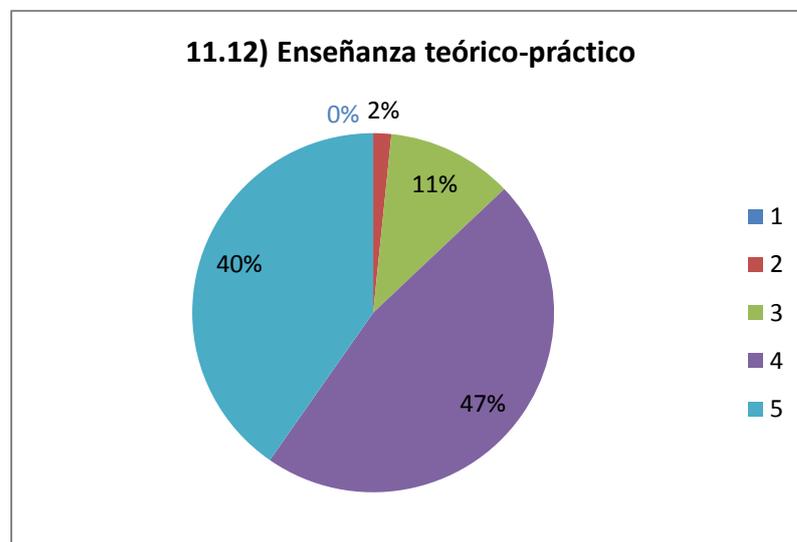


**Interpretación:**

Más de la mitad de las encuestadas, califican como muy buena la calidad de las instalaciones de la Universidad.

## 11.2) Enseñanza teórico/práctico

| Escala       | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------|------------|-------------|
| 1            | 0          | 0%          |
| 2            | 1          | 2%          |
| 3            | 7          | 11%         |
| 4            | 29         | 47%         |
| 5            | 25         | 40%         |
| <b>TOTAL</b> | <b>62</b>  | <b>100%</b> |

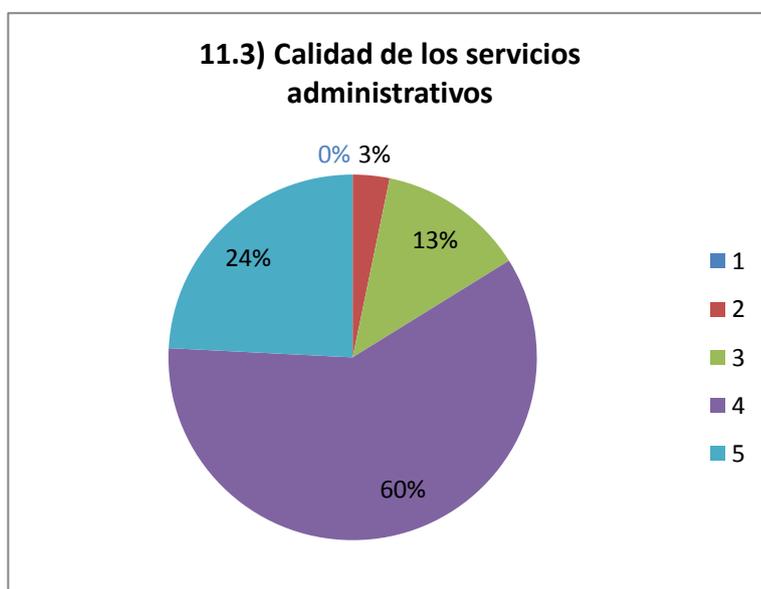


### Interpretación:

La encuesta refleja que muchas egresadas de Secretariado Ejecutivo Español, calificaron como muy bueno el proceso de enseñanza teórico práctico.

### 11.3) Calidad de los servicios administrativos

| Escala       | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------|------------|-------------|
| 1            | 0          | 0%          |
| 2            | 2          | 3%          |
| 3            | 8          | 13%         |
| 4            | 37         | 60%         |
| 5            | 15         | 24%         |
| <b>TOTAL</b> | <b>62</b>  | <b>100%</b> |



#### Interpretación:

Más de la mitad de encuestadas califican como muy buena la calidad de los servicios administrativos.

#### 11.4) Diseño del plan de estudios

| Escala       | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------|------------|-------------|
| 1            | 0          | 0%          |
| 2            | 0          | 0%          |
| 3            | 7          | 11%         |
| 4            | 31         | 50%         |
| 5            | 24         | 39%         |
| <b>TOTAL</b> | <b>62</b>  | <b>100%</b> |

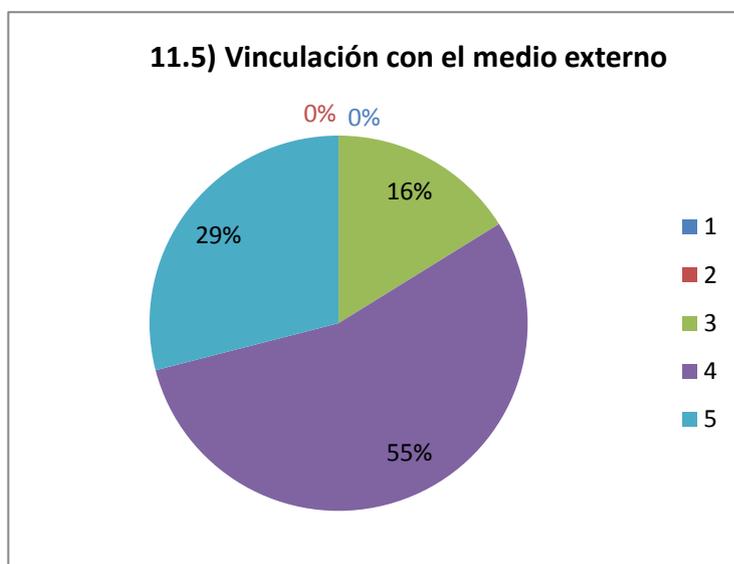


#### Interpretación:

La mitad de las egresadas en Secretariado Ejecutivo Español califican como muy bueno el diseño de plan de estudios de la carrera.

### 11.5) Vinculación con el medio externo

| Escala       | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------|------------|-------------|
| 1            | 0          | 0%          |
| 2            | 0          | 0%          |
| 3            | 10         | 16%         |
| 4            | 34         | 55%         |
| 5            | 18         | 29%         |
| <b>TOTAL</b> | <b>62</b>  | <b>100%</b> |

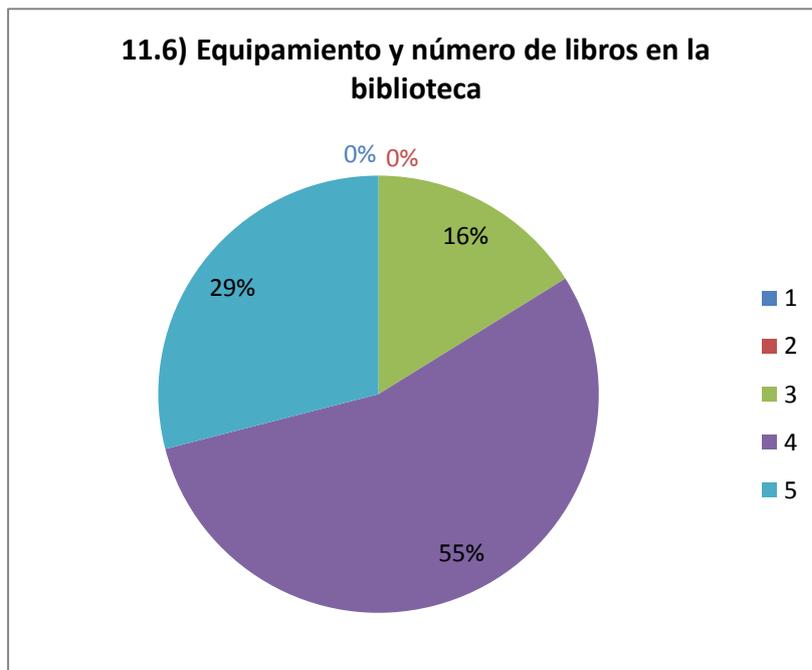


#### Interpretación:

Más de la mitad de las encuestadas respondieron que califican como muy buena la vinculación de su carrera con el medio externo.

### 11.6) Equipamiento y número de libros en la biblioteca

| Escala       | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------|------------|-------------|
| 1            | 0          | 0%          |
| 2            | 0          | 0%          |
| 3            | 10         | 16%         |
| 4            | 34         | 55%         |
| 5            | 18         | 29%         |
| <b>TOTAL</b> | <b>62</b>  | <b>100%</b> |

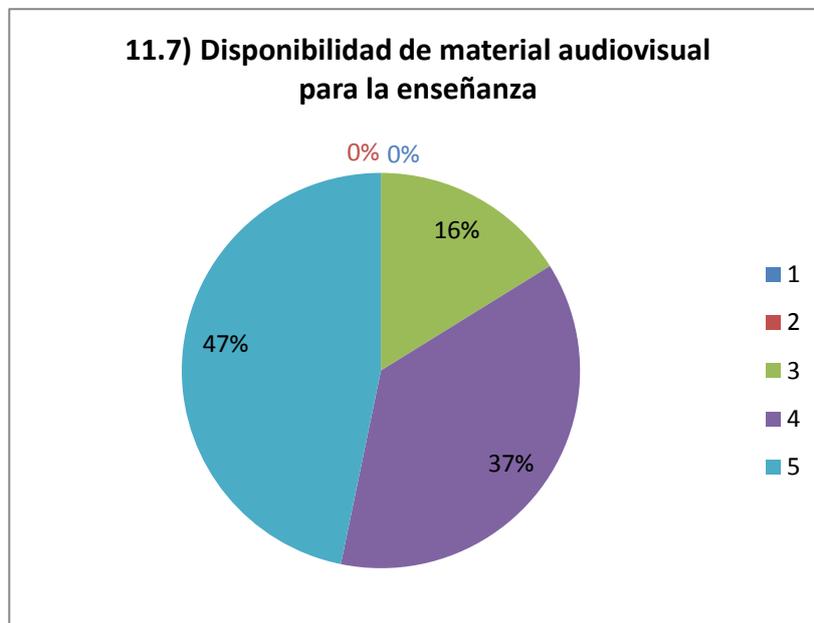


#### Interpretación:

Existe una tendencia mayoritaria hacia una evaluación muy buena al equipamiento y número de libros en la biblioteca.

### 11.7) Disponibilidad de material audiovisual para la enseñanza

| Escala       | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------|------------|-------------|
| 1            | 0          | 0%          |
| 2            | 0          | 0%          |
| 3            | 10         | 16%         |
| 4            | 23         | 37%         |
| 5            | 29         | 47%         |
| <b>TOTAL</b> | <b>62</b>  | <b>100%</b> |

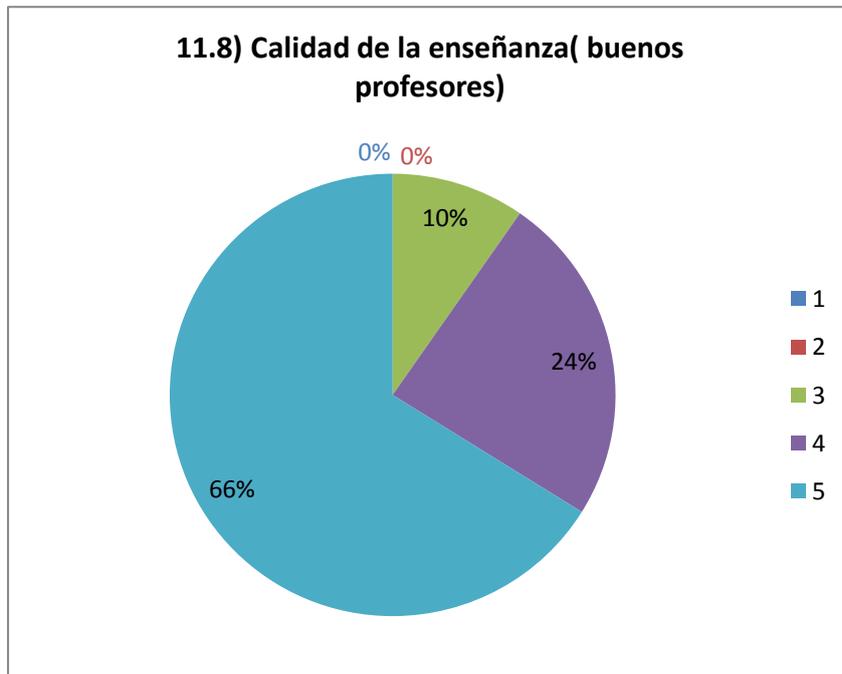


#### Interpretación:

Según muchas encuestadas, la disponibilidad de material audiovisual para la enseñanza es muy bueno.

### 11.8) Calidad de la enseñanza (Buenos profesores)

| Escala       | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------|------------|-------------|
| 1            | 0          | 0%          |
| 2            | 0          | 0%          |
| 3            | 6          | 10%         |
| 4            | 15         | 24%         |
| 5            | 41         | 66%         |
| <b>TOTAL</b> | <b>62</b>  | <b>100%</b> |

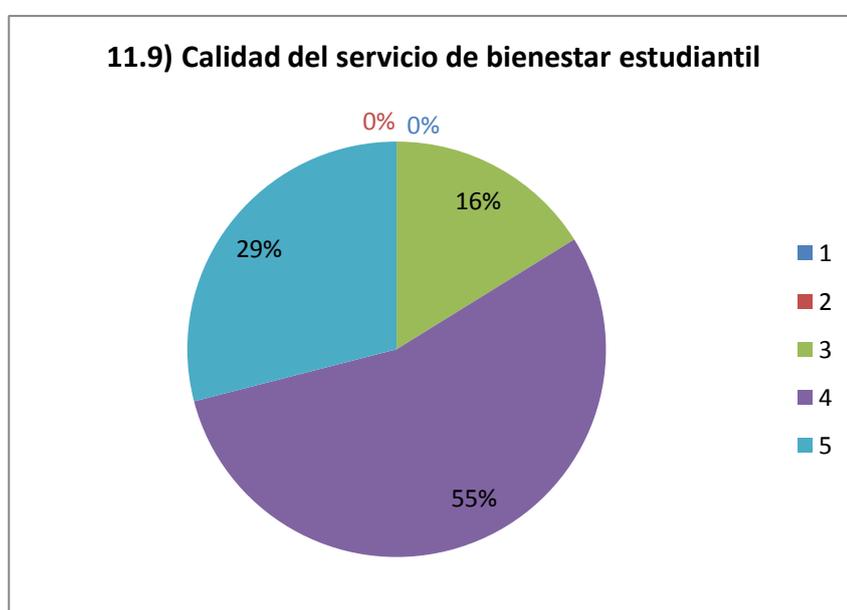


#### Interpretación:

La mayoría de egresadas calificó de eficiente a la calidad de enseñanza que recibieron en su carrera universitaria.

### 11.9) Calidad del servicio de bienestar estudiantil

| Escala       | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------|------------|-------------|
| 1            | 0          | 0%          |
| 2            | 0          | 0%          |
| 3            | 10         | 16%         |
| 4            | 34         | 55%         |
| 5            | 18         | 29%         |
| <b>TOTAL</b> | <b>62</b>  | <b>100%</b> |

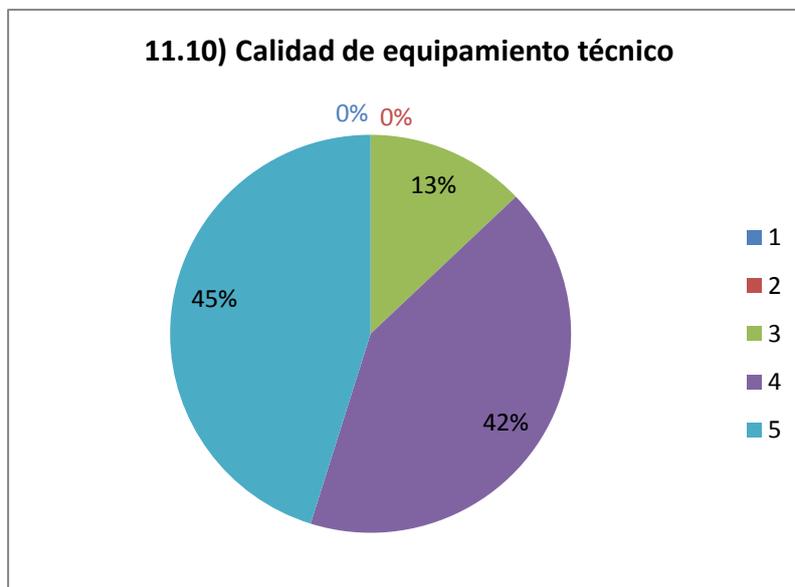


#### Interpretación:

Para la mayoría de las egresadas, la calidad del servicio de bienestar estudiantil es muy bueno.

**11.10) Calidad de equipamiento técnico (computadoras, laboratorios)**

| <b>Escala</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|---------------|-------------------|-------------------|
| 1             | 0                 | 0%                |
| 2             | 0                 | 0%                |
| 3             | 8                 | 13%               |
| 4             | 26                | 42%               |
| 5             | 28                | 45%               |
| <b>TOTAL</b>  | <b>62</b>         | <b>100%</b>       |

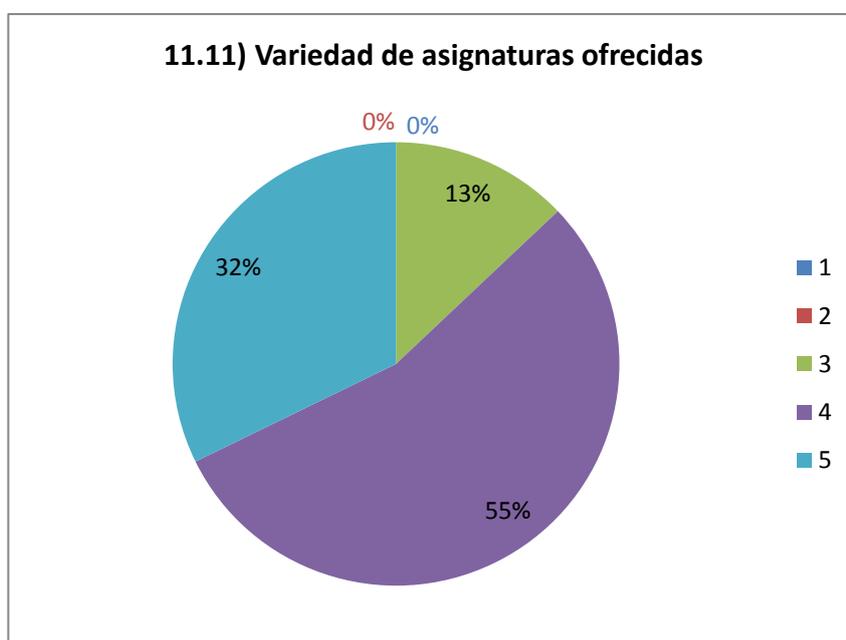


**Interpretación:**

Muchas de las secretarias encuestadas, respondieron que la calidad de equipamiento técnico que tuvieron en su formación académica fue eficiente.

