



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL
NORTE
INSTITUTO DE POSTGRADO**



**PROGRAMA
MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA E
INVESTIGACIÓN**

**ESTUDIO DE GRADUADOS DE LA CARRERA DE NUTRICIÓN Y
SALUD COMUNITARIA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL
NORTE PERIODO 2000-2009**

Trabajo de Investigación previo a la obtención del Grado de Magíster en
Docencia Universitaria e Investigación.

AUTORA:

Mery Guadalupe Maliza Lema

TUTOR:

Dr. Mario Montenegro Jiménez, PhD.

Ibarra – 2016

APROBACIÓN DEL TUTOR

Fecha Ibarra, 28 de Marzo del 2016

CERTIFICACIÓN:

EN CALIDAD DE TUTORA Del Plan de Investigación con el tema "VALORACIÓN DEL PATRIMONIO NATURAL Y CULTURAL DE LA PARROQUIA LA PAZ, CANTÓN MONTÚFAR, PROVINCIA DEL CARCHI. PLAN DE PROMOCIÓN DEL PATRIMONIO DE LA PARROQUIA LA PAZ", presentado por la Srta. ERAZO ENRÍQUEZ MÓNICA EMILIA, estudiante del programa de Postgrado Maestría en ECOTURISMO Y MANEJO DE AREAS PROTEGIDAS, certificó que se han realizado todas las correcciones necesarias según lo indicado por los miembros del tribunal, por lo cual se faculta al estudiante continuar con los trámites relacionados con el proceso de titulación.

Lo certifico;



PHD. CARMEN TRUJILLO

TUTORA

DEDICATORIA

En el cielo para Hilda y José, mis padres

A Juan Fernando mi hijo

Amparo, Jenny, Nelly, Pamela y José Luis, mis hermanos

A Emma y Sylvia mis amigas

A Ud. Por creer en mí

Mery

RECONOCIMIENTO

Mi reconocimiento de gratitud al Dr. Mario Montenegro PhD. Tutor de Tesis, por liderar el proceso de Estudios de Seguimiento de Graduados en la Universidad Técnica del Norte y por hacerme parte activa del mismo, por sus acertadas orientaciones que facilitaron la culminación del presente trabajo. A las/os, docentes y estudiantes de la Carrera de Nutrición y Salud Comunitaria, quienes colaboraron con información y datos de ubicación sobre los graduados. Un reconocimiento particular a cada uno/a de los/as Graduados por la participación activa en el proceso de la recolección de la información y que son parte de este Estudio, a Miguel Echeverría por el tiempo, la dedicación y el conocimiento que compartió para alcanzar la meta propuesta.

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

Yo, Mery Guadalupe Maliza Lema, con cédula de ciudadanía Nro. 180155857-6, 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) del trabajo de grado denominado: **"ESTUDIO DE GRADUADOS DE LA CARRERA DE NUTRICIÓN Y SALUD COMUNITARIA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE PERIODO 2000-2009"**, que ha sido desarrollado para optar por el título de **Magister en Docencia Universitaria e Investigación** 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.

Ibarra, a los 18 días del mes de Mayo del 2016.

(Firma): 

Nombre: Mery Guadalupe Maliza Lema

Cédula: 180155857-6

UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
INSTITUTO DE POSGRADO
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 forma 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	180155857-6		
APELLIDOS Y NOMBRES	Maliza Lema Mery Guadalupe		
DIRECCIÓN	Palo de Balsa y Álamos		
EMAIL	gmaliza@hotmail.com		
TELÉFONO FIJO	032450438	TELÉFONO MÓVIL	0994832432

DATOS DE LA OBRA	
TÍTULO	“ESTUDIO DE GRADUADOS DE LA CARRERA DE NUTRICIÓN Y SALUD COMUNITARIA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE PERIODO 2000-2009”
AUTORA	Mery Guadalupe Maliza Lema
FECHA	2013-02-07
SOLO PARA Y TRABAJOS DE GRADO	
PROGRAMA	PREGRADO <input type="checkbox"/> POSGRADO <input checked="" type="checkbox"/>

TÍTULO POR EL QUE OPTA:	Magister en Docencia Universitaria e Investigación
ASESOR / DIRECTOR:	Dr. Mario Montenegro Jiménez

2. AUTORIZACIÓN DE USO A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD

Yo, Mery Guadalupe Maliza Lema, con cédula de ciudadanía Nro. 180155857-6, en calidad de autora y titular de los derechos patrimoniales del trabajo de grado descrito anteriormente, hago entrega del ejemplar respetivo 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

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

Ibarra, a los 18 días del mes de Mayo del 2016.

LA AUTORA:

(Firma).....

Nombre: **Mery Guadalupe Maliza Lema**
C.C. 180155857-6

TABLA DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL TUTOR.....	¡Error! Marcador no definido.
RECONOCIMIENTO	iv
CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE GRADO A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE¡Error! Marcador no definido.	
AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE	vi
TABLA DE CONTENIDOS.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xii
RESUMEN.....	xiv
ABSTRACT	xv
INTRODUCCIÓN.....	xvii
CAPÍTULO I.	1
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	1
1.1. Antecedentes	1
1.2. Planteamiento del problema.....	5
1.3. Formulación del Problema.....	7
1.4. Objetivos.....	8
1.4.1 General.....	8
1.4.2 Específicos	8
1.5 . Preguntas de investigación	9
1.6 . Justificación.....	9
CAPÍTULO II.	13
MARCO REFERENCIAL	13
2.1. La relación entre educación superior y campo laboral	13

2.1.1. Estudio de Graduados	13
2.1.2. Enfoques de los Estudios de Graduados	15
2.1.3. Objetivos de los Estudios sobre Graduados.....	18
2.1.4. Importancia de Estudios sobre Graduados	19
2.1.5. Experiencias de Estudios sobre Graduados	20
2. 2. La enseñanza superior y el empleo	23
2.2.1. Vinculación Universidad Sector Productivo	25
2.3. Universidad Técnica del Norte en el contexto de la formación profesional.....	26
2.3.1. La Universidad Técnica del Norte	26
2.3.2. La Carrera de Nutrición y Salud Comunitaria de la Universidad Técnica del Norte.....	29
2.4. El Buen Vivir	39
CAPÍTULO III.	45
METODOLOGÍA.....	45
3.1. Tipo de investigación	45
3.2. Diseño de la investigación	45
3.3. Variables.....	46
3.3.1. Ingreso a la Universidad.	46
3.3.2. Proceso de Formación Profesional.	46
3.3.3. Situación Laboral.	46
3.3.4. Buen Vivir.	47
3.3.5. Educación Continua.....	47
3.3.6. Ficha de Información Demográfica del Graduado.....	47
3.4. Operacionalización de Variables.....	47
3.5. Población y Muestra	56