### 11.11) Variedad de asignaturas ofrecidas

| Escala       | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------|------------|-------------|
| 1            | 0          | 0%          |
| 2            | 0          | 0%          |
| 3            | 8          | 13%         |
| 4            | 34         | 55%         |
| 5            | 20         | 32%         |
| <b>TOTAL</b> | <b>62</b>  | <b>100%</b> |

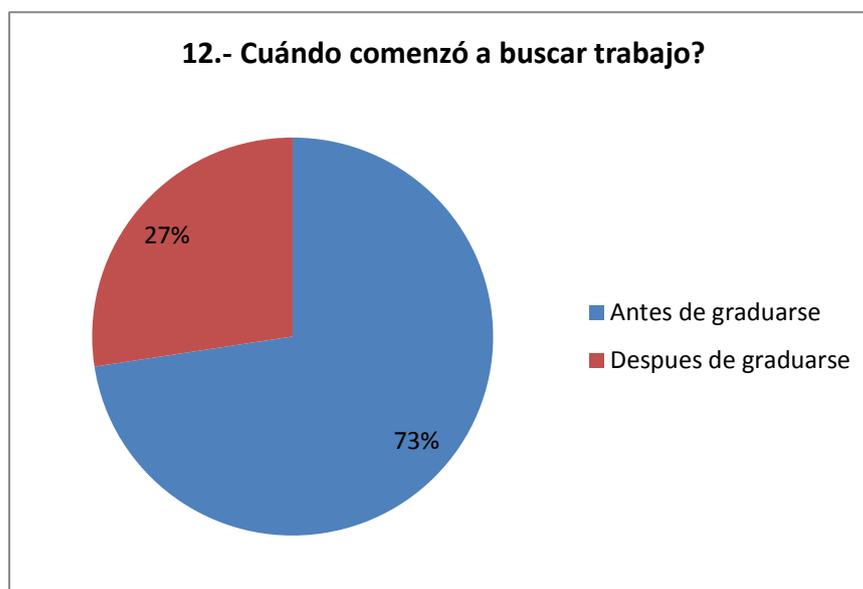


#### Interpretación:

La mayoría de las egresadas encuestadas indicaron que es muy buena la variedad de asignaturas ofrecidas en su carrera.

## 12.- Cuándo comenzó a buscar trabajo?

| Variable             | Frecuencia | Porcentaje  |
|----------------------|------------|-------------|
| Antes de graduarse   | 45         | 73%         |
| Después de graduarse | 17         | 27%         |
| <b>TOTAL</b>         | <b>62</b>  | <b>100%</b> |

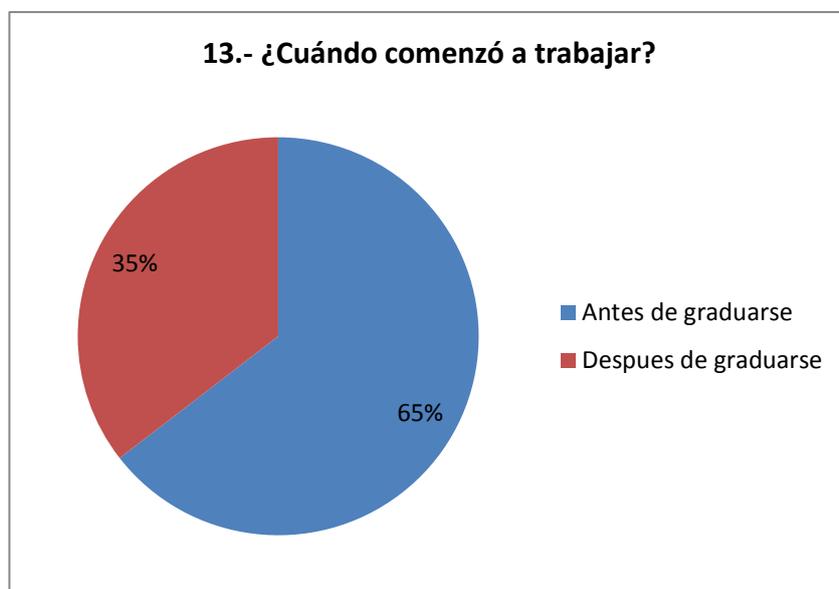


### Interpretación:

La mayoría de las egresadas encuestadas manifestaron que comenzaron a buscar trabajo antes de graduarse.

### 13.- Cuándo comenzó a trabajar?

| Variable             | Frecuencia | Porcentaje  |
|----------------------|------------|-------------|
| Antes de graduarse   | 40         | 65%         |
| Después de graduarse | 22         | 35%         |
| <b>TOTAL</b>         | <b>62</b>  | <b>100%</b> |



#### Interpretación:

Según la mayoría de egresadas de Secretariado Ejecutivo Español, empezaron a trabajar antes de graduarse.

**14.- A qué atribuye su situación de desempleo?** De las egresadas encuestadas, cuatro están desempleadas.

| Variable   | Frecuencia | Porcentaje  |
|--|------------|-------------|
| Ocupaciones familiares                                       | 1          | 25%         |
| Poco interés en buscar empleo                                | 0          | 0%          |
| Busca pero no ha podido encontrar                            | 3          | 75%         |
| Falta de conveniencia en los empleos (sueldo, lugar, turnos) | 0          | 0%          |
| El título no es útil para los empleos q ofrecen              | 0          | 0%          |
| <b>TOTAL</b>   | <b>4</b>   | <b>100%</b> |

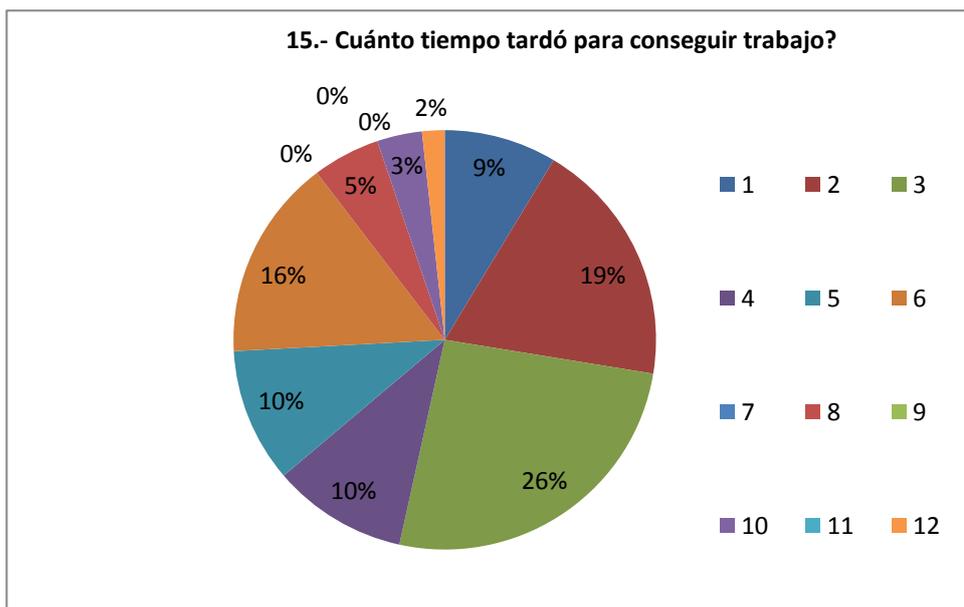


**Interpretación:**

Del total de egresadas encuestadas, cuatro se encuentran desempleadas, de las cuales la mayoría atribuyen esta condición a que han buscado trabajo pero no han podido conseguir.

### 15.- Cuánto tiempo tardó para conseguir trabajo?

| Variable     | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| 1 mes        | 5          | 9          |
| 2 meses      | 11         | 19         |
| 3 meses      | 15         | 26         |
| 4 meses      | 6          | 10         |
| 5 meses      | 6          | 10         |
| 6 meses      | 9          | 16         |
| 7 meses      | 0          | 0          |
| 8 meses      | 3          | 5          |
| 9 meses      | 0          | 0          |
| 10 meses     | 2          | 3          |
| 11 meses     | 0          | 0          |
| 12 meses     | 1          | 2          |
| <b>TOTAL</b> | <b>58</b>  | <b>100</b> |

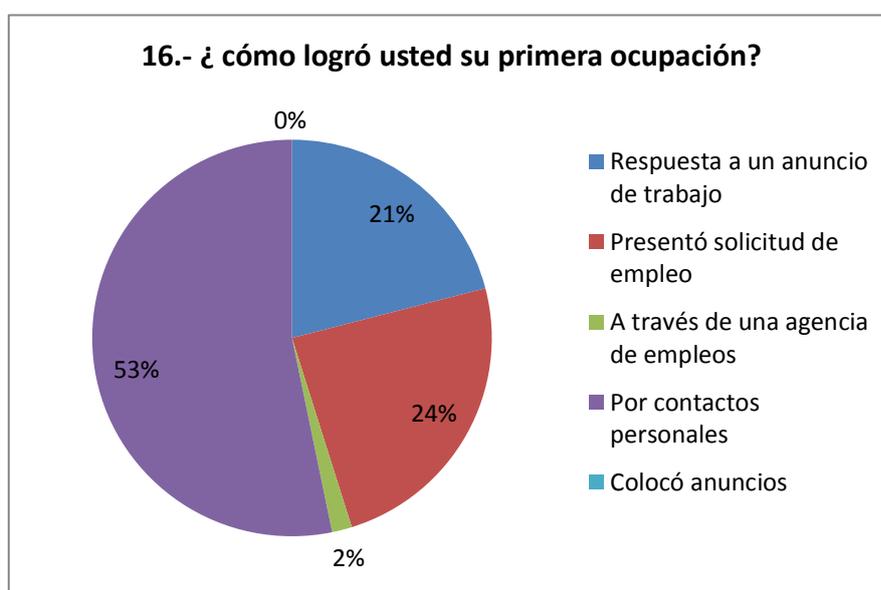


#### Interpretación:

La mayoría de encuestadas tardó 3 meses en lograr su primera ocupación.

## 16.- Cómo logró usted su primera ocupación?

| Variable                           | Frecuencia | Porcentaje  |
|------------------------------------|------------|-------------|
| Respuesta a un anuncio de trabajo  | 13         | 21%         |
| Presentó solicitud de empleo       | 15         | 24%         |
| A través de una agencia de empleos | 1          | 2%          |
| Por contactos personales           | 33         | 53%         |
| Colocó anuncios                    | 0          | 0%          |
| <b>TOTAL</b>                       | <b>62</b>  | <b>100%</b> |

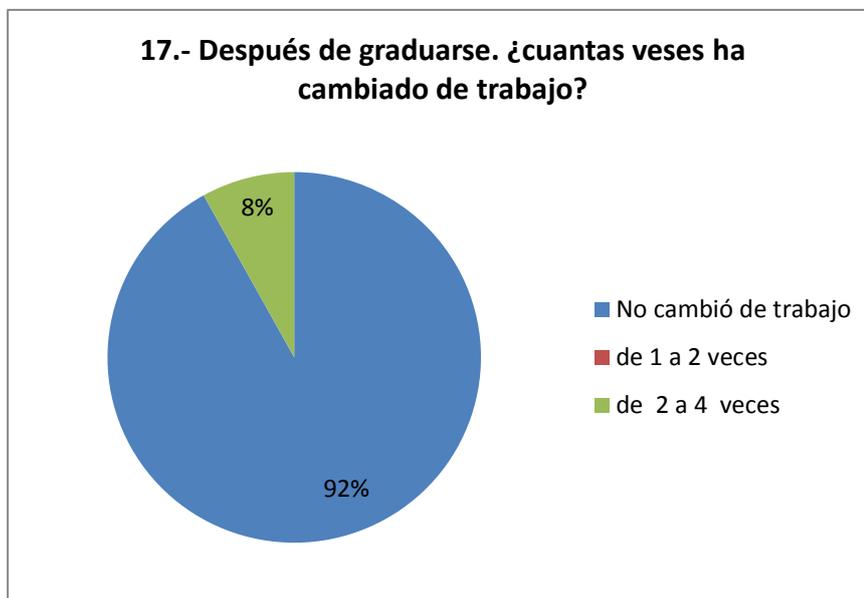


### Interpretación:

Se determina que la mayoría de egresadas de la carrera de Secretariado Ejecutivo Español promociones 2009 y 2010 lograron su primera ocupación en el campo laboral por contactos personales.

**17.-Después de graduarse. ¿Cuántas veces ha cambiado de trabajo?**

| <b>Variable</b>      | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|----------------------|-------------------|-------------------|
| No cambió de trabajo | 57                | 92%               |
| de 1 a 2 veces       | 0                 | 0%                |
| de 2 a 4 veces       | 5                 | 8%                |
| <b>TOTAL</b>         | <b>62</b>         | <b>100%</b>       |



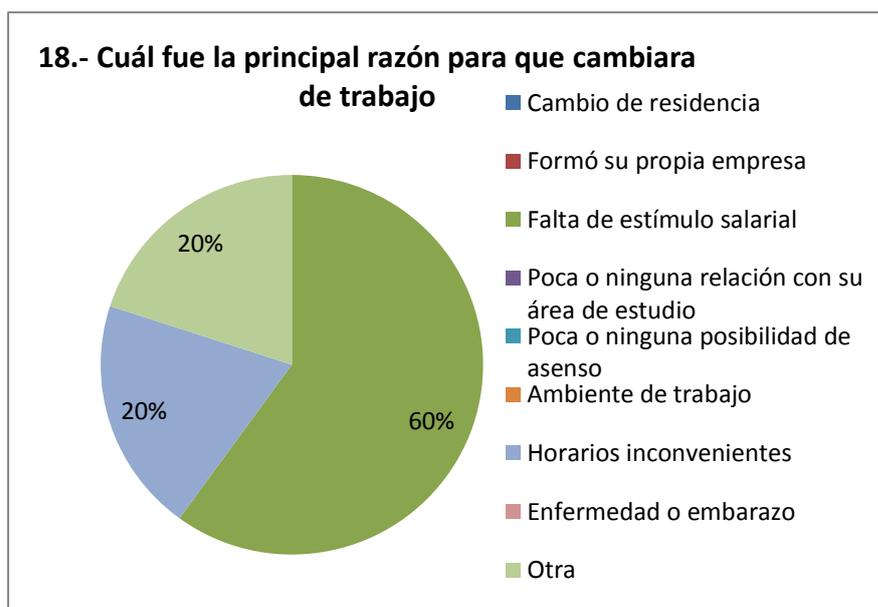
**Interpretación:**

Se comprueba que las egresadas de la carrera de Secretariado casi en su totalidad no cambian de trabajo después de graduarse.

### 18.- ¿Cuál fue la principal razón para que cambiara de trabajo?

(Señale una opción)

| Variable                                       | Frecuencia | Porcentaje  |
|--|------------|-------------|
| Cambio de residencia                           | 0          | 0           |
| Formó su propia empresa                        | 0          | 0           |
| Falta de estímulo salarial                     | 3          | 60%         |
| Poca o ninguna relación con su área de estudio | 0          | 0           |
| Poca o ninguna posibilidad de ascenso          | 0          | 0           |
| Ambiente de trabajo                            | 0          | 0           |
| Horarios inconvenientes                        | 1          | 20%         |
| Enfermedad o embarazo                          | 0          | 0           |
| Otra   | 1          | 20%         |
| <b>TOTAL</b>                                   | <b>5</b>   | <b>100%</b> |



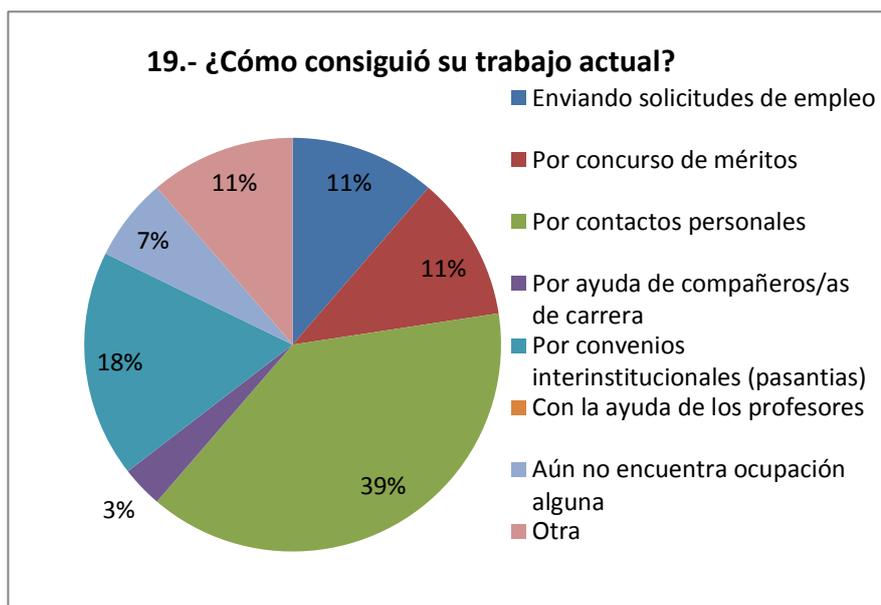
#### Interpretación:

La mayoría de egresadas manifiesta que cambiaron de trabajo por falta de estímulo salarial y muy pocas responden que lo cambian por horarios inconvenientes y por otras razones.

## 19.- Cómo consiguió su trabajo actual?

(Señale una opción)

| Variable                                       | Frecuencia | Porcentaje  |
|--|------------|-------------|
| Enviando solicitudes de empleo                 | 7          | 11%         |
| Por concurso de méritos                        | 7          | 11%         |
| Por contactos personales                       | 24         | 39%         |
| Por ayuda de compañeros/as de carrera          | 2          | 3%          |
| Por convenios interinstitucionales (pasantías) | 11         | 18%         |
| Con la ayuda de los profesores                 | 0          | -           |
| Aún no encuentra ocupación alguna              | 4          | 7%          |
| Otra   | 7          | 11%         |
| <b>TOTAL</b>                                   | <b>62</b>  | <b>100%</b> |

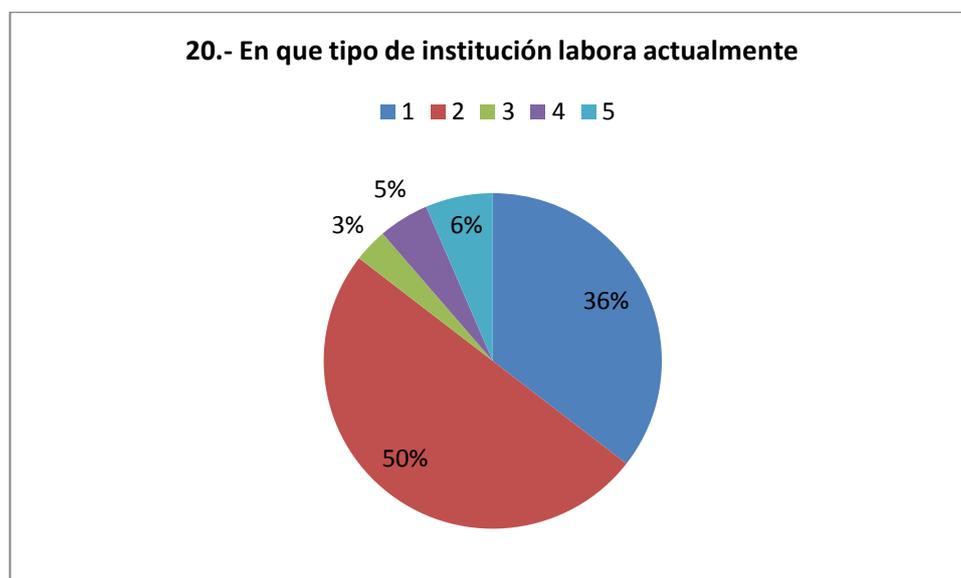


### Interpretación:

Una gran parte de egresadas de Secretariado Ejecutivo español consiguió su trabajo actual por contactos personales seguido por convenios institucionales o pasantías, lo que da a entender que hay una minoría que consigue trabajo por las pasantías que requiere la universidad.