3.6. Métodos.....	56
3.7. Técnicas e Instrumentos.....	57
3.8. Técnica de Procesamiento y Análisis de Datos.....	57
CAPÍTULO IV.....	60
RESULTADOS	60
4.1. Análisis, Interpretación, y Discusión de los Resultados.....	60
4.2. Discusión de los resultados	123
4.2.1. El Perfil de Ingreso de los Bachilleres	123
4.2.2. En el Proceso de Formación Profesional	125
4.2.3. Capacidades desarrolladas en el proceso de formación profesional.....	126
4.2.4. Situación Laboral de los Graduados	127
4.2.5. Estabilidad laboral.....	130
4.2.6. Resultado de la Opinión de los Empleadores	135
4.3. Contrastación de resultados con preguntas de Investigación.....	136
4.4 Conclusiones	140
4.5 Recomendaciones	143
CAPÍTULO V.....	144
PROPUESTA	144
5.1. Antecedentes	144
5.2. Objetivos	146
5.2.1 General.....	146
5.2.2 Específicos	147
5.3 Justificación	148
5.4 Marco Referencial.....	149

5.5. Seguimiento de empleadores	162
5.6. Programa de seguimiento de graduados y egresados de la UTN. ..	164
5.7. Seguimiento de Empleadores	176
5.8. Recursos	176
5.9. Costos	178
5.10. Recomendaciones	182
6. VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA.....	184
6.1. INTRODUCCIÓN	184
6.2. PLANTEAMIENTO DE LA VERIFICACIÓN	185
6.3. Mapa de los puntos de verificación del sistema.....	188
BIBLIOGRAFÍA.....	190
ANEXOS:	193
Anexo 1. Encuesta para Graduados	193
Anexo 2: Encuesta para Empleadores.....	210
Anexo3. MALLA CURRICULAR POR CREDITOS 2009 - 2013.....	215
Anexo 4. BASE DE DATOS DE GRADUADOS DE LA CARRERA DE NUTRICIÓN Y SALUD COMUNITARIA.....	221
Anexo 5.Mapa de ubicación laboral de los graduados en Nutrición en el Ecuador	232
Anexo 6.Mapa de ubicación laboral de los graduados en.....	233
Nutrición en la Provincia de Imbabura.	233

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Tipo de institución secundaria, especialidad y nota de grado.....	61
Tabla 2 Razones para escoger la universidad.....	62
Tabla 3 Factores que influyeron en la elección de la carrera.....	63
Tabla 4 Información recibida al momento de ingresar a la carrera.....	64
Tabla 5 Sistema de estudio, duración y título que ofertó la carrera.....	65
Tabla 6 Financiamiento de los estudios universitarios	66
Tabla 7 Valoración de las condiciones de estudio durante la carrera.....	68
Tabla 8 Capacidades desarrolladas en el proceso de formación profesional.....	70
Tabla 9 Habilidades desarrolladas en el proceso de formación profesional.....	73
Tabla 10 Valores desarrollados en el proceso de formación.....	74
Tabla 11 Buscó trabajo y comenzó a trabajar	75
Tabla 12 Tiempo que tardaron en conseguir trabajo.....	76
Tabla 13 Primera ocupación y razones para cambiar de trabajo.....	77
Tabla 14 Trabajo actual, tipo de institución en que labora, actividad económica de la empresa donde laboran	79
Tabla 15 Tiempo que trabaja en la institución.....	81
Tabla 16 Cargo que desempeña, jornada laboral e ingreso mensual	82
Tabla 17 Aplicación de las capacidades de los graduados en el trabajo actual.....	84
Tabla 18 Habilidades que aplican en el trabajo actual	86
Tabla 19 Valores que aplican en el trabajo actual.....	87
Tabla 20 Manera en que los estudios le han ayudado a los graduados ..	88
Tabla 21 Relación entre ocupación y campo de estudio	89
Tabla 22 Razones por las que aceptaron ese trabajo	90
Tabla 23 Aspectos de satisfacción con el trabajo	92
Tabla 24 Nivel de satisfacción personal respecto a la formación profesional.....	94
Tabla 25 Importancia de la estabilidad laboral a juicio de los graduados ..	95
Tabla 26 Situación actual después de la culminación de la carrera	96
Tabla 27 Situación de desempleo.....	97
Tabla 28 Acceso a los servicios de salud	98
Tabla 29 Tiempos de comida de los graduados.....	99
Tabla 30 Vivienda que habitan los graduados	100
Tabla 31 Servicios que disponen en el lugar donde habita	101
Tabla 32 Deportes y/o actividades de recreación que practican	102
Tabla 33 Participación como miembro de organizaciones/ instituciones ..	103
Tabla 34 Dispone de vacaciones anuales.....	104
Tabla 35 Propósitos de la participación en programas de formación relacionados con el trabajo	105
Tabla 36 Estudios adicionales	106
Tabla 37 Oportunidad de viajar.....	107
Tabla 38 Lugar de nacimiento	108

Tabla 39 Sexo de los graduados	110
Tabla 40 Edad de acuerdo al sexo	111
Tabla 41: Estado civil de acuerdo al sexo	112
Tabla 42 Tipo de institución donde laboran los graduados	113
Tabla 43 Conocimientos que aplican en el campo laboral.	114
Tabla 44 Capacidades que aplica en el campo laboral	115
Tabla 45 Habilidades que aplica en el campo laboral	116
Tabla 46 Valores que aplican los graduados en el campo laboral.....	117
Tabla 47 Formación de capacidades laborales.....	118
Tabla 48 Cualidades profesionales que destacan los graduados en el campo laboral	119
Tabla 49 Medios utilizados para incorporar personal a la empresa.....	120
Tabla 50: Actividades económica de la institución u organización donde laboran los graduados	121
Tabla 51 Grado de satisfacción del empleador con respecto al desempeño laboral.	122

ESTUDIO DE GRADUADOS DE LA CARRERA DE NUTRICIÓN Y SALUD COMUNITARIA 2000-2009 DE LA FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

Autora: Lic. Mery Maliza
Tutor: Dr. Mario Montenegro PhD.
Año: 2012

RESUMEN

La Universidad Técnica del Norte, como institución formadora de profesionales, no tiene vínculos directos con sus graduados, en este contexto, la Carrera de Nutrición y Salud Comunitaria requiere determinar la situación actual de sus graduados en el ámbito local, regional y nacional, y ese fue el objetivo de esta investigación, de tipo descriptivo y de corte transversal con las siguientes variables de estudio: ingreso a la universidad, proceso de formación, situación laboral, datos sobre el Buen Vivir, educación continua y datos generales del graduado. La población se estableció mediante la técnica "Bola de Nieve" y el Censo, llegándose a incorporar a la investigación a 118 graduados. El estudio se realizó con referencia de Manual de Instrumentos y recomendaciones sobre el seguimiento de egresados RED GRADUA2/Asociación Columbus y de estudios realizados en Latinoamérica. Se aplicó una encuesta física en las instituciones y empresas donde laboran los graduados en las provincias de Carchi, Esmeraldas, Imbabura, Pichincha, Cotopaxi, Tungurahua, Bolívar, Guayas y Loja. Se elaboró una base de datos en los programas estadísticos: EpiInfo, SPSS, destacándose los siguientes resultados: La mayoría de graduados provienen de instituciones públicas con especialidad Químico Biólogo y la elección de la carrera fue decisión personal. Señalan que en su formación desarrollaron en gran medida la capacidad de aplicar con ética los conocimientos en la práctica y la habilidad para buscar, procesar y analizar información, capacidades que lo aplican también en su desempeño profesional. En su mayoría laboran en instituciones públicas relacionadas con la salud y están satisfechos con su carrera. La tercera parte de los graduados cuentan con títulos de cuarto nivel y al momento de la aplicación de la encuesta el 81% se encontraba trabajando en su área de formación. Se concluye que el proceso de estudio de graduados fue difícil y complejo en razón de no existir una base de datos y un sistema de registro actualizado de información referida a las variables de seguimiento ni en la carrera ni en la universidad, notándose una evidente falta de vinculación de la carrera con sus egresados y graduados. Se plantea la propuesta que consiste en desarrollar un sistema informático para el estudio de graduados aplicando las TIC's que permitirá mayor cobertura, agilidad y economía, además de contar con experiencia técnica y la disponibilidad de la base de datos de los graduados de la carrera de nutrición y salud comunitaria de la Universidad Técnica del Norte.

**GRADUATE STUDY OF RACE NUTRITION AND COMMUNITY HEALTH
SCIENCES 2000-2009 FACULTY OF HEALTH TECHNICAL
UNIVERSITY NORTH**

Author: Lic. Mery Maliza
Tutor: Dr. Mario Montenegro PhD.
Year: 2012

ABSTRACT

The Universidad Técnica del Norte, as professional training institution, does not have direct links to their graduates, in this context, Nutrition and Community Health Career needs to determine the current status of its graduates in the local, regional and national ambit, and that was the objective of this investigation, descriptive and cross-section type with the following variables of study: college admission, formation process, employment status, data on the good living, continuing education and graduate general information. The population was established by the technique "Snowball" and Census, reaching to incorporate the investigation to 118 graduates. The study was performed taking references from The Instruments and Recommendations Manual about the tracing of graduates RED GRADUA2/Asociación Columbus and studies conducted in Latin America. A physical survey was applied in institutions and companies where graduates are working in the provinces: of Carchi, Esmeraldas, Imbabura, Pichincha, Cotopaxi, Tungurahua, Bolívar, Guayas and Loja. A database was developed in the statistical programs: Epi Info, SPSS, standing out the following results: The majority of graduates come from public institutions with a Chemical-Biologist specialty and the degree choice was a personal decision. They note that in their training they largely developed the capacity to apply ethically the knowledge in the practice and the skill to search, process and analyze information, they also apply this skills in their professional performance. Mostly they are working in public institutions related to health and they are satisfied with their career. A third of graduates have fourth level titles and at the time of application of this survey 81% were working in their area of training. It was concluded that the process of graduate studing was difficult and complex because of the absence of a database and updated registration system of information about the tracking variables in the career or in the University, noting an apparent lack of entailment from the career with its graduates.

The proposal is to develop a computer system for the study of graduates applying ICTs to allow greater coverage, flexibility and economy, in addition have the technical experience and availability of a graduates database from Nutrition and Community Health Career of the Universidad Técnica del Norte.

INTRODUCCIÓN

Desde hace varios años se ha venido fortaleciendo a nivel internacional la tendencia de la evaluación de la actividad universitaria, como una forma de rendición de cuentas a la sociedad y a los gobiernos.

En ese contexto de evaluación, el seguimiento de graduados es un asunto de vital importancia para las universidades, ya que el desempeño profesional y personal de los graduados permite establecer indicadores con respecto a la calidad y eficiencia de las Instituciones de Educación Superior. Sin embargo, no todas las universidades cuentan con programas sistemáticos de seguimiento de graduados.

El propósito fundamental del Estudio de Graduados de la Carrera de Nutrición y Salud Comunitaria de la Universidad Técnica del Norte periodo 2000-2009, es proporcionar un contexto general sobre la utilidad de este tipo de estudios; cuáles son los temas principales que aborda, cómo se planean y se llevan a cabo los objetivos de este estudio, la metodología, la implementación de un sistema informático, por qué es importante recabar la opinión de los graduados y de los empleadores, aspectos claves para implementar estudios de seguimiento de graduados, y la detección de áreas de oportunidad para la mejora de este tipo de actividades.