## 20.- En qué tipo de institución labora actualmente?

| Variable                | Frecuencia | Porcentaje  |
|-------------------------|------------|-------------|
| Pública                 | 22         | 36%         |
| Privada                 | 31         | 50%         |
| Mixta (pública-privada) | 2          | 3%          |
| Propia o familiar       | 3          | 5%          |
| No trabaja              | 4          | 6%          |
| <b>TOTAL</b>            | <b>62</b>  | <b>100%</b> |

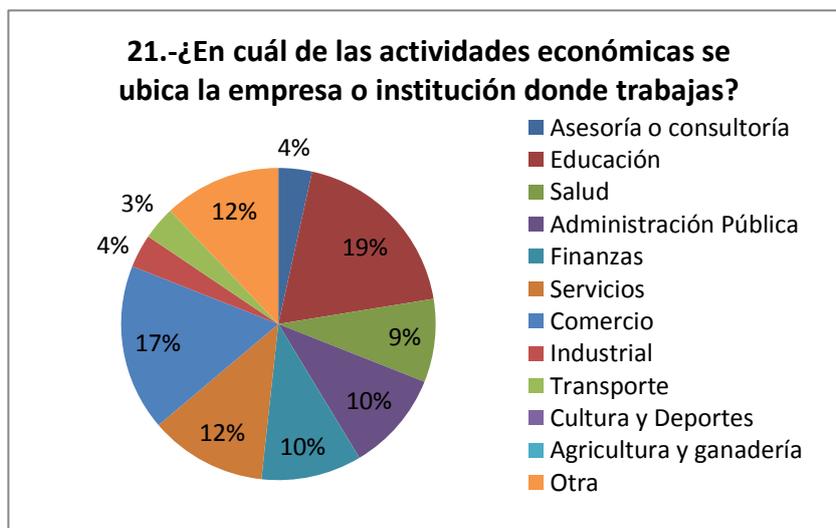


### Interpretación:

Se indica que la mayoría de encuestadas laboran en instituciones públicas, con un menor porcentaje existe egresadas que trabajan en la empresa privada.

**21.- En cuál de las actividades económicas se ubica la empresa o institución donde trabaja?**

| Variable                | Frecuencia | Porcentaje  |
|-------------------------|------------|-------------|
| Asesoría o consultoría  | 2          | 4%          |
| Educación               | 11         | 19%         |
| Salud                   | 5          | 9%          |
| Administración Pública  | 6          | 10%         |
| Finanzas                | 6          | 10%         |
| Servicios               | 7          | 12%         |
| Comercio                | 10         | 17%         |
| Industrial              | 2          | 4%          |
| Transporte              | 2          | 3%          |
| Cultura y Deportes      | 0          | 0%          |
| Agricultura y ganadería | 0          | 0%          |
| Otra                    | 7          | 12%         |
| <b>TOTAL</b>            | <b>62</b>  | <b>100%</b> |



**Interpretación:**

Un buen número de egresados trabajan en instituciones educativas, pocas en empresas que se dedican al comercio seguido de las empresas de servicios y casi nada trabajan en empresas de transporte.

## 22.- Cuánto tiempo trabaja en esa empresa o institución?

| Variable     | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------|------------|-------------|
| 1 Año        | 10         | 16%         |
| 2 Años       | 11         | 18%         |
| 3 Años       | 15         | 24%         |
| 4 Años       | 7          | 11%         |
| 5 Años       | 5          | 8%          |
| 6 Años       | 3          | 5%          |
| 7 Años       | 1          | 2%          |
| 8 Años       | 4          | 6%          |
| 9 Años       | 0          | 0%          |
| 10 Años      | 1          | 2%          |
| 12 Años      | 1          | 2%          |
| No trabajan  | 4          | 6%          |
| <b>TOTAL</b> | <b>62</b>  | <b>100%</b> |

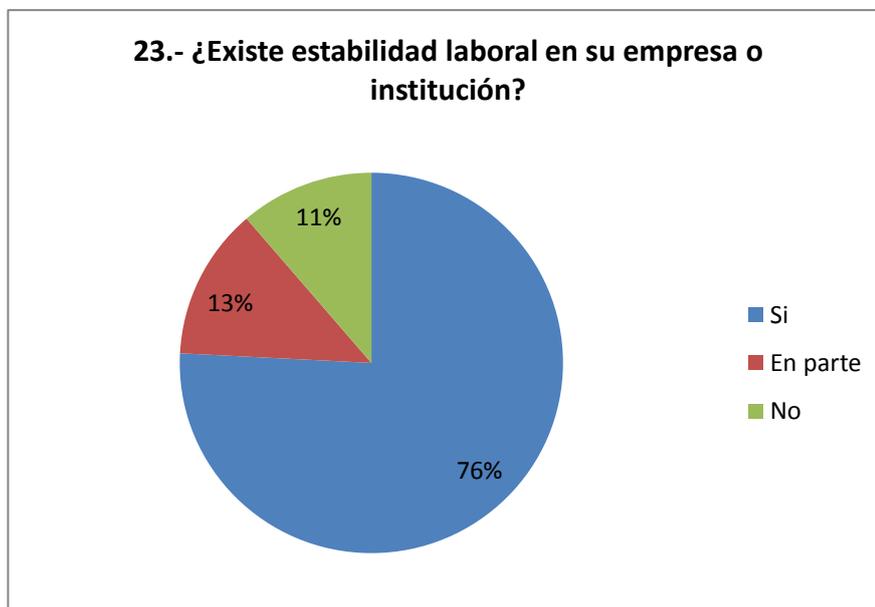


### Interpretación:

Muchas egresadas trabajan en la misma empresa o institución por el lapso de tres años, seguido de un año laborando en la misma institución.

### 23.- Existe estabilidad laboral en su empresa o institución?

| Variable     | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------|------------|-------------|
| Si           | 47         | 76%         |
| En parte     | 8          | 13%         |
| No           | 7          | 11%         |
| <b>TOTAL</b> | <b>62</b>  | <b>100%</b> |

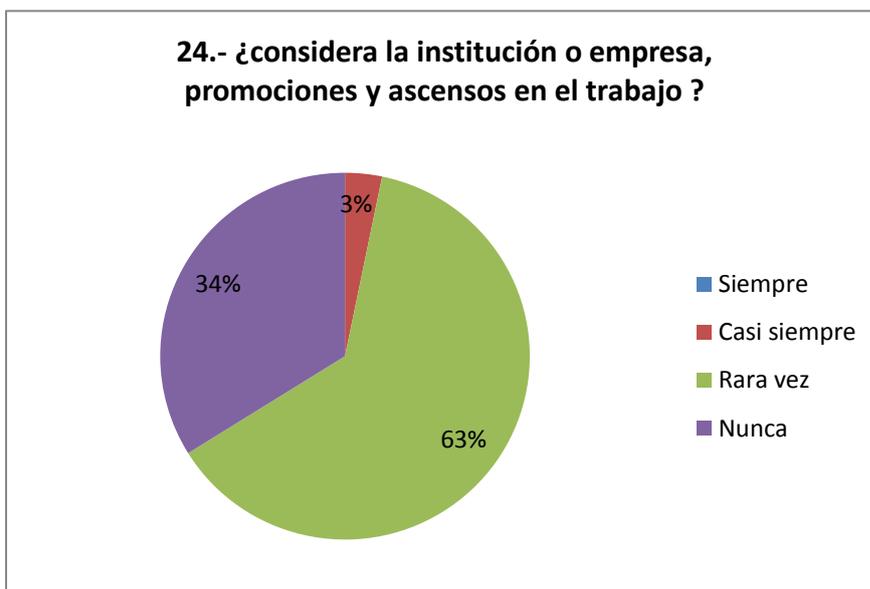


#### Interpretación:

La estabilidad laboral en cada una de las empresas o instituciones de las egresadas, indica que tienen estabilidad laboral.

**24.- Considera la institución o empresa, promociones y ascensos en el trabajo?**

| Variable     | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------|------------|-------------|
| Siempre      | 0          | 0%          |
| Casi siempre | 2          | 3%          |
| Rara vez     | 39         | 63%         |
| Nunca        | 21         | 34%         |
| <b>TOTAL</b> | <b>62</b>  | <b>100%</b> |



**Interpretación:**

La mayoría de egresadas rara vez reciben promociones ni ascensos en las instituciones donde trabajan, una minoría nunca reciben y en muy pocas empresas reconocen promociones y esto se puede dar en las entidades privadas.

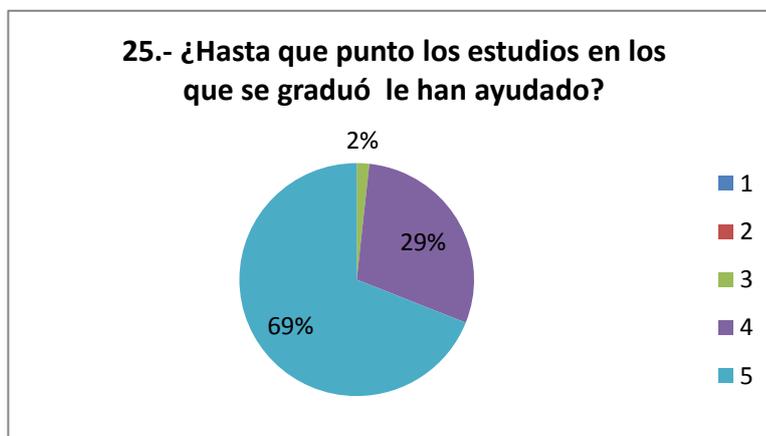
## 25.- Hasta qué punto los estudios en los que se graduó le han ayudado?

(Califique según escala) 1 Ninguna Ayuda – 5 Grado muy alto

No responden cuatro egresadas porque no trabajan

### 25.1) Preparándole para las tareas de su trabajo actual

| Escala       | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------|------------|-------------|
| 1            | 0          | 0%          |
| 2            | 0          | 0%          |
| 3            | 1          | 2%          |
| 4            | 17         | 29%         |
| 5            | 40         | 69%         |
| <b>TOTAL</b> | <b>58</b>  | <b>100%</b> |

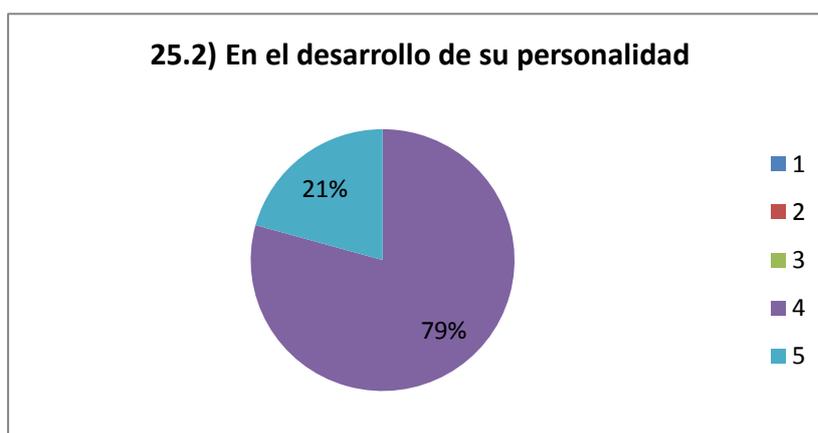


#### Interpretación:

Una gran mayoría de egresadas refleja que los estudios en los que se graduaron le han ayudado, y casi nada indican que no les ayudó en sus estudios universitarios.

## 25.2) En el desarrollo de su personalidad

| Escala       | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| 1            | 0          | 0          |
| 2            | 0          | 0          |
| 3            | 0          | 0          |
| 4            | 46         | 79         |
| 5            | 12         | 21         |
| <b>TOTAL</b> | <b>58</b>  | <b>100</b> |

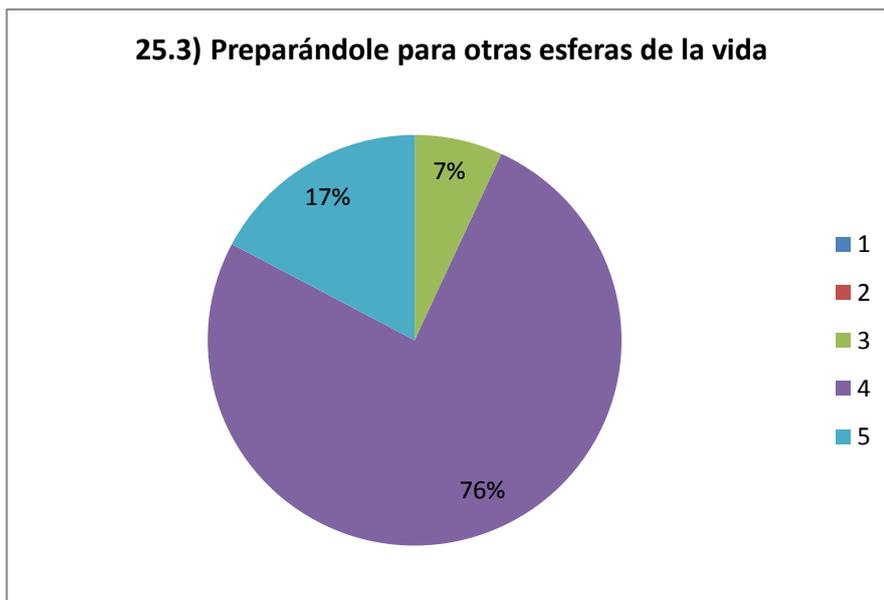


### Interpretación:

Los estudios en la universidad a las egresadas de Secretariado Ejecutivo, en su gran mayoría les ha ayudado en el desarrollo de su personalidad.

### 25.3) Preparándole para otras esferas de la vida

| Escala       | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------|------------|-------------|
| 1            | 0          | 0%          |
| 2            | 0          | 0%          |
| 3            | 4          | 7%          |
| 4            | 44         | 76%         |
| 5            | 10         | 17%         |
| <b>TOTAL</b> | <b>58</b>  | <b>100%</b> |

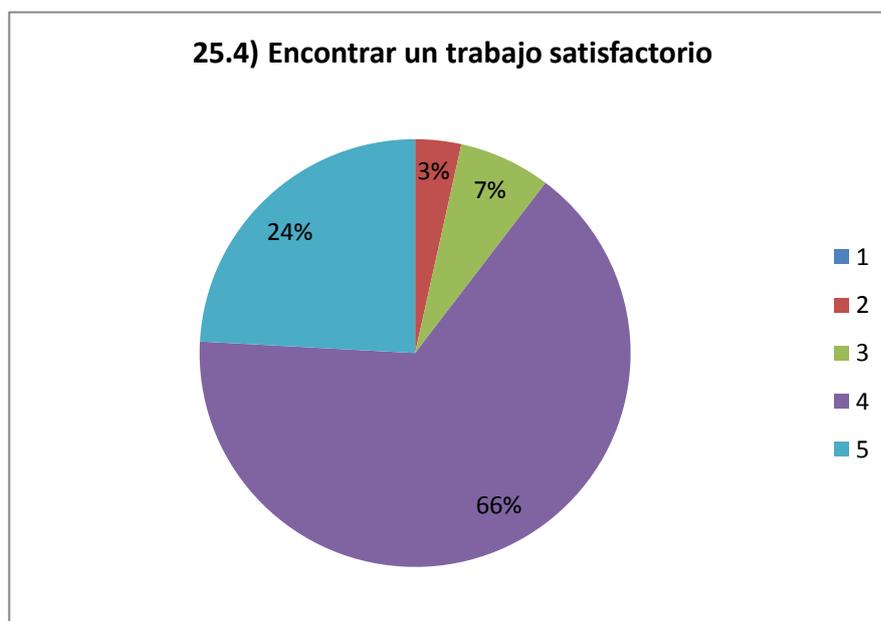


#### Interpretación:

Según la mayoría de egresadas indican que los estudios le han ayudado para tomar medidas en otras esferas de la vida.

#### 25.4) Encontrar un trabajo satisfactorio

| Escala       | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------|------------|-------------|
| 1            | 0          | 0%          |
| 2            | 2          | 3%          |
| 3            | 4          | 7%          |
| 4            | 38         | 66%         |
| 5            | 14         | 24%         |
| <b>TOTAL</b> | <b>58</b>  | <b>100%</b> |

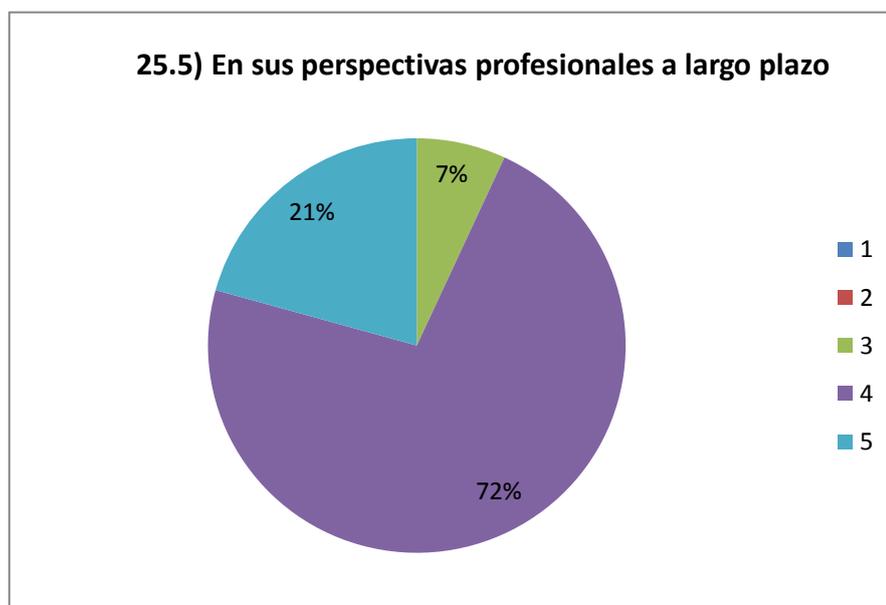


#### Interpretación:

La mayoría de las egresadas afirma que sus estudios les han ayudado para encontrar un trabajo satisfactorio.

### 25.5) En sus perspectivas profesionales a largo plazo

| Escala       | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------|------------|-------------|
| 1            | 0          | 0%          |
| 2            | 0          | 0%          |
| 3            | 4          | 7%          |
| 4            | 42         | 72%         |
| 5            | 12         | 21%         |
| <b>TOTAL</b> | <b>58</b>  | <b>100%</b> |

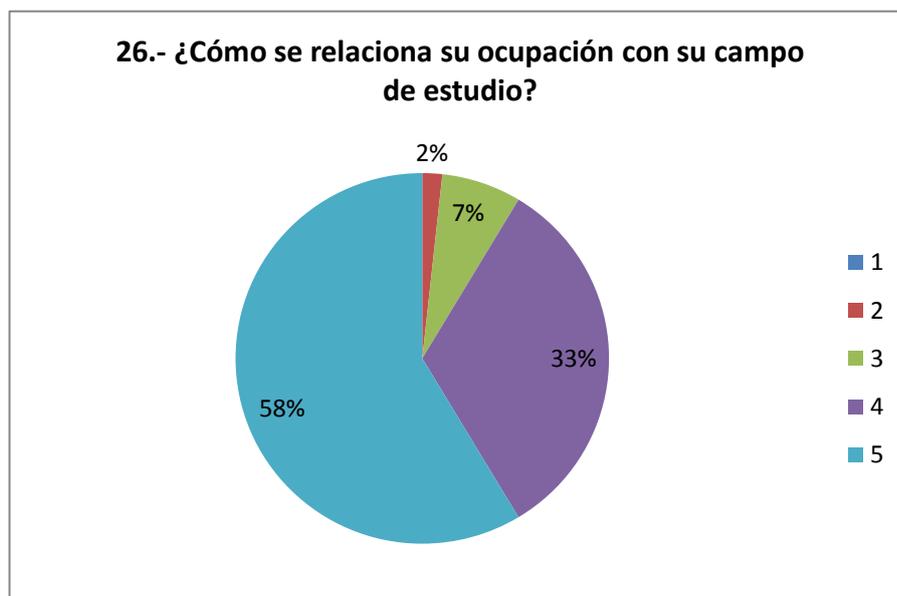


#### Interpretación:

Una gran mayoría de las egresadas opina que los estudios les ha ayudado en sus perspectivas profesionales a largo plazo. Es notorio la calidad de educación que ofrece la universidad.

**26.- Cómo se relaciona su ocupación con su campo de estudio?**

| Escala       | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------|------------|-------------|
| 1            | 0          | 0%          |
| 2            | 1          | 2%          |
| 3            | 4          | 7%          |
| 4            | 19         | 33%         |
| 5            | 34         | 58%         |
| <b>TOTAL</b> | <b>58</b>  | <b>100%</b> |



**Interpretación:**

La mayoría de las egresadas de Secretariado Ejecutivo Español relaciona su ocupación con su campo de estudio. Una gran minoría no lo relaciona.