Hoy en día, las universidades deben preocuparse y analizar minuciosamente la inserción de los graduados en el mercado laboral para mejorar su oferta académica y de formación. Las condiciones económicas fundamentales han cambiado radicalmente, y los esquemas de organización laboral exigen la existencia de un enlace más sólido entre las habilidades formativas y profesionales. Esto requiere no sólo de cooperación en el área de educación universitaria, también define el papel que las universidades deben jugar como impulsores de la innovación y del desarrollo tecnológico. Ahora, las universidades necesitan asegurar

capacidades y servicios profesionales que no terminen con la obtención de un título, sino que tomen también en cuenta la necesidad del aprendizaje permanente. En los últimos años se señala que existen tres tendencias principales que afectan a los requisitos exigidos a los empleados altamente calificados.

La primera es la *necesidad de estar cada vez mejor educados y capacitados*, un factor que por muchos consideran el impulsor clave del crecimiento económico y global. La segunda tendencia se relaciona con el término “*La sociedad de la información*”, que fue ideado no solo para reconocer el alcance cada vez mayor de la tecnología avanzada y los sectores con un alto nivel de conocimiento en la economía, sino también destaca que la organización laboral está cambiando como consecuencia de la creciente importancia de los conocimientos.

La tercera tendencia consiste en los *cambios continuos en el mercado laboral*. El término mercado laboral transitorio indica la tendencia de la sociedad moderna de desdibujar los límites entre el trabajo, el tiempo libre, la educación y la asistencia.

Lo señalado ha generado una mayor movilidad y flexibilidad. Las trayectorias profesionales de la vida del trabajo ya no son estandarizadas y como resultado; la “Empleabilidad” ha llegado a ser un tema clave. Resulta que los grupos de interés de la universidad, la educación superior, la formación vocacional y el mercado laboral tiene una necesidad vital de la documentación apropiada para evaluar el escenario cambiante, sobre todo en el área de la inserción al mercado laboral de los recién graduados. El periodo de transición entre la universidad y el empleo es reconocido como crucial para el futuro desarrollo profesional.

En el último año, las universidades e instituciones de educación superior en todo el mundo, han empezado a enfocarse en el *aseguramiento de calidad* para satisfacer las necesidades, tanto de sus estudiantes como

de la sociedad, con respecto al mercado laboral. Por lo tanto, el conocimiento bien establecido de las fortalezas y las debilidades de sus programas de estudio es esencial para la gestión de la calidad.

En la actualidad se exige cada vez más a las instituciones de educación superior que se responsabilicen de su trabajo, ya que el éxito de las universidades se mide basado principalmente en el resultado de sus estudiantes graduados con respecto a su situación laboral y su compromiso social. El estudio de seguimiento a graduados en la carrera de Nutrición y salud Comunitaria constituye un aporte para esta medición.

Este estudio permitió recopilar información sobre el desarrollo profesional, personal y social de los graduados. A través de las siguientes áreas analizadas:

- a. Condiciones de Ingreso a la Universidad
- b. Grado de Satisfacción en su Formación Profesional
- c. Los Antecedentes de Educación Superior
- d. El Mercado Laboral
- e. La Situación Laboral
- f. La Competencia Laboral
- g. El Buen Vivir
- h. Educación Superior

A continuación, se presenta algunos objetivos que puede cumplir este tipo de estudios, lo que conlleva a determinar los resultados esperados:

1. Evaluar la pertinencia y la calidad de los planes de estudios
2. Mejorar el diseño de los planes de estudio
3. Ayudar a los estudiantes a elegir una carrera
4. Obtener indicadores de la calidad de la educación
5. Evaluar el nivel de satisfacción de los graduados con su formación

6. Conocer el nivel de inserción de los graduados en el mercado laboral y en sus carreras profesionales
7. Satisfacer las necesidades de los empleadores.
8. Diseñar programas de capacitación, de posgrado y de educación continua.
9. Evaluar la precisión de la educación de los graduados respecto a su trabajo.
10. Verificar si la misión de la universidad se refleja en la realización personal de los graduados y su compromiso.

Se espera que este estudio sea un aporte para la Carrera de Nutrición y Salud Comunitaria, para la institución y para las autoridades universitarias, puesto que la principal responsabilidad es la toma de decisiones sobre la relevancia del seguimiento de graduados.

La creación de un sistema informático, la elaboración de la base de datos de los graduados de la carrera, constituyen el inicio de un proceso de Estudio y Seguimiento de Graduados. Los resultados de este primer trabajo serán útiles en los diferentes procesos de mejoramiento académico y de mejora continua; así, como el de visualizar los vínculos entre la carrera, los graduados, empleadores y la sociedad; procesos indispensables en las Instituciones de Educación Superior de calidad del país. El presente estudio representa la culminación de un programa de Maestría en Docencia Universitaria e Investigación.

CAPÍTULO I.

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Antecedentes

El desarrollo de la civilización y sobre todo del conocimiento, es una consecuencia de la aplicación del método científico, acumulado a través de siglos, desde la presencia de la Academia de Platón allá por el año 387 A.C, hasta el momento actual, marcado por la era digital y administración del conocimiento.

La Universidad ha sido la protagonista de este desarrollo histórico, a partir del siglo XIII. La historia de la universidad, es la historia de la ciencia (Peset, 1985); ambas deben verse como las dos caras de una misma moneda, si se quiere entender la historia del pensamiento humano, la historia de la cultura a su nivel máximo.

Las Universidades son lugares en donde se organizan y estructuran escuelas y núcleos de personas que se agrupan a favor o en contra de determinados saberes: micro-escuelas, académicas como grupos conscientes de participar de unas mismas ideas y de unos mismos intereses, de formar parte de un grupo de personas, que cultivan la ciencia dentro y fuera de las aulas, en donde se desenvuelve el saber universitario, relacionado precisamente con la ciencia y, en el fondo, con el poder (Peset, 1985).

El modelo de la Universidad Moderna ha sido tomado de las universidades árabes y persas que se caracterizaban por su rigor en el

estudio, la investigación y la enseñanza. Muchas universidades europeas fueron fundadas por los árabes. En estas casas de estudio aparecieron las bases del pensamiento que dio origen a la sociedad tecnológica y a la revolución industrial del siglo XVIII.

La universidad actual es la heredera de este pasado histórico y la educación superior, se ha posicionado como un bien público (UNESCO, 2009) destinado a cumplir las funciones de investigación, enseñanza y servicio a la colectividad, en el marco de su autonomía, de la libertad de cátedra en un contexto inter y trans-disciplinario, la promoción del pensamiento crítico orientado a la paz, al desarrollo socioeconómico, a la promoción de la ciudadanía y a la aplicación de la tecnología para contribuir a la satisfacción de las necesidades de la población.

El sistema universitario en particular, ha experimentado a partir de la segunda mitad del siglo pasado, importantes cambios cuantitativos y cualitativos, lo que ha suscitado de manera creciente una mayor exigencia social por mejorar y asegurar la calidad tanto de las instrucciones académicas como de sus programas de pregrado. (Rama, Claudio., 2005)

Los elementos descritos se concretan explícitamente en la Constitución de la República del Ecuador (2008), en cuya sección 5ta, Art. 27, determina lo siguiente:

“La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física,

la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar. La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional.”

La Ley Orgánica de Educación Superior, LOES, (Asamblea Nacional, 2010); establece como fines de la educación superior, su carácter humanista, cultural y científico y lo consagra como un derecho de las personas y un bien público social que, de conformidad con la Constitución de la República, responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos.

La LOES en el Título IV, Capítulo 1, consagra el Principio de Igualdad de Oportunidades (Art. 70), que:

“Consiste en garantizar a todos los actores del Sistema de Educación Superior las mismas posibilidades en el acceso, permanencia, movilidad y egreso del sistema, sin discriminación de género, credo, orientación sexual, etnia, cultura, preferencia política, condición socioeconómica o discapacidad.”

Disponiendo, además (Art. 71), que las universidades y escuelas politécnicas garanticen el acceso a la vida universitaria a todos los ecuatorianos y ecuatorianas inclusive a los que viven en el exterior.

El Título V de la Ley se refiere a la calidad de la educación superior y en él se enuncia el Principio de Calidad (Art. 92), relacionado con la búsqueda constante y sistemática de la excelencia, la pertinencia,

producción óptima, transmisión del conocimiento y desarrollo del pensamiento mediante la autocrítica, la crítica externa y el mejoramiento permanente; la evaluación de la calidad, la acreditación, el aseguramiento de la calidad y la categorización.

El Principio de Pertinencia (Art. 106), consagrado en la LOES, consiste en que:

“La educación superior responda a las expectativas y necesidades de la sociedad, a la planificación nacional, y al régimen de desarrollo, a la prospectiva de desarrollo científico, humanístico y tecnológico mundial, y a la diversidad cultural. Para ello, las instituciones de educación superior articularán su oferta docente, de investigación y actividades de vinculación con la sociedad, a la demanda académica, a las necesidades de desarrollo local, regional y nacional, a la innovación y diversificación de profesiones y grados académicos, a las tendencias del mercado ocupacional, demográficas; a la vinculación con la estructura productiva actual y potencial de la provincia y la región, y a las políticas nacionales de ciencia y tecnología.”

El Art. 115, establece el Principio de Integralidad, que supone la articulación entre el Sistema Nacional de Educación, sus diferentes niveles de enseñanza, aprendizaje y modalidades, con el Sistema de Educación Superior, así como la articulación al interior del propio Sistema de Educación Superior.

“Para garantizar este principio, las instituciones del Sistema de Educación Superior, articularán e

integrarán de manera efectiva a los actores y procesos, en especial del bachillerato.”

El Título VIII relacionado con la Autodeterminación para la Producción del Pensamiento y Conocimiento, establece el Principio en el Art. 145, que “consiste en la generación de condiciones de independencia para la enseñanza, generación y divulgación de conocimientos en el marco del diálogo de saberes, la universalidad del pensamiento, y los avances científicos y tecnológicos locales y globales”; y, garantiza también la libertad de cátedra e investigativa (Art. 146).

En el plano institucional, 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 patrimonio académico y la garantía de la solvencia de los profesionales que forma.

Para cumplir con su misión, la universidad ecuatoriana ha realizado estudios de graduados, orientados realizar sucesivos ajustes a su oferta educativa en cuanto a la innovación curricular más a tono con el avance de la ciencia y tecnología y las demandas del sector productivo.

1.2. Planteamiento del problema

Las experiencias de las Universidades del mundo llevan por delante tiempos en la ejecución de seguimiento a graduados. En esa dirección, en la década de los ochenta, los estudios fueron individuales, es decir, realizados por cada universidad, en los noventa se trabajó en grupos de Universidades de países vecinos y en el nuevo milenio los estudios de

graduados se realizan con la participación de países de distintos continentes (Europa, África, Asia y América).

En el contexto nacional las Universidades han puesto su mirada en los estudios de graduados como un requisito para la autoevaluación, evaluación externa y acreditación, proceso solicitado desde la normativa del Consejo de Educación Superior (CES) a través de Consejo de Evaluación Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAASES).

La misma particularidad se observó en la Universidad Técnica del Norte, con la aspiración de cumplir con la evaluación y evidenciar estos indicadores que requiere la evaluación externa, se realizaron algunas propuestas de estudios de graduados; de los que se señalan los siguientes hallazgos:

Fortalezas

- Creación de una página WEB en el sistema universitario específico para registro de datos de graduados/as y egresados/as de la UTN
- Fomento de las prácticas pre profesionales y profesionales
- Inserción de los egresados, a través de acciones de coordinación y por la suscripción de convenios con instituciones públicas y empresas privadas.
- Encuesta para el seguimiento a los egresados de la institución a través de la página web de la universidad.

Debilidades

- Falta de Información sobre la existencia de este medio virtual para el registro.
- Bajo nivel de cumplimiento de indicadores sobre egresados y graduados en autoevaluación institucional y evaluación externa institucional.

- Falta de normativas sobre estudios de egresados y graduados.
- Ausencia de responsables (organismos, departamentos, oficinas) del seguimiento a los egresados y graduados.