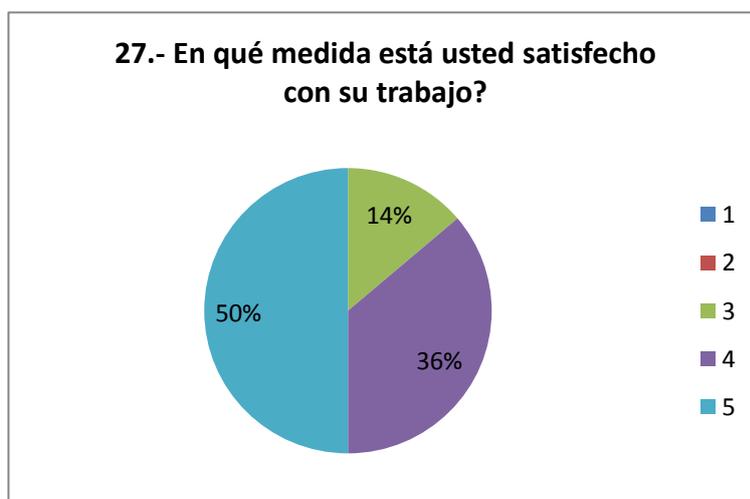
## 27.- En qué medida está usted satisfecho con su trabajo?

(Califique según escala) 1 Nada Satisfecho – 5 Completamente Satisfecho

No responden cuatro egresadas porque no trabajan

### 27.1) Ambiente laboral

| Escala       | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------|------------|-------------|
| 1            | 0          | 0%          |
| 2            | 0          | 0%          |
| 3            | 8          | 14%         |
| 4            | 21         | 36%         |
| 5            | 29         | 50%         |
| <b>TOTAL</b> | <b>58</b>  | <b>100%</b> |

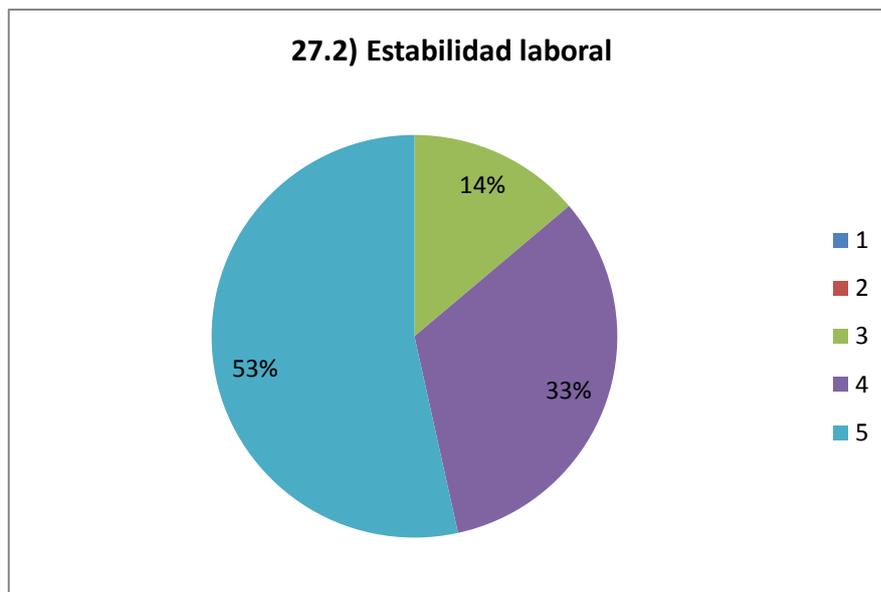


#### Interpretación:

Mientras que una mayoría de egresadas está completamente satisfecho con su trabajo dentro del ambiente laboral, muy pocas están satisfechas en este ambiente.

## 27.2) Estabilidad laboral

| Escala       | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------|------------|-------------|
| 1            | 0          | 0%          |
| 2            | 0          | 0%          |
| 3            | 8          | 14%         |
| 4            | 19         | 33%         |
| 5            | 31         | 53%         |
| <b>TOTAL</b> | <b>58</b>  | <b>100%</b> |

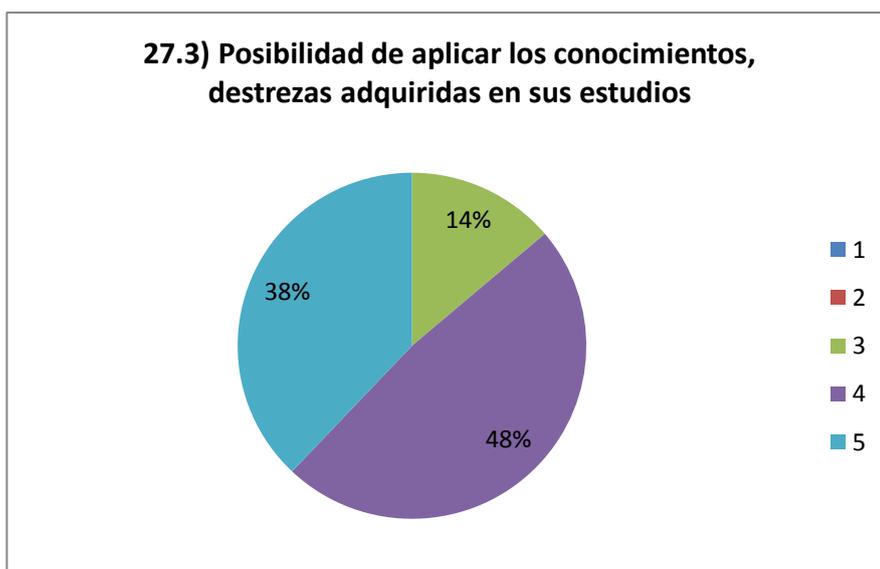


### Interpretación:

Muchas de las egresadas mantienen el criterio de estar completamente satisfechas en su trabajo dentro del aspecto de estabilidad laboral.

### 27.3) Posibilidad de aplicar los conocimientos, destrezas adquiridas en sus estudios

| Escala       | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------|------------|-------------|
| 1            | 0          | 0%          |
| 2            | 0          | 0%          |
| 3            | 8          | 14%         |
| 4            | 28         | 48%         |
| 5            | 22         | 38%         |
| <b>TOTAL</b> | <b>58</b>  | <b>100%</b> |

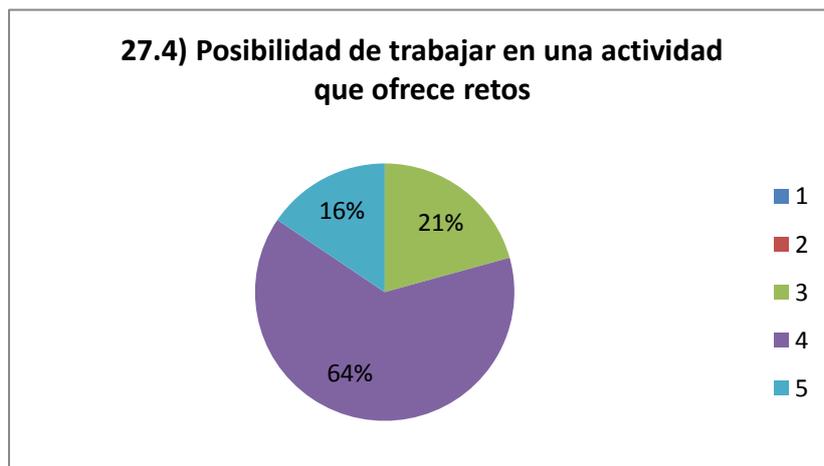


#### Interpretación:

Según la opinión de muchas de las egresadas, se encuentran satisfechas en la posibilidad de aplicar los conocimientos y destrezas adquiridas en sus estudios.

#### 27.4) Posibilidad de trabajar en una actividad que ofrece retos

| Escala       | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| 1            | 0          | 0%         |
| 2            | 0          | 0%         |
| 3            | 2          | 3%         |
| 4            | 34         | 59%        |
| 5            | 0          | 0%         |
| <b>TOTAL</b> | <b>58</b>  | <b>62%</b> |

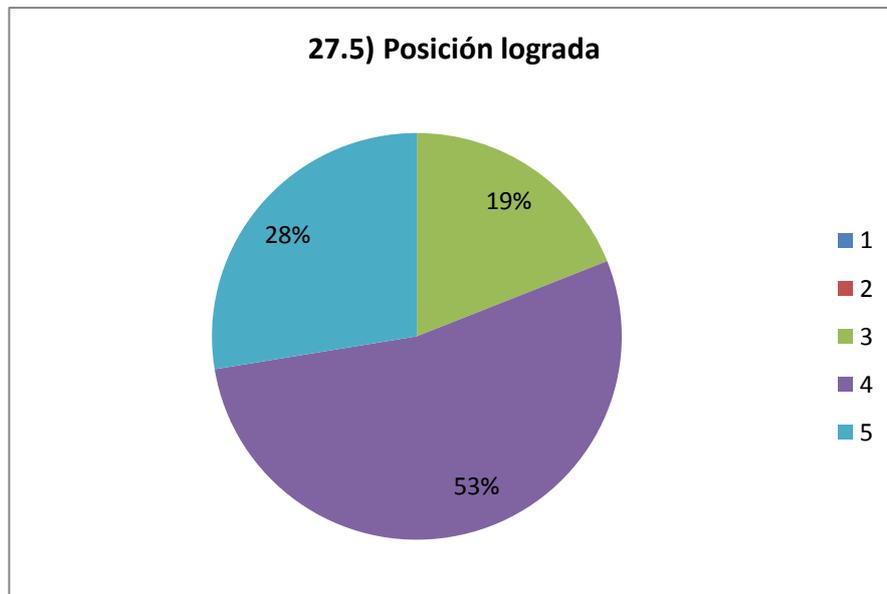


#### Interpretación:

La mayoría de egresadas opina sentirse satisfechos con su trabajo y en la posibilidad de trabajar en una actividad que ofrece retos.

### 27.5) Posición lograda

| Escala       | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------|------------|-------------|
| 1            | 0          | 0%          |
| 2            | 0          | 0%          |
| 3            | 11         | 19%         |
| 4            | 31         | 53%         |
| 5            | 16         | 28%         |
| <b>TOTAL</b> | <b>58</b>  | <b>100%</b> |

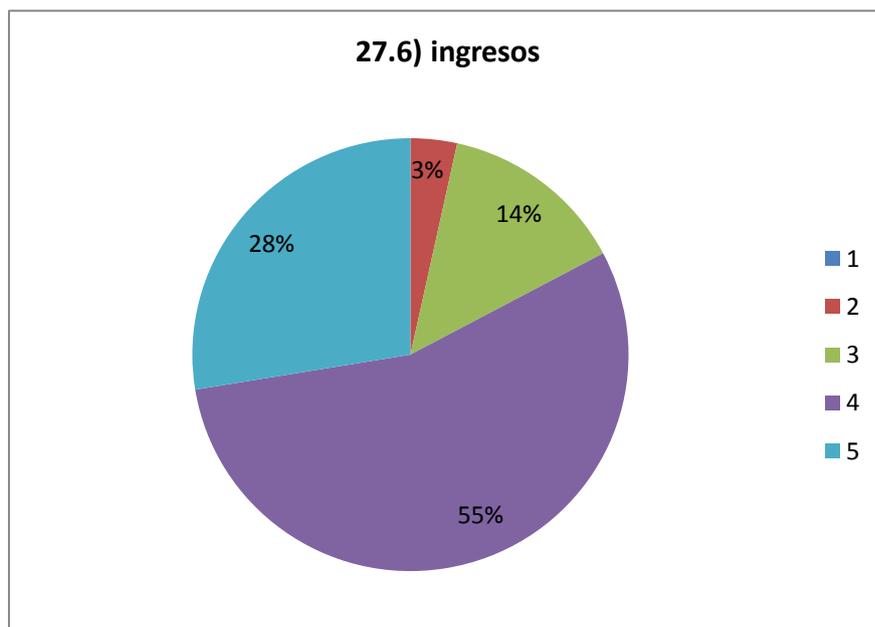


#### Interpretación:

Las egresadas de Secretariado Ejecutivo Español en su mayoría se encuentran satisfechas con su trabajo y han logrado su objetivo.

## 27.6) Ingresos

| Escala       | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------|------------|-------------|
| 1            | 0          | 0%          |
| 2            | 2          | 3%          |
| 3            | 8          | 14%         |
| 4            | 32         | 55%         |
| 5            | 16         | 28%         |
| <b>TOTAL</b> | <b>58</b>  | <b>100%</b> |

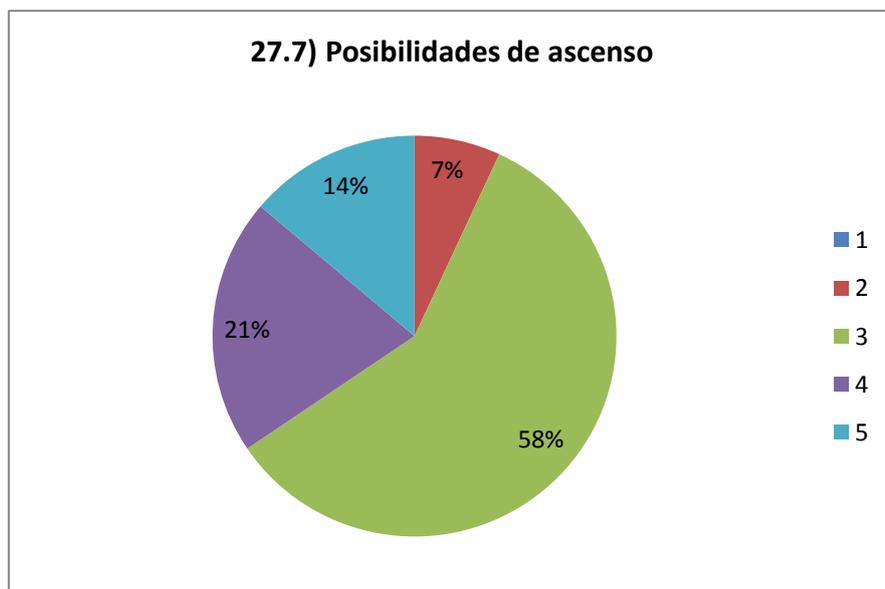


### Interpretación:

Según la mayoría de las egresadas se encuentra satisfecha en su trabajo por sus ingresos.

### 27.7) Posibilidades de ascenso

| Escala       | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------|------------|-------------|
| 1            | 0          | 0%          |
| 2            | 4          | 7%          |
| 3            | 34         | 58%         |
| 4            | 12         | 21%         |
| 5            | 8          | 14%         |
| <b>TOTAL</b> | <b>58</b>  | <b>100%</b> |

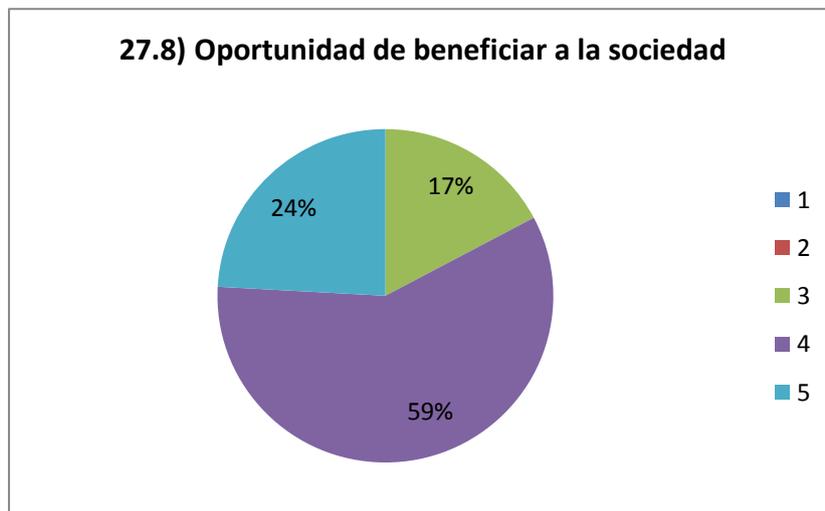


#### Interpretación:

Según la opinión de las egresadas, la mayoría de egresadas se encuentra poco satisfecha en la posibilidad de tener ascenso en su trabajo.

### 27.8) Oportunidad de beneficiar a la sociedad

| Escala       | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------|------------|-------------|
| 1            | 0          | 0%          |
| 2            | 0          | 0%          |
| 3            | 10         | 17%         |
| 4            | 34         | 59%         |
| 5            | 14         | 24%         |
| <b>TOTAL</b> | <b>58</b>  | <b>100%</b> |

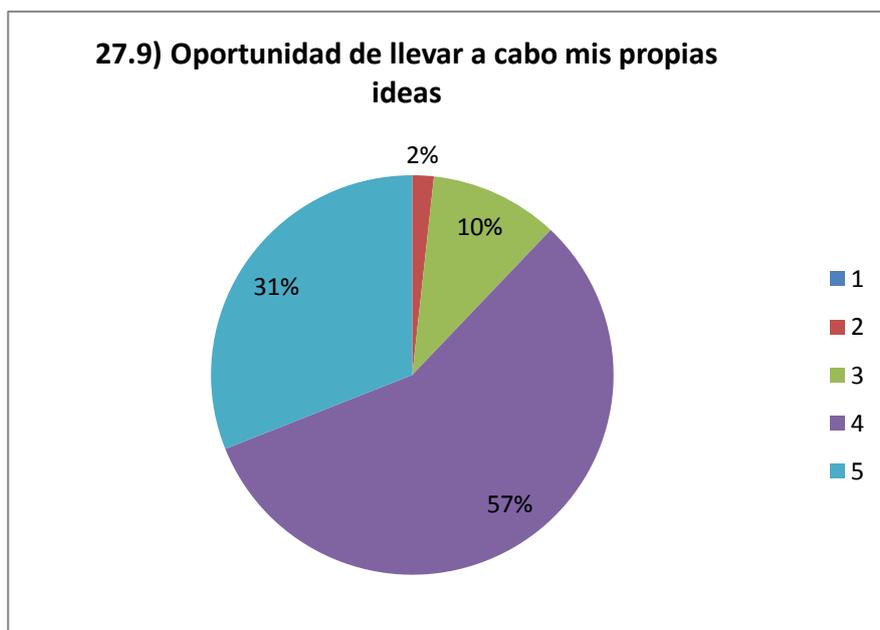


#### Interpretación:

Más de la mitad de egresadas opinan estar satisfechas con su trabajo porque les da la oportunidad de beneficiar a la sociedad.

### 27.9) Oportunidad de llevar a cabo mis propias ideas

| Escala       | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------|------------|-------------|
| 1            | 0          | 0%          |
| 2            | 1          | 2%          |
| 3            | 6          | 10%         |
| 4            | 33         | 57%         |
| 5            | 18         | 31%         |
| <b>TOTAL</b> | <b>58</b>  | <b>100%</b> |



#### Interpretación:

Para la mayoría de egresadas de Secretariado Ejecutivo es satisfactorio ejercer su trabajo por la oportunidad de beneficiar a la sociedad.