Es decir, que la Universidad Técnica del Norte debía realizar un estudio formal en el que se evalúe la formación del graduado en el ejercicio de su profesión, los indicadores de éxito en su desempeño laboral, las características que prefieren los empleadores para seleccionar a sus empleados, las competencias adquiridas para el desempeño profesional, el diseño de una metodología para el seguimiento de graduados, indicadores para monitorear la calidad de los programas educativos y proporcionar una mejora en la gestión de la información de los graduados, así como las ofertas de capacitación planeadas desde la Universidad.

Al no disponer de un modelo educativo normado por la institución se limitaba de alguna manera elaborar criterios de evaluación para los/as graduados, coherentes con el tipo de profesional que la universidad entrega a la sociedad; adoptando el Modelo de Seguimiento de Graduados de RED DE GRADUADOS PROFLEX (2006, VI Programa Marco de la UE).

1.3. Formulación del Problema

¿De qué manera los graduados de la Escuela de Nutrición y Salud Comunitaria han conseguido mejorar su entorno personal y cuál es el impacto social que han logrado los graduados al insertarse en el sistema laboral y productivo?

¿Los/as graduados/as de la Escuela de Nutrición y Salud Comunitaria han logrado ubicarse con facilidad en el entorno laboral acorde a su formación, satisfacer sus demandas personales y salariales, así como constituirse en aportantes de los propósitos productivos y de crecimiento de los empleadores?

1.4. Objetivos

1.4.1 General

Determinar la situación laboral de los/as graduados/as de la Carrera de Nutrición y Salud Comunitaria, referente a la formación profesional, desempeño laboral y situación socioeconómica, que guie al establecimiento de la metodología adecuada para el *Estudio de Graduados* de la Universidad Técnica del Norte en el ámbito local, regional y nacional para fortalecer su formación profesional. (Periodo 2000-2009)

1.4.2 Específicos

1. Identificar el perfil de ingreso del bachiller de la carrera de Nutrición y Salud Comunitaria
2. Determinar el proceso de formación profesional que obtuvieron los graduados de la carrera de Nutrición y Salud Comunitaria
3. Conocer el proceso y el desempeño laboral en el ejercicio profesional y la opinión de los empleadores respecto a las capacidades, habilidades y valores del graduado.
4. Identificar los aspectos socio – demográficos y datos generales, calidad de vida, satisfacción profesional y personal de los graduados de la carrera de Nutrición y Salud Comunitaria
5. Identificar los niveles de educación continua que obtuvieron los graduados luego de titularse en la carrera de Nutrición y Salud Comunitaria
6. Proponer lineamientos básicos para el establecimiento de un sistema integral de seguimiento de graduados de la Universidad Técnica del Norte.

1.5. Preguntas de investigación

1. ¿Cuál es el perfil de ingreso de los bachilleres de la Carrera de Nutrición y Salud Comunitaria de la Universidad Técnica del Norte?
2. ¿Cuáles fueron las capacidades, habilidades y valores que desarrollaron en el proceso de formación profesional, y las que aplican en el campo laboral los graduados de la Carrera de Nutrición y Salud Comunitaria?
3. ¿Cuál es la situación laboral de los graduados de la Carrera de Nutrición y Salud Comunitaria del periodo 2000-2009?
4. ¿Cuáles son los aspectos socio demográficos y datos generales, calidad de vida, satisfacción profesional y personal de los graduados de la Carrera de Nutrición y Salud Comunitaria?
5. ¿Cuál es la opinión de los empleadores sobre la formación de capacidades laborales y las cualidades profesionales que destacan los graduados de la Carrera de Nutrición y Salud Comunitaria en el campo laboral?
6. ¿El sistema integral de seguimiento de graduados implementado en la Universidad ha mejorado la información de los/as graduados/as la Carrera de Nutrición y Salud Comunitaria?

1.6. Justificación

En los momentos actuales, los Estudios de Seguimiento de Graduados, toman importancia porque la política educativa nacional ha hecho énfasis en la vinculación de las universidades con los requerimientos del mercado,

dichos estudios se convirtieron en una herramienta idónea para determinar esa relación. A través de los estudios de graduados se pudo detectar las actividades que realizan los graduados en su ejercicio profesional, así como el conocimiento y las habilidades que requirieron para desarrollarlas.

Este estudio, ayudó a la Carrera de Nutrición y Salud Comunitaria a disponer de datos generales de sus graduados, determinar el perfil de ingreso, identificar cual es la formación profesional, el desempeño laboral, condiciones socioeconómicas, así como también los beneficios que obtuvieron al titularse. Los estudios de graduados constituyeron el vínculo entre la formación profesional y el mercado de trabajo, además en una de las bases para reflexionar sobre su relevancia y realización sistemática desde la propia institución de educación superior.

También proporcionó información sobre la movilidad ocupacional y el desempleo; los niveles salariales y su repercusión en las expectativas profesionales y/o académicas, son estudios que institucionalmente, beneficiaron a la universidad, pero particularmente a la carrera; así como a bachilleres, estudiantes, padres de familia, al sector laboral y social de la provincia y del país.

La importancia y trascendencia que obtuvieron los estudios de graduados en la educación superior es de tal alto grado, que la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), estableció desde 1988 el *Esquema Básico para estudios de egresados de educación superior*, donde se dan los lineamientos generales para la realización de este tipo de estudios.

Teniendo como base dicho estudio, se realizó este trabajo, considerando que la Carrera de Nutrición y Salud Comunitaria necesitó aplicar a las promociones del periodo 2000-2009.

El presente trabajo de investigación determinó la situación de los graduados de la Carrera de Nutrición y Salud Comunitaria del periodo 2000-2009, identificó el Perfil de Ingreso, Formación Profesional, Desempeño Laboral, Situación Socioeconómica, Educación Continua y actualizó los Datos Generales; para contribuir con los procesos de planificación, evaluación, mejora continua y de vinculación de la institución con los *graduados* de la Carrera de Nutrición y Salud Comunitaria y estableció una metodología única de *Seguimiento de Graduados* de la Universidad Técnica del Norte.

Viabilidad

El desarrollo y ejecución del trabajo de Estudio de Graduados es viable en los siguientes aspectos.

Político.