### 27.10) Oportunidad de llevar a cabo mis propias ideas

| Escala       | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------|------------|-------------|
| 1            | 0          | 0%          |
| 2            | 2          | 4%          |
| 3            | 7          | 12%         |
| 4            | 32         | 55%         |
| 5            | 17         | 29%         |
| <b>TOTAL</b> | <b>58</b>  | <b>100%</b> |

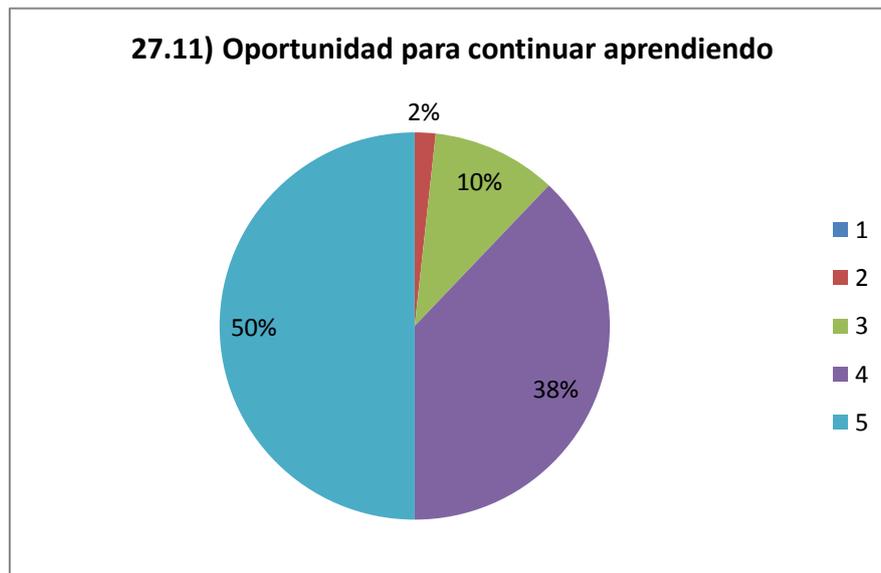


#### Interpretación:

La respuesta mayoritaria de las egresadas de Secretariado Ejecutivo, se orienta a expresar que tienen satisfacción en su trabajo por la oportunidad de llevar a cabo sus propias ideas.

### 27.11) Oportunidad para continuar aprendiendo

| Escala       | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------|------------|-------------|
| 1            | 0          | 0%          |
| 2            | 1          | 2%          |
| 3            | 6          | 10%         |
| 4            | 22         | 38%         |
| 5            | 29         | 50%         |
| <b>TOTAL</b> | <b>58</b>  | <b>100%</b> |

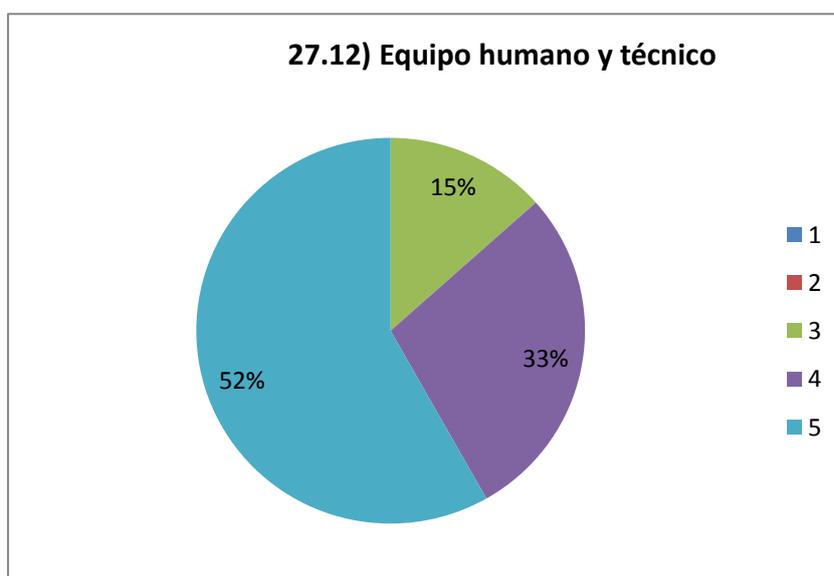


#### Interpretación:

Una gran mayoría de las egresadas se encuentran completamente satisfechas en su trabajo por la oportunidad para continuar aprendiendo.

### 27.12) Equipo humano y técnico

| Escala       | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------|------------|-------------|
| 1            | 0          | 0%          |
| 2            | 0          | 0%          |
| 3            | 9          | 15%         |
| 4            | 19         | 33%         |
| 5            | 30         | 52%         |
| <b>TOTAL</b> | <b>58</b>  | <b>100%</b> |



#### Interpretación:

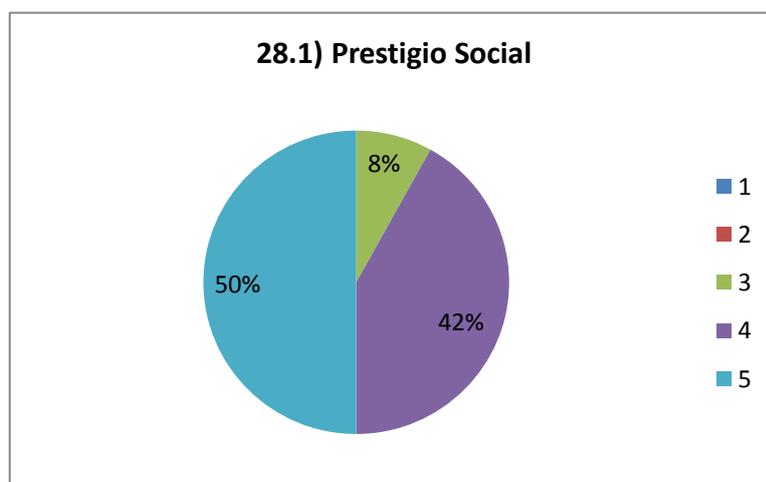
Según la opinión de la mayoría de las egresadas, se encuentran completamente satisfechas en su trabajo por el equipo humano y técnico.

## 28.- Cuál es el nivel de satisfacción personal respecto a la formación profesional?

(Califique según escala) 1 Nada Satisfecho – 5 Completamente Satisfecho

### 28.1) Prestigio Social

| Escala       | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------|------------|-------------|
| 1            | 0          | 0%          |
| 2            | 0          | 0%          |
| 3            | 5          | 8%          |
| 4            | 26         | 42%         |
| 5            | 31         | 50%         |
| <b>TOTAL</b> | <b>62</b>  | <b>100%</b> |

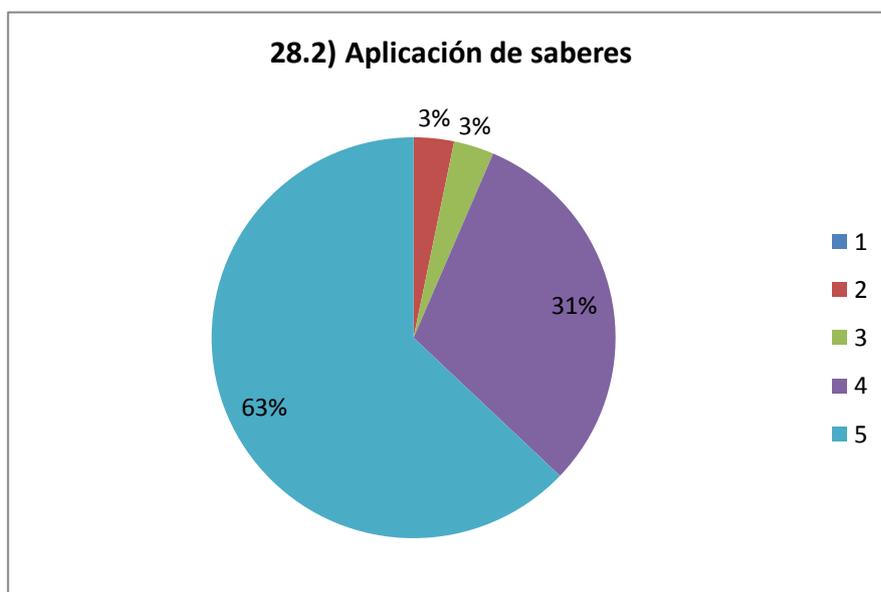


### Interpretación:

Muchas de las egresadas de Secretariado afirman estar completamente satisfechas referente a la satisfacción profesional y haber logrado prestigio social.

## 28.2) Aplicación de saberes

| Escala       | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------|------------|-------------|
| 1            | 0          | 0%          |
| 2            | 2          | 3%          |
| 3            | 2          | 3%          |
| 4            | 19         | 31%         |
| 5            | 39         | 63%         |
| <b>TOTAL</b> | <b>62</b>  | <b>100%</b> |

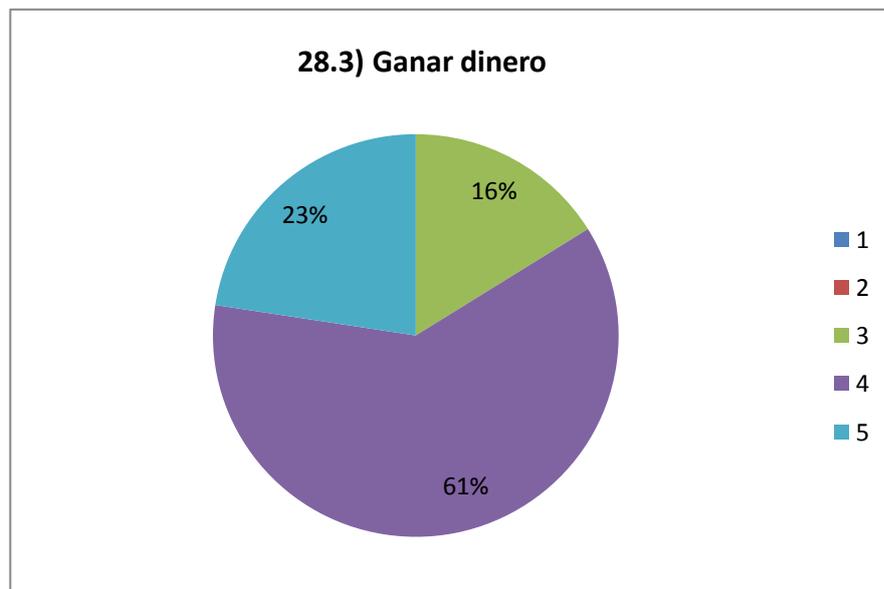


### Interpretación:

Según la mayoría de las egresadas están completamente satisfechas en su formación profesional referente a la aplicación de saberes, la minoría opina no tener nada de satisfacción.

### 28.3) Ganar dinero

| Escala       | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------|------------|-------------|
| 1            | 0          | 0%          |
| 2            | 0          | 0%          |
| 3            | 10         | 16%         |
| 4            | 38         | 61%         |
| 5            | 14         | 23%         |
| <b>TOTAL</b> | <b>62</b>  | <b>100%</b> |

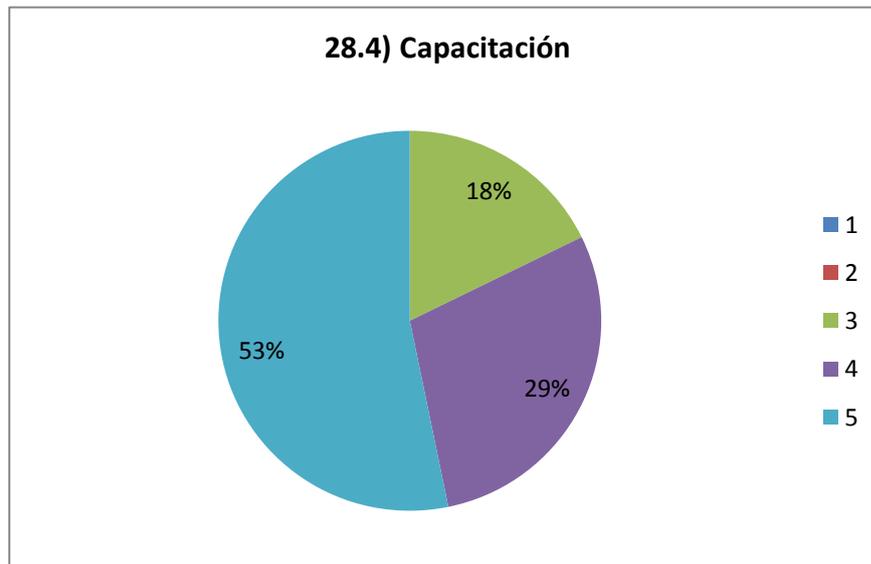


#### Interpretación:

La mayoría de egresadas opinan estar satisfechas en su formación profesional referente a ganar dinero.

#### 28.4) Capacitación

| Escala       | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------|------------|-------------|
| 1            | 0          | 0%          |
| 2            | 0          | 0%          |
| 3            | 11         | 18%         |
| 4            | 18         | 29%         |
| 5            | 33         | 53%         |
| <b>TOTAL</b> | <b>62</b>  | <b>100%</b> |

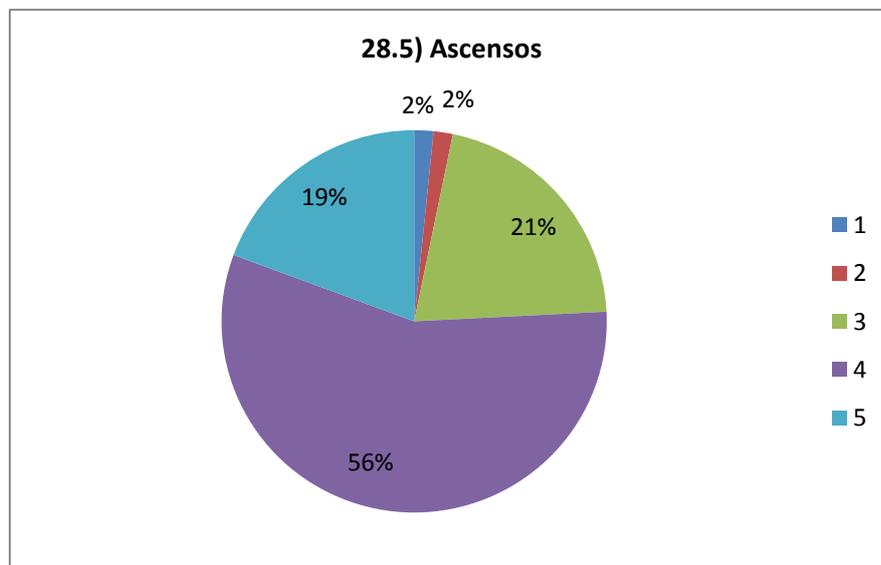


#### Interpretación:

Según la opinión de la mayoría de las egresadas en Secretariado Ejecutivo se encuentran completamente satisfechas en su formación profesional en el aspecto de la capacitación.

### 28.5) Ascensos

| Escala       | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------|------------|-------------|
| 1            | 1          | 2%          |
| 2            | 1          | 2%          |
| 3            | 13         | 21%         |
| 4            | 35         | 56%         |
| 5            | 12         | 19%         |
| <b>TOTAL</b> | <b>62</b>  | <b>100%</b> |

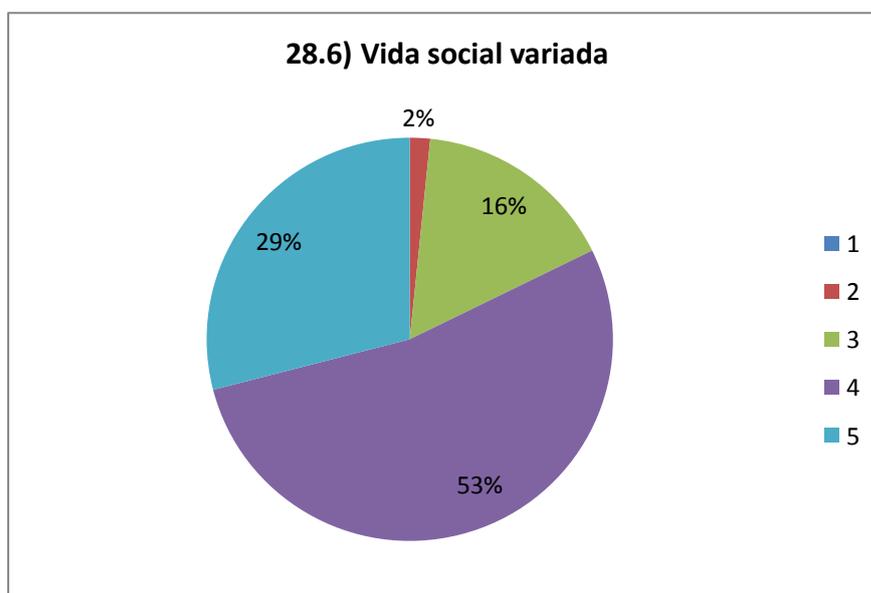


#### Interpretación:

La mayoría de egresadas afirma tener satisfacción en la formación profesional debido a los ascensos.

## 28.6) Vida social variada

| Escala       | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------|------------|-------------|
| 1            | 0          | 0%          |
| 2            | 1          | 2%          |
| 3            | 10         | 16%         |
| 4            | 33         | 53%         |
| 5            | 18         | 29%         |
| <b>TOTAL</b> | <b>62</b>  | <b>100%</b> |

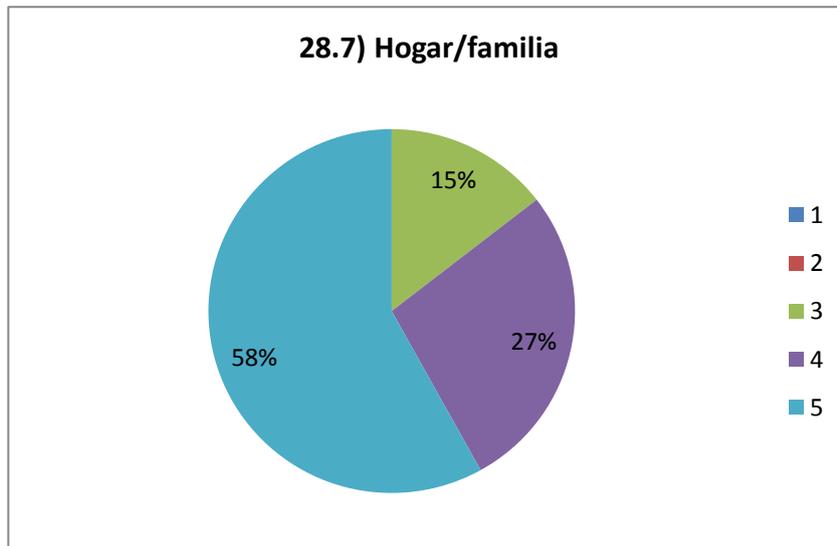


### Interpretación:

Muchas de las egresadas de Secretariado Ejecutivo afirman estar satisfechas en su formación profesional y que han logrado una vida social variada.

### 28.7) Hogar/familia

| Escala       | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------|------------|-------------|
| 1            | 0          | 0%          |
| 2            | 0          | 0%          |
| 3            | 9          | 15%         |
| 4            | 17         | 27%         |
| 5            | 36         | 58%         |
| <b>TOTAL</b> | <b>62</b>  | <b>100%</b> |

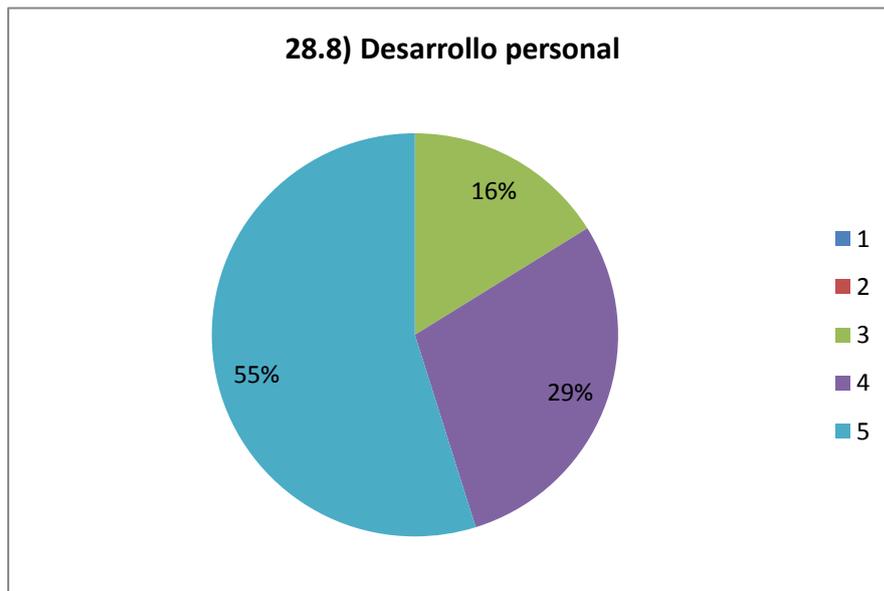


#### Interpretación:

Según la mayoría de las egresadas, dentro de su formación profesional opinan estar completamente satisfechas dentro del aspecto familiar.

### 28.8) Desarrollo personal

| Escala       | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------|------------|-------------|
| 1            | 0          | 0%          |
| 2            | 0          | 0%          |
| 3            | 10         | 16%         |
| 4            | 18         | 29%         |
| 5            | 34         | 55%         |
| <b>TOTAL</b> | <b>62</b>  | <b>100%</b> |



#### Interpretación:

La opinión de la mayoría de las egresadas afirma tener una completa satisfacción en su formación profesional y logrado un desarrollo personal.

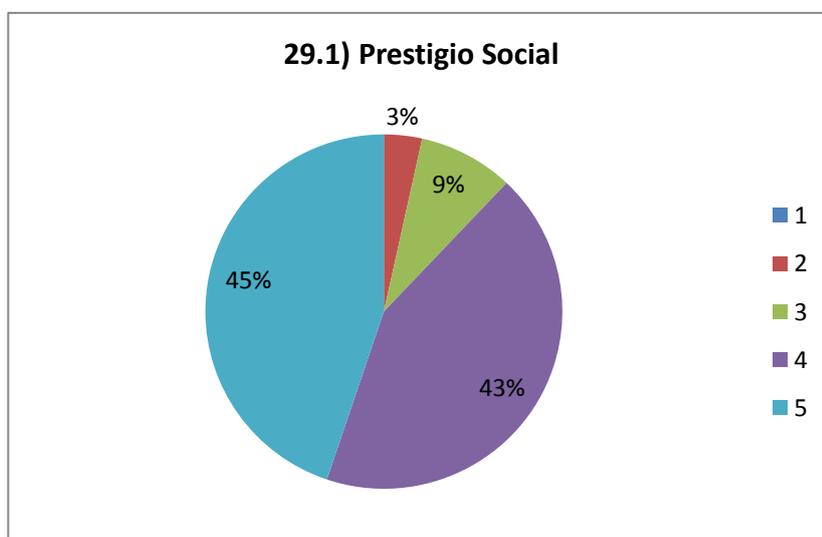
**29.- Cuánta importancia tuvo, a su juicio, cada uno de los siguientes aspectos para la estabilidad laboral?**

(Califique según escala) 1 Nada Importante – 5 Muy Importante

Cuatro encuestadas no responden porque no trabajan.

**29.1) Prestigio Social**

| Escala       | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------|------------|-------------|
| 1            | 0          | 0%          |
| 2            | 2          | 3%          |
| 3            | 5          | 9%          |
| 4            | 25         | 43%         |
| 5            | 26         | 45%         |
| <b>TOTAL</b> | <b>58</b>  | <b>100%</b> |

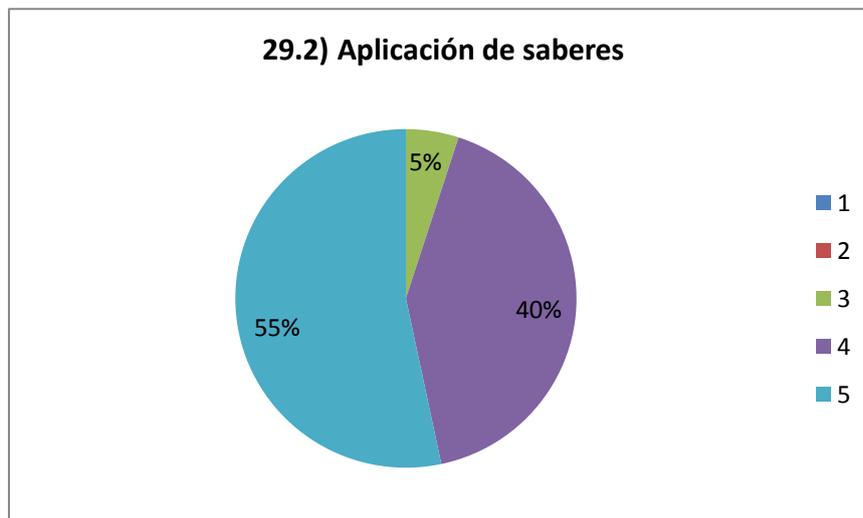


**Interpretación:**

Muchas de las egresadas opinan que ha sido muy importante el prestigio social para la estabilidad laboral.

## 29.2) Aplicación de saberes

| Escala       | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------|------------|-------------|
| 1            | 0          | 0%          |
| 2            | 0          | 0%          |
| 3            | 3          | 5%          |
| 4            | 23         | 40%         |
| 5            | 32         | 55%         |
| <b>TOTAL</b> | <b>58</b>  | <b>100%</b> |

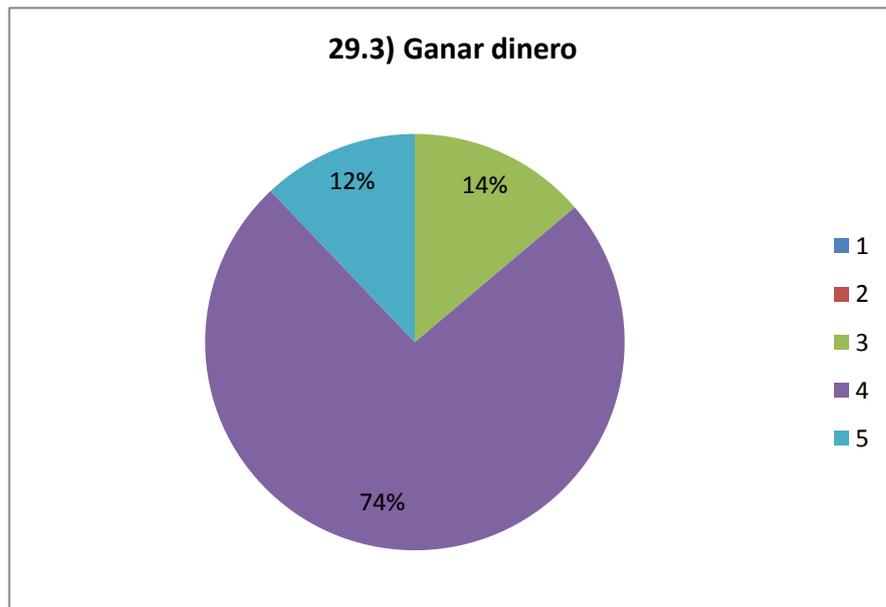


### Interpretación:

Según la mayoría de egresadas reflejan que es muy importante la aplicación de saberes para la estabilidad laboral.

### 29.3) Ganar dinero

| Escala       | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------|------------|-------------|
| 1            | 0          | 0%          |
| 2            | 0          | 0%          |
| 3            | 8          | 14%         |
| 4            | 43         | 74%         |
| 5            | 7          | 12%         |
| <b>TOTAL</b> | <b>58</b>  | <b>100%</b> |

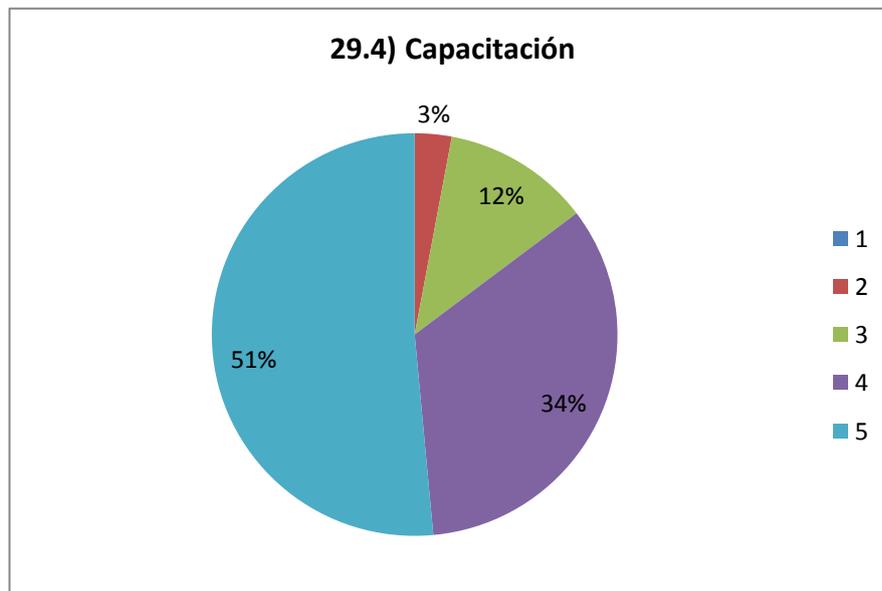


#### Interpretación:

Para la mayoría de egresadas de Secretariado consideran que es importante el rédito económico para la estabilidad laboral.

#### 29.4) Capacitación

| Escala       | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------|------------|-------------|
| 1            | 0          | 0%          |
| 2            | 2          | 3%          |
| 3            | 8          | 14%         |
| 4            | 13         | 22%         |
| 5            | 35         | 60%         |
| <b>TOTAL</b> | <b>58</b>  | <b>100%</b> |

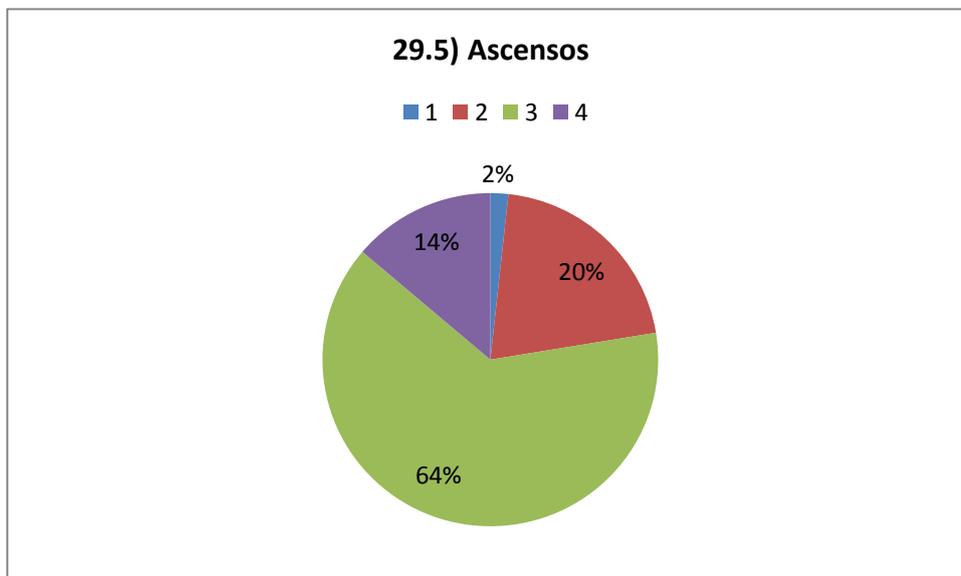


#### Interpretación:

Para la mayoría de las encuestadas opinan que es muy importante la capacitación para la estabilidad laboral.

### 29.5) Ascensos

| Escala       | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------|------------|-------------|
| 1            | 0          | 0%          |
| 2            | 1          | 2%          |
| 3            | 12         | 20%         |
| 4            | 37         | 64%         |
| 5            | 8          | 14%         |
| <b>TOTAL</b> | <b>58</b>  | <b>100%</b> |

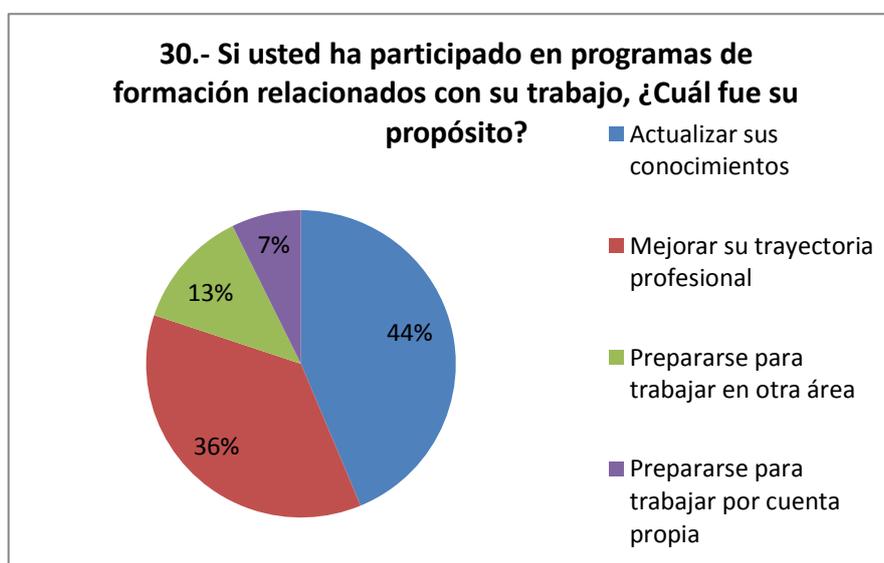


#### Interpretación:

Según la mayoría de las egresadas opinan que los ascensos son medianamente importantes para la estabilidad laboral.

**30.- Si usted ha participado en programas de formación relacionados con su trabajo, ¿Cuál fue su propósito?**

| Variable                                   | Frecuencia | Porcentaje  |
|--|------------|-------------|
| Actualizar sus conocimientos               | 66         | 44%         |
| Mejorar su trayectoria profesional         | 55         | 36%         |
| Prepararse para trabajar en otra área      | 19         | 13%         |
| Prepararse para trabajar por cuenta propia | 11         | 7%          |
| <b>TOTAL</b>                               | <b>151</b> | <b>100%</b> |

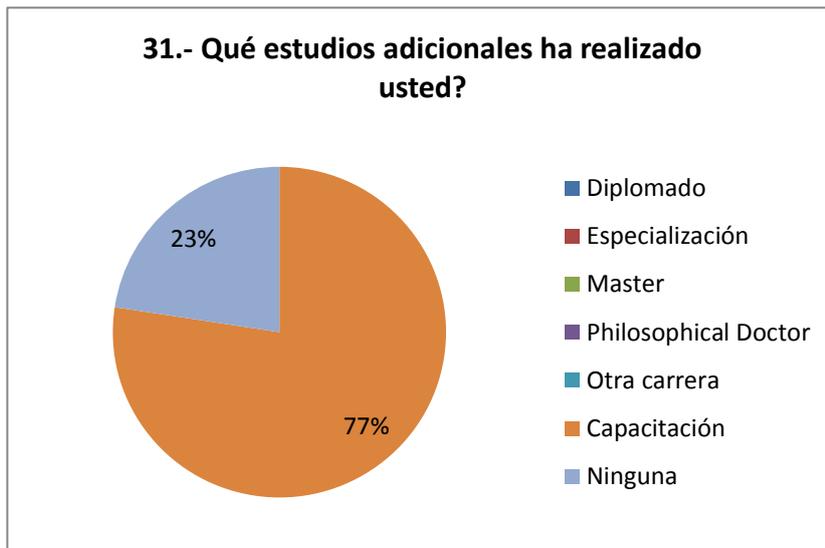


**Interpretación:**

La opinión de la mayoría de las egresadas de Secretariado Ejecutivo Español, mantienen el criterio de que su propósito es actualizar sus conocimientos, seguido por mejorar su trayectoria profesional.

### 31.- Qué estudios adicionales ha realizado usted?

| Variable             | Frecuencia | Porcentaje  |
|----------------------|------------|-------------|
| Diplomado            | 0          | -           |
| Especialización      | 0          | -           |
| Master               | 0          | -           |
| Philosophical Doctor | 0          | -           |
| Otra carrera         | 0          | -           |
| Capacitación         | 48         | 77%         |
| Ninguna              | 14         | 23%         |
| <b>TOTAL</b>         | <b>62</b>  | <b>100%</b> |



#### Interpretación:

Según la gran mayoría de las egresadas opinan que los estudios adicionales que han realizado son de capacitación, mientras que la minoría refleja que no han continuado con más estudios.

## **CAPÍTULO V**

### **5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **5.1 Conclusiones**

- La importancia de los estudios de seguimiento de egresados radica en enlazar e integrar la formación académica del propio egresado con la realidad laboral donde se desempeña, así como conocer la vinculación que existe entre planes y programas de estudio y el trabajo profesional, para fomentarla y mejorarla de tal manera que ésta sea una actividad permanente y sistemática en materia educativa.
- En base al objetivo general se concluye que en ésta investigación de seguimiento de egresadas, permitió conocer su situación ocupacional y determinar que la mayoría desempeñan cargos en entidades públicas y afines a su formación profesional y establecer una base de datos actualizada que permita estar en contacto con ellas.
- Una vez realizado el análisis e interpretación de resultados, concluimos que el perfil de egreso de las secretarias es satisfactorio y acorde con la demanda laboral.
- Es necesario implementar un sistema de seguimiento a las egresadas de Secretariado Ejecutivo Español para que la Universidad conozca su demanda académica y oferte estudios de postgrado.

## **5.2 Recomendaciones**

- Que el seguimiento de egresadas, permitan realizar y tomar decisiones académicas, que coadyuven a establecer un proceso de mejora continua.
- Formar un banco de información sobre las egresadas de la carrera de Secretariado Ejecutivo Español y actualizarlas de forma constante, lo que constituirá una necesidad de primera magnitud para la realización de cualquier estudio de egresadas.
- Que se oferten cursos de perfeccionamiento constante además de especializaciones y maestrías.
- La Escuela de Secretariado Ejecutivo Español debe analizar de manera continua las estructuras curriculares de los programas académicos de la Universidad, a la vez que desarrollen ofertas académicas que atiendan las necesidades de formación y actualización de las egresadas.
- Gestionar programas de capacitación y mantener abiertos los canales de comunicación.

## **CAPÍTULO VI**

### **6. PROPUESTA ALTERNATIVA**

#### **6.1. SISTEMA DE SEGUIMIENTO A LAS EGRESADAS DE LA CARRERA DE SECRETARIADO EJECUTIVO ESPAÑOL DE LA UNIVERSIDAD TECNICA DEL NORTE.**

#### **6.2 Justificación e Importancia**

El nuevo enfoque sobre el seguimiento de egresados plantea reconsiderar la formación del egresado no sólo como el resultado de la aplicación de diversos métodos de enseñanza y conocimientos durante un período de tiempo sino como el resultado por excelencia de la universidad que, como tal, debe ser valorado y perfeccionado con el tiempo con el fin de lograr una mejor adaptación a la sociedad donde trabaja.

De esta forma el seguimiento de egresados plantea la posibilidad de realizar un seguimiento continuo que permita no sólo conocer la situación de los mismos en un momento determinado de tiempo sino comparar su evolución en el tiempo de acuerdo con su perfil académico y la situación del mercado laboral.

La importancia de este programa de seguimiento de egresadas de la carrera de Secretariado Ejecutivo Español, radica en enlazar e integrar la formación académica de la egresada con la realidad laboral donde se desempeña, así como conocer la vinculación que existe entre planes,

programas de estudio y el trabajo profesional para fomentar y mejorar de tal manera que la egresada esté en capacitación permanente.

El programa justifica debido a que son indispensables para la actualización de información que permita estar en contacto con ellas y tener una base de datos sobre la inserción laboral de las egresadas, su trayectoria y satisfacción personal en diversas instituciones donde la ejercen.

### **6.3 Fundamentación**

Los estudios de seguimiento de graduados constituyen una manera de medir el éxito de las universidades y por ende de las carreras que se ofertan, basado principalmente en el resultado de sus estudiantes con respecto a la situación laboral y su compromiso social; es decir estos estudios son esenciales para proporcionar datos necesarios para verificar la realidad laboral después de egresar de la universidad.