El desarrollo del presente trabajo de investigación, se fundamentó en la necesidad que tiene la Escuela de Nutrición y Salud Comunitaria de disponer información sobre sus graduados; constituyó un requerimiento indispensable en la elaboración de indicadores y estándares que contemplan los procesos de Evaluación y Acreditación universitaria que vienen desarrollándose a nivel nacional y que se encuentran enmarcados en las políticas de Educación Superior.

Técnico.

Para el desarrollo del Estudio de Graduados de la Escuela de Nutrición y Salud Comunitaria, se dispuso del personal técnico y multidisciplinario, la disponibilidad de documentos actualizados sobre Estudio de Graduados desarrollados en otros países. Se necesitó además de asesoramiento docente, metodología a aplicar, así como de la logística para el desarrollo y ejecución del presente trabajo.

Administrativo.

Para el desarrollo y ejecución del Estudio de Graduados, se realizó gracias a la colaboración y las facilidades brindadas por parte de las instancias administrativas y académicas de la Escuela de Nutrición y Salud Comunitaria.

Económico.

Esta investigación fue autofinanciada por la investigadora, ya que cuando se invierte en la identificación de un problema y se orienta a su mejoramiento lo científico supera lo económico.

Legal.

Es una tesis inédita, que se fundamentó en los parámetros establecidos en el Art. 343, mandato 14 de la Constitución de la República, Art.92 de la Ley de Universidades y Escuelas Politécnicas y el Estatuto Orgánico de la UTN, en su Capítulo II, de los Objetivos Generales Art.3, numeral 2; y en los datos obtenidos a través de la investigación de campo y el análisis de archivos de la Institución, la bibliografía y enlaces citados durante el desarrollo de la misma.

CAPÍTULO II.

MARCO REFERENCIAL

2.1. La relación entre educación superior y campo laboral

2.1.1. Estudio de Graduados

La universidad 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.

La universidad se piensa a sí misma como 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 se asume en el nuevo milenio como una comunidad de aprendizaje, orientada al desarrollo humano, al mejoramiento de la calidad de vida y a la salvaguarda del medio ambiente.

La razón de ser de la universidad, históricamente, se relaciona en forma directa con el saber. Esta estrecha relación con el saber se desarrolla en la universidad mediante una serie de funciones que tienen que ver con la generación, adquisición y diseminación del conocimiento, lo cual vincula a la universidad con diferentes grupos sociales.

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

Sin embargo, durante el período 80-90, el debate en relación con la educación superior se agudiza en términos de la eficiencia, la rendición de cuentas, la calidad y la equidad del quehacer universitario. La relación universidad-sociedad se modifica en un marco en donde confluyen transformaciones fundamentales ocurridas en el ámbito de la educación superior en el período 80-90, que tienen que ver con su expansión, el financiamiento, diversificación y aumento de la oferta privada, así como el fortalecimiento de la internacionalización universitaria, pero también con los conceptos de pertinencia, eficacia y universalidad.

La educación superior, que había cumplido tradicionalmente la función de preparar a los futuros profesionales para escenarios ocupacionales relativamente uniformes y estables, se ve enfrentada a la necesidad de preparar para un mundo que experimenta profundos cambios en el mercado laboral.

El documento La Educación Superior en el siglo XXI de ANUIES (2010), afirma que el conocimiento constituirá el valor agregado fundamental en todos los procesos de producción de bienes y servicios de un país, haciendo que el dominio del saber sea el principal factor de su desarrollo auto sostenido. De ahí se concluye que el valor estratégico del conocimiento y de la información para las sociedades contemporáneas, reforzara el rol que desempeñan las instituciones de educación superior, destacando la importancia de la educación, como el principal valor de las naciones.

La educación superior del futuro será una puerta de acceso a la sociedad del conocimiento, la educación se concibe como un proceso

integral sin limitaciones temporales de edad, de nivel o de establecimiento escolar, de ahí que el acceso a la formación y a la creación se desarrollará a lo largo de la vida. Las instituciones de nivel superior no deberán concebirse más en una perspectiva de educación terminal, ni restringir su misión educativa al otorgamiento de títulos y grados, ellas están llamadas a desempeñar un papel estratégico para la actualización profesional y técnica, incorporando el paradigma de la educación permanente, que implica dotar a los estudiantes de una disciplina intelectual bien cimentada para el auto aprendizaje en las diversas situaciones en que se encuentre.

De tal manera que el creciente interés sobre el análisis de las relaciones entre la educación superior y el mundo del trabajo, ha convertido dicha relación en uno de los temas fundamentales en la agenda de las instituciones de educación superior en las últimas décadas. En efecto, los esfuerzos por comprender esta relación han llevado a adoptar mecanismos por los cuales una institución de educación superior comprueba la calidad de su quehacer educativo a través del desempeño de sus egresados. Entre estos mecanismos de seguimiento ocupan un papel fundamental los estudios de seguimiento de graduados (*Tracer Studies of Graduates*).

2.1.2. Enfoques de los Estudios de Graduados

Los estudios de graduados pueden proveer información valiosa para evaluar los resultados de la educación de una institución de educación superior, información que puede ser utilizada para un mayor desarrollo de la institución en el contexto de una garantía de calidad.

Schomburg, H. (2004), propone tres enfoques para el estudio de graduados que permita a la institución de educación superior, obtener información para indicar posibles deficiencias en un programa educativo dado y servir de base para futuras actividades de planificación la información acerca del éxito profesional (carrera, posición, ingreso), la

información sobre la relevancia del conocimiento, capacidades, habilidades y valores (relaciones entre el conocimiento y las capacidades y los requisitos de trabajo, área de empleo, posición profesional) y la información sobre las condiciones del estudio y las facilidades que hayan recibido los graduados en su proceso de formación profesional.

Valderrama J. (2002), señala que la información que se obtiene sobre el éxito profesional de los graduados, permite conocer de forma objetiva el resultado del plan de estudios en la sociedad. Las carreras profesionales pretenden formar a las personas para ejercer la profesión estudiada, y la sociedad espera que los profesionales formados en las distintas instituciones de educación superior se desempeñen con calidad y eficiencia.

Para lograr esto, los estudios necesitan ampliar su alcance ya que la relación entre el título obtenido y el desempeño profesional puede verse afectada no sólo por las variables del mercado laboral, sino también por las variables sociales, familiares y educativas que caracterizan a cada graduado.