#### **6.3.1 Fundamentación científica**

Las distintas disciplinas científicas se asemejan en los tipos de lógica que utilizan, pues todas ellas dependen de la evidencia y emplean teorías para sus investigaciones. Sin embargo, los científicos difieren entre sí respecto de los fenómenos que investigan (objeto de estudio) y la forma en que lo hacen.

Este programa tiene como propósito la vinculación a través de un control, registro y seguimiento de las mismas para verificar y constatar el proceso formativo que tiene implementado la escuela de Secretariado Ejecutivo.

### **6.3.2 Fundamentación tecnológica**

La tecnología es una de las estrategias que ha priorizado el camino del desarrollo de los pueblos, por lo que las actividades motivo de la investigación, tienen una significativa participación en esta intervención puesto que las egresadas podrán ingresar sus datos directamente.

Su generación, socialización, aplicación y su constante perfeccionamiento constituyen actos humanos y procesos sociales.

### **6.3.3 Fundamentación educativa:**

A través de la educación, las egresadas de las universidades no constituyen una simple referencia del proceso de inserción en el mercado laboral, ni solo indicadores de satisfacción respecto de la formación recibida, se convierten en una verdadera referencia en la población institucional.

### **6.3.4 Fundamentación social:**

En relación a lo que es el hombre y su entorno socialmente estamos involucrados todos los seres humanos en tratar de darnos la mano y servirnos mutuamente y lo que es más saber cómo hacerlo de una manera correcta.

## **6.4. Objetivos**

### **6.4.1. Objetivo General**

Implementar un sistema de seguimiento de egresadas en Secretariado Ejecutivo Español, utilizando una herramienta a través de un sistema de actualización de datos ampliamente adaptable a necesidades específicas y de esta manera obtener información para mejorar su adaptación al mundo laboral y el reconocimiento de la formación de sus egresados.

### **6.4.2. Objetivos Específicos**

- ✓ Crear y mantener un registro actualizado de las egresadas en la carrera de Secretariado Ejecutivo Español sobre el desarrollo profesional, laboral y asociativo de las egresadas.
- ✓ Analizar la opinión de los empleadores sobre la preparación académica, en el campo de conocimiento respectivo, de las egresadas y su desempeño laboral de la Escuela de Secretariado Ejecutivo Español.
- ✓ Conocer el nivel de inserción de las egresadas en el mercado laboral y en sus carreras profesionales.
- ✓ Identificar las expectativas de superación profesional de los graduados así como sus necesidades en materia de actualización.

## **6.5. Ubicación sectorial y física**

Esta propuesta fue desarrollada en la Universidad Técnica del Norte en la FECYT Escuela de Secretariado Ejecutivo Español, ubicada en la Avenida 17 de Julio, Barrio El Olivo de la ciudad de Ibarra, provincia de Imbabura.

## **6.6 Desarrollo de la Propuesta**

La implementación de un enlace en la página web de la Universidad Técnica del Norte, de uso exclusivo para las egresadas de Secretariado Ejecutivo Español, previo permiso de la autoridad respectiva y con el apoyo del centro informático.

Para esto que la egresada deberá ingresarse en la página de la Universidad y seleccionar la opción “Seguimiento de la situación laboral de las egresadas de Secretariado Ejecutivo Español” , “ingresar datos” y llenar los campos requeridos de su información personal, como son: número de cédula, apellidos, nombres, dirección, teléfono, e-mail, facultad, escuela, año de egresamiento, título obtenido y estudios realizados después de su titulación, en este campo tiene la opción de llenar los cursos de capacitación, actualización de conocimientos, estudios de postgrado en caso de tenerlos.

Respecto a la Situación Laboral, el programa le pide los siguientes datos: Trabaja (si/no), tipo de empresa en la que trabaja, nombre de la institución, actividad de la empresa, cargo en la empresa, si el cargo que desempeña es afín a su carrera, años de servicio y ascensos obtenidos.

En la opción Estudios de Postgrado, la egresada deberá ingresar los siguientes campos: si le gustaría estudiar un postgrado, tipo y especialidad del postgrado.

Una vez ingresados los datos, la egresada podrá hacer una renovación de los mismos en la página de inicio escogiendo la opción “Actualizar datos” y de esta manera mantener su información actualizada.

La opción “Consultar Datos” de la página de inicio, es de uso exclusivo de la Universidad Técnica del Norte, a través de la cual con el número de cédula de la egresada puede acceder a su información.

El campo “Estadísticas” proporciona la información de las egresadas referente a la información personal, laboral y su demanda académica,

Esta herramienta de seguimiento de egresadas permitirá obtener información para mejorar la percepción de las estudiantes potenciales de la universidad, pudiendo así conocer de primera mano los puntos fuertes de la institución.

Todos los datos expuestos en cada uno de los segmentos tienen vital importancia ya que además de aportar estadísticamente contribuirán a la provisión de un directorio de egresadas y su situación laboral.

La encuesta a egresadas tiene como finalidad analizar el desarrollo profesional y laboral de las graduadas para introducir las mejoras necesarias en los planes de estudio de tal forma de cubrir los requerimientos.

La información recolectada será utilizada únicamente con fines académicos, manteniendo confidencialidad de los datos suministrados.

Le ocupará aproximadamente quince minutos de tu tiempo completar todas las preguntas. Agradecemos su colaboración.

[INGRESAR](#)

The screenshot shows a web browser window with the following elements:

- Browser tabs: "ENCUESTA UTN" and "reportaje asalto a mano a...".
- Address bar: "colegioictormanuel-p.com/encuestas/index.php".
- Search bar: "Search Here".
- Logo of Universidad Técnica del Norte (UTN) on the left, featuring a circular emblem with a house, a book, and a gear, surrounded by the text "UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE" and "IARRA - ECUADOR".
- Text: "UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE" in a large, bold, serif font.
- Section title: "SEGUIMIENTO DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LAS EGRESADAS DE SECRETARIADO EJECUTIVO ESPAÑOL" in blue, centered text.
- Navigation buttons: "INGRESAR DATOS", "ACTUALIZAR DATOS", "CONSULTAR DATOS", and "ESTADISTICAS" in red, centered at the bottom.
- Windows taskbar at the bottom: Shows icons for Internet Explorer, File Explorer, VLC, Chrome, Firefox, and a folder. System tray on the right shows "ES", a volume icon, and the date/time "14:35 05/11/2012".

ENCUESTA UTN

reportaje asalto a mano an...

colegioivictormanuel-p.com/encuestas/ingreso.php

Escuela: [ ]

Año de Egrsamiento: [ ] Título Obtenido: [ ]

Estudios Adicionales:

**SITUACION LABORAL**

Trabaja: [ ] Tipo de Empresa en la que Trabaja: [ ]

Nombre de la Institución: [ ]

Actividad de la Empresa: [ ]

Cargo en la Empresa: [ ] Años de servicio en la Empresa: [ ]

Ascensos Obtenidos:

**ESTUDIOS DE POSTGRADO**

Su cargo es afín al título que posee: [ ]

Le gustaría estudiar un postgrado: [ ]

Tipo del Postgrado: [ ] Especialidad del Postgrado: [ ]

Inicio

GUARDAR CANCELAR

ES 14:36 09/11/2012

Con respecto a las preguntas, el objetivo es conocer opiniones y recomendaciones respecto a posibles estudios de postgrado para lograr que las egresadas de la Escuela de Secretariado, cubran los requerimientos de conocimientos y habilidades necesarias para su correcto desempeño profesional y laboral.

Una vez completado el formulario se envía, a continuación los datos serán recopilados en formato Excel para su posterior procesamiento e interpretación.

## 6.7 Impactos

Al establecer este instrumento que determine conocer el estado laboral y profesional de egresadas de la carrera de Secretariado Ejecutivo Español, se provocará un impacto significativo por cuanto mantendremos una base de datos actualizada referente al desempeño laboral de las

egresadas y sus necesidades de capacitación acorde a un calendario establecido.

#### **6.7.1 Impacto social:**

Las egresadas de la carrera de Secretariado de la Universidad Técnica del Norte, notaran que esta base de datos informativos es con la finalidad de saber el campo en el que se desempeñan luego de salir de la universidad y promoverá las relaciones de interacción con las instituciones donde trabajan las egresadas.

#### **6.7.2 Impacto Educativo:**

Se estaría fomentando capacitaciones permanentes para las egresadas donde se ofrezca la posibilidad de complementar y reforzar conocimientos en determinadas áreas técnicas de su formación.

El programa académico dará cuenta de las relaciones que tenga con los distintos sectores públicos, privados y sociales de su entorno con el fin de cumplir con los objetivos del programa de incorporar, realimentar el quehacer educativo y la reorientación del currículum

### **6.8 Difusión**

Los actores directamente involucrados en la socialización será la Universidad Técnica en la página web, por lo que se oficiará al Decano de la FECYT para que revise la propuesta que estamos planteando para la apertura de este programa de seguimiento de egresadas de Secretariado Ejecutivo Español, sea revisada y en base a errores ir mejorándolo.

## BIBLIOGRAFÍA

### Referencias bibliográficas

ACOSTA Fabián; ARCILLA Gonzalo; QUEZADA Gustavo, (2004). La Política Universitaria en la Sociedad del Conocimiento, Bogotá, Edit., Magisterio, pp 117, 118, 119.

BRUNER, José Joaquín, (1990). Educación Superior en América Latina: Cambios y Desafíos, Fondo de Cultura Económica, Santiago de Chile.

BRUNER, José Joaquín, (2000); Educación Superior en América Latina. Buenos Aires. Argentina, pp 54.

CONEA, (2003) La calidad en la universidad ecuatoriana Principios características, y estándares de calidad.

CORMINAS, Enric (2001): Competencias genéricas en la formación universitarias, en nº. 325. Madrid, pp. 299-321.

Estatuto Orgánico UTN, (2004); Universidad Técnica del Norte. Ibarra – Ecuador.

ENCINA, Francisco, (2006) Nuestr inferioridad económica, pp 102 – 206.

GONZÁLES, Oscar. (2009): Resumen Histórico de Desarrollo de las Universidades. El Concepto de Universidad Art. Pp3; Universidad Autónoma Metropolitana Azcapotzalco.

GONZÁLES, Maura, Viviana (2006): La formación de competencias profesionales en la Universidad. Reflexiones y experiencias desde una perspectiva educativa, en XXI. Revista de Educación, n°. 8, pp. 175-188.

MARTÍNEZ, Miguel (2006): Formación para la ciudadanía y educación superior, en Revista Iberoamericana de Educación, n°. 42, septiembre-diciembre, pp.85-102. Madrid.

ORTEGA Y GASSET, (1930). José, Misión de la Universidad, Revista de Occidente Madrid, Alianza Editorial.

PACHECO PRADO, Lucas. (2008); La Universidad: desafíos en la gestión académica, Quito pp. 86.

RAMA, Claudio, (2005), La Tercera Reforma de la Educación Superior en América Latina. UNESCO. <http://claudio-rama.blogspot.com/2010/04/politica-y-calidad-en-la-educacion.html> (05-08-2010).

[http://www.utn.edu.ec/index.php?option=com\\_content&task=view&id=4&Itemid=3](http://www.utn.edu.ec/index.php?option=com_content&task=view&id=4&Itemid=3)

3

<http://es.wikipedia.org/wiki/Universidad>

[http://es.wikipedia.org/wiki/Teor%C3%ADa\\_del\\_capital\\_humano](http://es.wikipedia.org/wiki/Teor%C3%ADa_del_capital_humano)

[http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S13149102007000100010&script=sci\\_ar](http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S13149102007000100010&script=sci_arttext)

ttet

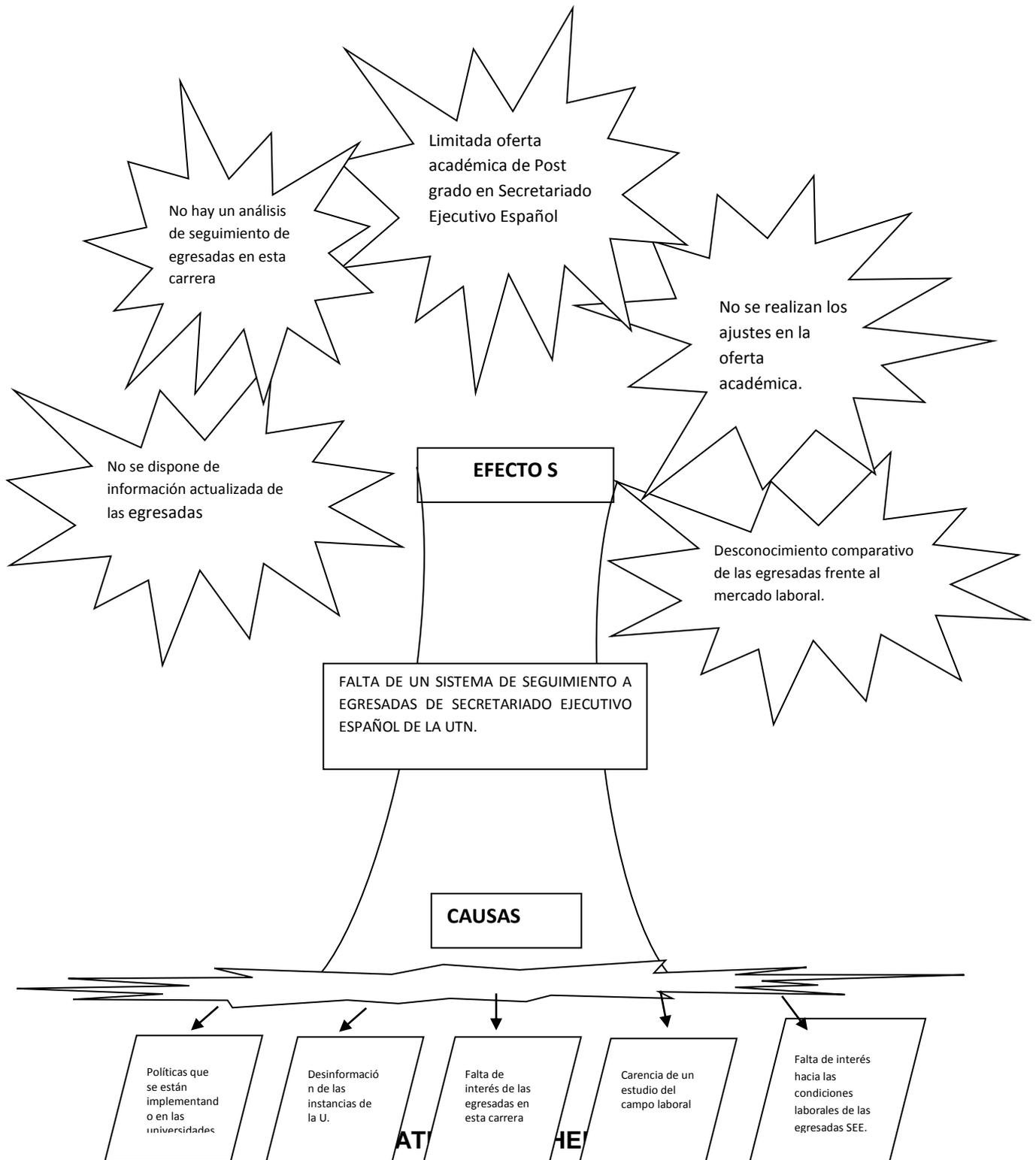
<http://www.seguimientoegresados.com/objetivos/seguimiento-de-egresados.html>

<http://www.gestiopolis.com/economia/metodos-y-tecnicas-de-investigacion.htm>

# ANEXOS

Anexo 1:

# ARBOL DE PROBLEMAS



|  |  |
|--|--|
| <p><b>TEMA:</b>“Estudio de seguimiento de egresadas en la Carrera de Secretariado Ejecutivo Español de la Universidad Técnica del Norte de los años 2009 y 2010 con fines de evaluación y acreditación”.</p>   | <p><b>OBJETIVO GENERAL:</b>Determinar el grado de satisfacción de la formación profesional y desempeño laboral de las graduadas en Secretariado Ejecutivo Español en los años 2009 y 2010, mediante un seguimiento, para cumplir con los requerimientos de evaluación de la carrera.</p>   |
| <p><b>SUBPROBLEMAS (IDEAS A DEFENDER)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Determinar los sitios de trabajo y el sistema laboral de las Egresadas y Graduadas de Secretariado Ejecutivo Español de los años 2009 y 2010?</li> <li>✓ ¿El conocimiento de las fortalezas y debilidades del proceso de formación en la carrera de Secretariado Ejecutivo Español, permitirá ratificar o rectificar la malla curricular?</li> </ul> | <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diagnosticar la situación ocupacional de las egresadas de la carrera de Secretariado Ejecutivo Español.</li> <li>• Establecer comparativamente si el perfil de egreso de las secretarias satisface el desempeño laboral de las mismas.</li> <li>• Identificar las fortalezas y debilidades del proceso de formación en Secretariado Ejecutivo Español.</li> <li>• Implementar un seguimiento a egresadas de Secretariado Ejecutivo Español, que permita realizar reformas o actualizar la malla curricular.</li> </ul> |

### **Anexo 3:**



## **PROGRAMAS SEMIPRESENCIALES CARRERA DE SECRETARIADO EJECUTIVO ESPAÑOL**

### **CUESTIONARIO PARA ESTUDIO DE EGRESADAS (AÑOS 2009 Y 2010)**

Estimado (a) Egresado (a)

Nos dirigimos a usted con el propósito de solicitarle información relacionada con la carrera que cursó en la Universidad Técnica del Norte durante su formación profesional, sobre sus propias capacidades y aquellas desarrolladas durante el ejercicio de la profesión.

La finalidad de este estudio es contar con información valiosa que permita tomar decisiones para fortalecer la formación profesional, en concordancia con los requerimientos del sector productivo y buscar alternativas que permitan ubicar a los futuros graduados de la Universidad Técnica del Norte en los puestos estratégicos que demanda el desarrollo local, regional y nacional.

#### **INSTRUCCIONES:**

- ✓ Marque las respuestas con una X o con un visto
- ✓ Algunas preguntas admiten varias respuestas, cuando ese es el caso, viene claramente indicado.
- ✓ Si la respuesta es un número, por favor escriba una cifra por recuadro.
- ✓ Si en la respuesta es necesario escribir, favor utilizar mayúsculas.

## INGRESO A LA UNIVERSIDAD

1. **¿En qué tipo de institución terminó su educación secundaria?**
  - a) Pública ( )
  - b) Privada ( )
  
2. **¿Cuál es el nombre de la institución en la que terminó su educación secundaria?**

---
  
3. **¿Cuál fue la especialidad de su bachillerato?**
  - a) Físico matemático
  - b) Químico Biólogo
  - c) Ciencias Sociales
  - d) Técnico en comercio y administración
  - e) Técnico en Informática
  - f) Técnico Industrial
  - g) Técnico en Agropecuario
  - h) Otra
  
4. **¿Cuál fue la calificación de grado que obtuvo en su bachillerato?**

|               |          |     |
|---------------|----------|-----|
| Sobresaliente | 19 – 20  | ( ) |
| Muy buena     | 16-17-18 | ( ) |
| Buena         | 14-15    | ( ) |
  
5. **¿En qué fecha ingresó y egreso de la universidad?**

|             |          |     |       |
|-------------|----------|-----|-------|
| Ingreso año | __/__/__ | mes | __/__ |
| Egreso año  | __/__/__ | mes | __/__ |
  
6. **¿Qué tipo de información recibió al momento de ingresar a la universidad?**

(Puede elegir varias alternativas)

  - a) Carreras que se ofertan ( )
  - b) Duración de las carreras ( )
  - c) Costos de la carrera ( )
  - d) Prospecto de la carrera ( )
  - e) Campo laboral ( )
  - f) Requisitos de ingreso ( )
  - g) Jornadas en las que ofertan las carreras ( )
  - h) Otras ( )
  
7. **¿Cuáles fueron los factores que influyeron para la elección de la carrera?**

(Puede elegir varias alternativas)

  - a) Decisión personal ( )
  - b) Profesores ( )
  - c) Amigos/as ( )
  - d) Sus padres ( )
  - e) Expectativa Laboral ( )
  - f) Campo Laboral ( )
  - g) Prestigio de la carrera ( )

h) Duración de la carrera ( )

**PROCESO DE FORMACIÓN PROFESIONAL**

8. ¿Qué título obtuvo en su carrera universitaria?

---

9. Duración de sus estudios

Duración establecida      \_\_/\_\_/ años    \_\_/\_\_\_ meses

Realmente estudió        \_\_/\_\_/ años    \_\_/\_\_\_ meses

10. ¿Durante el proceso de su formación, que le proporcionó la carrera?

Si usted no ha recibido alguna (o todas de las siguientes capacidades, no marque en la fila correspondiente.

Califique lo que corresponda en cada uno de los aspectos, de acuerdo a esta escala:

1: Nada

|   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

5: Mucho

**ESCALA**

| <b>CAPACIDADES</b>  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Capacidad para organizar y planificar el tiempo  |   |   |   |   |   |
| 2. Capacidad de investigación   |   |   |   |   |   |
| 3. Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente                                     |   |   |   |   |   |
| 4. Capacidad creativa e innovadora  |   |   |   |   |   |
| 5. Capacidad de trabajo en equipo   |   |   |   |   |   |
| 6. Capacidad de comunicación en otro idioma   |   |   |   |   |   |
| 7. Capacidad de abstracción, análisis y síntesis  |   |   |   |   |   |
| 8. Capacidad de comunicación oral y escrita   |   |   |   |   |   |
| 9. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica                                    |   |   |   |   |   |
| 10. Capacidad para formular y gestionar proyectos   |   |   |   |   |   |
| 11. Capacidad para tomar decisiones   |   |   |   |   |   |
| 12. Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas                               |   |   |   |   |   |
| 13. Compromiso con calidad  |   |   |   |   |   |
| 14. Compromiso con la preservación del medio ambiente                                       |   |   |   |   |   |
| 15. Compromiso ético  |   |   |   |   |   |
| 16. Compromiso con su medio socio-cultural  |   |   |   |   |   |
| 17. Responsabilidad social y compromiso ciudadano   |   |   |   |   |   |
| 18. Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas |   |   |   |   |   |

**11. ¿Cómo valora las condiciones de estudio durante el transcurso de su carrera?**

Califique cada uno de los aspectos, considerando que la siguiente escala corresponde a:

**1 Deficiente**

|   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

**5 Eficiente**

**ESCALA**

| <b>CONDICIONES</b>   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|
| 1. Calidad de las instalaciones (aulas, servicios, etc.)         |   |   |   |   |   |
| 2. Enseñanza teórico/práctico                                    |   |   |   |   |   |
| 3. Calidad de los servicios administrativos                      |   |   |   |   |   |
| 4. Diseño del plan de estudios                                   |   |   |   |   |   |
| 5. Vinculación con el medio externo                              |   |   |   |   |   |
| 6. Equipamiento y número de libros en la biblioteca              |   |   |   |   |   |
| 7. Disponibilidad de material audiovisual para la enseñanza      |   |   |   |   |   |
| 8. Calidad de la enseñanza (Buenos profesores)                   |   |   |   |   |   |
| 9. Calidad del servicio de bienestar estudiantil                 |   |   |   |   |   |
| 10. Calidad de equipamiento técnico (computadoras, laboratorios) |   |   |   |   |   |
| 11. Variedad de asignaturas ofrecidas                            |   |   |   |   |   |

**SITUACIÓN LABORAL**

**12. ¿Cuándo comenzó a buscar trabajo?**

- Antes de graduarse ( )
- Después de graduarse ( )

**13. ¿Cuándo comenzó a trabajar?**

- Antes de graduarse ( )
- Después de graduarse ( )

**14. ¿A qué atribuye su situación de desempleo?**

- Ocupaciones familiares ( )
- Poco interés en buscar empleo ( )
- Busca pero no ha podido conseguir ( )
- Falta de conveniencia en los empleos (sueldo, lugar, turnos) ( )
- El título no es útil para los empleos que ofrecen ( )

**15. ¿Cuánto tiempo tardó para conseguir trabajo?**

\_\_\_/\_\_\_/ meses de búsqueda

**16. ¿Cómo logró usted su primera ocupación?**

Señale una sola opción.

- a) Respuesta a un anuncio de trabajo ( )
- b) Presentó solicitud de empleo ( )
- c) A través de una agencia de empleos ( )
- d) Por contactos personales ( )

- e) Colocó anuncios ( )
- 17. Después de graduarse ¿Cuántas veces ha cambiado de trabajo?**
- No cambió de trabajo ( )
  - Número de veces ( )
- Si su respuesta es la primera opción no conteste la siguiente pregunta.
- 18. ¿Cuál fue la principal razón para que cambiara de trabajo?**  
Señale una sola alternativa
- a) Cambio de residencia ( )
  - b) Formó su propia empresa ( )
  - c) Falta de estímulo salarial ( )
  - d) Poca o ninguna relación con su área de estudio ( )
  - e) Poca o ninguna posibilidad de ascenso ( )
  - f) Ambiente de trabajo ( )
  - g) Horarios inconvenientes ( )
  - h) Enfermedad o embarazo ( )
  - i) Otra ( )
- 19. ¿Cómo consiguió usted su trabajo actual?**  
Señale una opción.
- a) Enviando solicitudes de empleo ( )
  - b) Por concurso de méritos ( )
  - c) Por contactos personales ( )
  - d) Por ayuda de compañeros/as de carrera ( )
  - e) Por convenios interinstitucionales (prácticas, pasantías) ( )
  - f) Con la ayuda de profesores ( )
  - g) Aún no encuentra ocupación alguna ( )
  - h) Otra ( )
- 20. ¿En qué tipo de institución labora actualmente?**
- a) Pública ( )
  - b) Privada ( )
  - c) Mixta (pública-privada) ( )
  - d) Propia o familiar ( )
  - e) Otra ( )
- 21. ¿En cuál de las actividades económicas se ubica la empresa o institución donde trabaja?**
- a) Asesoría o consultoría ( )
  - b) Educación ( )
  - c) Salud ( )
  - d) Administración Pública ( )
  - e) Finanzas ( )
  - f) Servicios ( )
  - g) Comercio ( )
  - h) Industrial ( )
  - i) Transporte ( )
  - j) Cultura y Deportes ( )
  - k) Agricultura y Ganadería ( )
  - l) Otro ( )

22. ¿Cuánto tiempo trabaja en esa empresa o institución?

\_\_\_/\_\_\_ Años

23. ¿Existe estabilidad laboral en su empresa o institución?

SI ( ) En parte ( ) NO ( )

24. ¿Considera la institución o empresa, promociones y ascensos en el trabajo?

Siempre ( ) Casi siempre ( ) Rara vez ( ) Nunca ( )

25. Hasta qué punto los estudios en los que se graduó le han ayudado?

Responda cada uno de los aspectos, señalando el criterio que más se ajuste a su apreciación, considerando la siguiente escala:

1 Ninguna Ayuda

|   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

5 Grado muy alto

**ESCALA**

| <b>CONDICIONES</b>                                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|
| 1. Preparándole para las tareas de su trabajo actual |   |   |   |   |   |
| 2. En el desarrollo de su personalidad               |   |   |   |   |   |
| 3. Preparándole para otras esferas de la vida        |   |   |   |   |   |
| 4. Encontrar un trabajo satisfactorio                |   |   |   |   |   |
| 5. En sus perspectivas profesionales a largo plazo   |   |   |   |   |   |

26. ¿Cómo se relaciona su ocupación con su campo de estudio?

Responda señalando el criterio más adecuado, considerando que:

1 corresponde a NINGUNA RELACION y 5 a COMPLETAMENTE RELACIONADO

Relación ocupación/campo de estudio

|   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

27. En qué medida está usted satisfecho con su trabajo?

Considere la siguiente escala:

**1** corresponde a NADA SATISFACTORIO y **5** a COMPLETAMENTE SATISFECHO.

| <b>ASPECTOS</b>  | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1. Ambiente laboral  |          |          |          |          |          |
| 2. Estabilidad laboral   |          |          |          |          |          |
| 3. Posibilidad de aplicar los conocimientos, destrezas adquiridas en sus estudios. |          |          |          |          |          |
| 4. Posibilidad de trabajar en una actividad que ofrece retos                       |          |          |          |          |          |
| 5. Posición lograda  |          |          |          |          |          |
| 6. Ingresos  |          |          |          |          |          |
| 7. Posibilidades de ascenso  |          |          |          |          |          |
| 8. Oportunidad de beneficiar a la sociedad   |          |          |          |          |          |
| 9. Oportunidad de llevar a cabo mis propias ideas                                  |          |          |          |          |          |
| 10. Beneficios complementarios   |          |          |          |          |          |
| 11. Oportunidad para continuar aprendiendo   |          |          |          |          |          |
| 12. Equipo humano y técnico  |          |          |          |          |          |

**28. ¿Cuál es el nivel de satisfacción personal respecto a la formación profesional?**

Determine el nivel de satisfacción de acuerdo a la siguiente escala:

**1** corresponde a NADA SATISFACTORIO y **5** a COMPLETAMENTE SATISFECHO

| <b>NIVEL DE SATISFACCION</b> | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
|------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1. Prestigio social          |          |          |          |          |          |
| 2. Aplicación de saberes     |          |          |          |          |          |
| 3. Ganar dinero              |          |          |          |          |          |
| 4. Capacitación              |          |          |          |          |          |
| 5. Ascensos                  |          |          |          |          |          |
| 6. Vida social variada       |          |          |          |          |          |
| 7. Hogar/familia             |          |          |          |          |          |
| 8. Desarrollo personal       |          |          |          |          |          |

**29. ¿Cuánta importancia tuvo, a su juicio, cada uno de los siguientes aspectos para la estabilidad laboral?**

Señale la alternativa más adecuado, según la siguiente escala:

Determine el nivel de satisfacción de acuerdo a la siguiente escala:

**1** corresponde a NADA IMPORTANTE y **5** a MUY IMPORTANTE

|                          | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
|--------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1. Prestigio social      |          |          |          |          |          |
| 2. Aplicación de saberes |          |          |          |          |          |
| 3. Ganar dinero          |          |          |          |          |          |
| 4. Capacitación          |          |          |          |          |          |
| 5. Ascensos              |          |          |          |          |          |

EDUCACION CONTINUA

30. **Si usted ha participado en programas de formación relacionados con su trabajo ¿Cuál fue su propósito?** (puede elegir más de una alternativa)

- a) Actualizar sus conocimientos ( )
- b) Mejorar su trayectoria profesional ( )
- c) Prepararse para trabajar en otra área ( )
- d) Prepararse para trabajar por cuenta propia ( )

31. **¿Qué estudios adicionales ha realizado usted?**

Puede elegir más de una alternativa

- a) Diplomado ( )
- b) Especialización ( )
- c) Master ( )
- d) Philosophical Doctor ( )
- e) Otra carrera ( )
- f) Capacitación ( )
- g) Ninguna ( )



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE  
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA**

**AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN  
A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE**

**1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA**

La Universidad Técnica del Norte dentro del proyecto Repositorio Digital Institucional, determinó la necesidad de disponer de textos completos en formato digital con la finalidad de apoyar los procesos de investigación, docencia y extensión de la Universidad.

Por medio del presente documento dejo sentada mi voluntad de participar en este proyecto, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

| DATOS DE CONTACTO    |   |                 |            |
|----------------------|---|-----------------|------------|
| CÉDULA DE IDENTIDAD: | 1002305124                                    |                 |            |
| APELLIDOS Y NOMBRES: | ARMAS MONTALVO CINTHIA KARINA                 |                 |            |
| DIRECCIÓN:           | Luis Fernando Villa mar 6-11 y Vicente Fierro |                 |            |
| EMAIL:               | cinthiakam@yahoo.com                          |                 |            |
| TELÉFONO FIJO:       |   | TELÉFONO MÓVIL: | 0979310761 |

| DATOS DE LA OBRA        |  |
|-------------------------|--|
| TÍTULO:                 | "ESTUDIO DE SEGUIMIENTO DE EGRESADAS EN LA CARRERA DE SECRETARIADO EJECUTIVO ESPAÑOL DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE DE LOS AÑOS 2009 Y 2010, CON LA FINALIDAD DE APOYAR LA EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA CARRERA" |
| AUTOR (ES):             | Armas Montalvo Cinthia Karina<br>Benítez Grijalva Amparito de Jesús  |
| FECHA: AAAAMDD          | 2012-12-06   |
| PROGRAMA:               | <input checked="" type="checkbox"/> PREGRADO <input type="checkbox"/> POSGRADO   |
| TÍTULO POR EL QUE OPTA: | LICENCIADA EN LA ESPECIALIDAD DE SECRETARIADO EJECUTIVO ESPAÑOL  |
| ASESOR /DIRECTOR:       | Dr. Julio Alarcón  |

## 2. AUTORIZACIÓN DE USO A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD

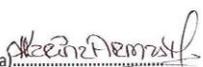
Yo, ARMAS MONTALVO CINTHIA KARINA, con cédula de identidad Nro. 1002305124, en calidad de autor (es) y titular (es) de los derechos patrimoniales de la obra o trabajo de grado descrito anteriormente, hago entrega del ejemplar respectivo en formato digital y autorizo a la Universidad Técnica del Norte, la publicación de la obra en el Repositorio Digital Institucional y uso del archivo digital en la Biblioteca de la Universidad con fines académicos, para ampliar la disponibilidad del material y como apoyo a la educación, investigación y extensión; en concordancia con la Ley de Educación Superior Artículo 144.

## 3. CONSTANCIAS

El autor (es) manifiesta (n) que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló, sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto la obra es original y que es (son) el (los) titular (es) de los derechos patrimoniales, por lo que asume (n) la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá (n) en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

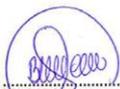
Ibarra, a los 6 días del mes de Diciembre del 2012

EL AUTOR:

(Firma)   
Nombre: Armas Montalvo Cinthia Karina.

C.C.: 1002305124

ACEPTACIÓN:

(Firma)   
Nombre: ING. BETTY CHÁVEZ

Cargo: JEFE DE BIBLIOTECA

Facultado por resolución de Consejo Universitario \_\_\_\_\_



## UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

### CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE GRADO A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

Yo, **ARMAS MONTALVO CINTHIA KARINA**, con cédula de identidad Nro. 1002305124, manifiesto mi voluntad de ceder a la Universidad Técnica del Norte los derechos patrimoniales consagrados en la Ley de Propiedad Intelectual del Ecuador, artículos 4, 5 y 6, en calidad de autor (es) de la obra o trabajo de grado denominado . **“ESTUDIO DE SEGUIMIENTO DE EGRESADAS EN LA CARRERA DE SECRETARIADO EJECUTIVO ESPAÑOL DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE DE LOS AÑOS 2009 Y 2010, CON LA FINALIDAD DE APOYAR LA EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA CARRERA”**, que ha sido desarrollado para optar por el título de **LICENCIADA EN LA ESPECIALIDAD DE SECRETARIADO EJECUTIVO ESPAÑOL**, en la Universidad Técnica del Norte, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente. En mi condición de autor me reservo los derechos morales de la obra antes citada. En concordancia suscribo este documento en el momento que hago entrega del trabajo final en formato impreso y digital a la Biblioteca de la Universidad Técnica del Norte.

(Firma)

Nombre: **ARMAS MONTALVO CINTHIA KARINA**

Cédula: 1002305124

Ibarra, a los 6 días del mes de Diciembre del 2012



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE  
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA**

**AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN  
A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE**

**1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA**

La Universidad Técnica del Norte dentro del proyecto Repositorio Digital Institucional, determinó la necesidad de disponer de textos completos en formato digital con la finalidad de apoyar los procesos de investigación, docencia y extensión de la Universidad.

Por medio del presente documento dejo sentada mi voluntad de participar en este proyecto, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

| DATOS DE CONTACTO    |                                    |                 |            |
|----------------------|------------------------------------|-----------------|------------|
| CÉDULA DE IDENTIDAD: | 1001689189                         |                 |            |
| APELLIDOS Y NOMBRES: | BENÍTEZ GRIJALVA AMPARITO DE JESUS |                 |            |
| DIRECCIÓN:           | Los Incas 14-62                    |                 |            |
| EMAIL:               | amdybenz@hotmail.com               |                 |            |
| TELÉFONO FIJO:       |                                    | TELÉFONO MÓVIL: | 0994046075 |

| DATOS DE LA OBRA        |   |
|-------------------------|---|
| TÍTULO:                 | "ESTUDIO DE SEGUIMIENTO DE EGRESADAS EN LA CARRERA DE SECRETARIADO EJECUTIVO ESPAÑOL DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE DE LOS AÑOS 2009 Y 2010, CON LA FINALIDAD DE APOYAR LA EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA CARRERA". |
| AUTOR (ES):             | Armas Montalvo Cinthia Karina<br>Benítez Grijalva Amparito de Jesús   |
| FECHA: AAAAMMDD         | 2012-12-06  |
| PROGRAMA:               | <input checked="" type="checkbox"/> PREGRADO <input type="checkbox"/> POSGRADO  |
| TÍTULO POR EL QUE OPTA: | LICENCIADA EN LA ESPECIALIDAD DE SECRETARIADO EJECUTIVO ESPAÑOL   |
| ASESOR /DIRECTOR:       | Dr. Julio Alarcón   |

**2. AUTORIZACIÓN DE USO A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD**

Yo, **BENÍTEZ GRIJALVA AMPARITO DE JESUS**, con cédula de identidad Nro. 1001689189, en calidad de autor (es) y titular (es) de los derechos patrimoniales de la obra o trabajo de grado descrito anteriormente, hago entrega del ejemplar respectivo en formato digital y autorizo a la Universidad Técnica del Norte, la publicación de la obra en el Repositorio Digital Institucional y uso del archivo digital en la Biblioteca de la Universidad con fines académicos, para ampliar la disponibilidad del material y como apoyo a la educación, investigación y extensión; en concordancia con la Ley de Educación Superior Artículo 144.

**3. CONSTANCIAS**

El autor (es) manifiesta (n) que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló, sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto la obra es original y que es (son) el (los) titular (es) de los derechos patrimoniales, por lo que asume (n) la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá (n) en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los 6 días del mes de Diciembre del 2012

**EL AUTOR:**

(Firma) 

Nombre: **Benítez Grijalva Amparito de Jesus**

C.C.: 1001689189

**ACEPTACIÓN:**

(Firma) 

Nombre: **ING. BETTY CHÁVEZ**

Cargo: **JEFE DE BIBLIOTECA**

Facultado por resolución de Consejo Universitario \_\_\_\_\_



## UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

### CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE GRADO A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

Yo, BENÍTEZ GRIJALVA AMPARITO DE JESUS, con cédula de identidad Nro.1001689189, manifiesto mi voluntad de ceder a la Universidad Técnica del Norte los derechos patrimoniales consagrados en la Ley de Propiedad Intelectual del Ecuador, artículos 4, 5 y 6, en calidad de autor (es) de la obra o trabajo de grado denominado "ESTUDIO DE SEGUIMIENTO DE EGRESADAS EN LA CARRERA DE SECRETARIADO EJECUTIVO ESPAÑOL DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE DE LOS AÑOS 2009 Y 2010, CON LA FINALIDAD DE APOYAR LA EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA CARRERA", que ha sido desarrollado para optar por el título de LICENCIADA EN LA ESPECIALIDAD DE SECRETARIADO EJECUTIVO ESPAÑOL, en la Universidad Técnica del Norte, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente. En mi condición de autor me reservo los derechos morales de la obra antes citada. En concordancia suscribo este documento en el momento que hago entrega del trabajo final en formato impreso y digital a la Biblioteca de la Universidad Técnica del Norte.

(Firma) .....  
Nombre: BENÍTEZ GRIJALVA AMPARITO DE JESUS.  
Cédula: 1001689189

Ibarra, a los 6 días del mes de Diciembre del 2012