Por lo tanto, refiere Ulrich Teichler (2003), la información sobre la universidad que se obtenga, constituye una forma importante de medir y conocer el impacto y además puede ser un recurso valioso de reflexión acerca de planes, programas y currículo de formación universitaria.

Considerando las actuales condiciones de complejidad, dinamismo diferenciado, contracción de mercados, crecimiento de los niveles competitivos y demás efectos planteados por la globalización, reclaman esfuerzos para una mayor comprensión teórica práctica, una más positiva relación empresa-universidad, como un elemento que se suma a la estrategia empresarial que hoy demanda ser más inteligente y comprometida, en busca de mejores resultados.

Desarrollar la capacidad de atención y respuesta a los retos que los mercados globales y la modernización tecnológica demanda, la conformación de propuestas audaces e inteligentes, que sean producto de la reflexión, el análisis, estudio y consenso, definiéndose de tal forma condiciones favorables, que validan y hace oportuno el involucramiento universitario, vía investigación aplicada, programa de vinculación y de apoyo a la formación de recursos humanos, así como la efectiva incorporación profesional de más egresados a las empresas.

Por otro lado, la información que se puede obtener con el estudio de graduados sobre la relevancia del conocimiento, capacidades, habilidades y valores que desarrollan los graduados en su proceso de formación profesional, Valderrama J. (2002), en su estudio sobre el estudiante universitario como protagonista del proceso de formación profesional, manifiesta que la dinámica formativa que incluya desarrollo de habilidades de aprendizaje, vía cursos formales, algunos de ellos que favorezcan e incidan de manera directa en ejercicios investigativos dentro de empresas, instituciones y dependencias y el beneficio otorgado por el alcance de objetivos académicos dentro de cursos no formales, particularmente aquellos que desarrollen habilidades concretas con relación a competencias laborales.

Resalta evidentemente que el grado de conocimiento de una actividad profesional condiciona el interés de incorporación. Con base en este argumento la investigación realizada por Valderrama, J. (2002), identifica la detección de la oportunidad radica en valorar la condición de interés profesional de incorporación, así como en la de apoyar a los estudiantes con vocación para su incorporación efectiva y exitosa, sobre bases firmes y validadas de capacidad y destreza desarrolladas a lo largo de su carrera profesional y probablemente a lo largo de toda su vida.

2.1.3. Objetivos de los Estudios sobre Graduados

Los objetivos de los estudios de graduados, tienen relación con los enfoques antes señalados. Como anota Fresán (1998), en general, posibilitan conocer y analizar los caminos que siguen los profesionales cuando culminan sus estudios, respecto de su inserción y desempeño en el mundo laboral; y, por tanto, generar conocimientos útiles para la planeación académica, para retroalimentar los programas de formación de profesionales que ofrecen las Instituciones de Educación Superior, a la vez que, para propiciar en ellas la reflexión y posicionamiento sobre sus fines y valores.

Estos, buscan continua Fresán (1998), contribuir a la explicación del desempeño profesional, permiten identificar si los graduados se incorporan a las empresas productivas y de servicios y, 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 de dirección, si, con creatividad y capacidad de identificar problemas y oportunidades son capaces de encontrar líneas de desarrollo que les permitan generar nuevas alternativas para su propia subsistencia primero, y para ampliar la demanda de puestos de trabajo después.

El estudio realizado en la Universidad Estatal Península de Santa Elena, respecto al Estudio de Graduados, señala que constituye una herramienta importante para analizar los caminos que siguen los nuevos profesionales y conocer si la formación recibida 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, también puede ser utilizada para el mayor desarrollo de la institución en el contexto de una garantía de calidad, indicar posibles deficiencias en un programa educativo dado y servir de base para futuras actividades de planificación.

Lo que también pueden replantear el propósito de la misión, la coherencia de su discurso formativo, la orientación de sus planes y programas de Estudio, la comprensión real del entorno en el que actúa; por lo que el Estudio de Graduados constituye una manera de realizar una medición para lo que recopilan información sobre el desarrollo profesional, personal y social de los graduados.

2.1.4. Importancia de Estudios sobre Graduados

Si se considera que los procesos de inserción laboral de los Graduados universitarios se caracterizan fundamentalmente por su diversidad, Esta complejidad que se presenta, sólo se puede analizar y valorar mediante herramientas complejas, entre la principal y cada vez más generalizada es el Estudio de Graduados.

Fresán (1998) indica que los Estudios de Graduados son mecanismos poderosos de diagnóstico de la realidad con el potencial de inducir en las Instituciones de Educación Superior a la reflexión a fondo sobre sus fines y sus valores.

El seguimiento de egresados concluye el Proyecto PROFLEX constituye una herramienta imprescindible para comprender los procesos de adaptación de los egresados a la vida profesional, y no solo en este ámbito. En un mundo cambiante, globalizado y en el que el conocimiento se ha convertido en la principal fuerza para el desarrollo equilibrado y sostenible de los pueblos, es imprescindible estar atentos a las necesidades de la sociedad para poder adaptar las universidades a esas necesidades, como ha sucedido siempre en la centenaria historia de las universidades.

Escalona, Lina y Fernández, Elba (2007), en su estudio de seguimiento de Graduados manifiesta que constituyen un vínculo entre la formación

profesional y el mercado de trabajo, los que se convierten en una de las bases para reflexionar sobre su relevancia y realización sistémica desde la propia institución de educación superior. A través de los estudios de graduados se puede detectar las actividades que están realizando, así como los conocimientos y las habilidades que requieren para desarrollarlas; también, continua la autora puede dar luz sobre la movilidad ocupacional o la tasa de desempleo, los niveles salariales y su repercusión en las expectativas profesionales y/o académicas.

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.

2.1.5. Experiencias de Estudios sobre Graduados

Los estudios de seguimiento de egresados surgieron hace mucho tiempo atrás, con el objetivo de analizar la relación entre el gasto en educación y el crecimiento económico, así como los vínculos entre la inversión en educación y los beneficios que obtienen los individuos. Dos proyectos financiados por la Comisión Europea realizaron un estudio a nivel general en Europa: CHEERS (1998, financiado por el IV Programa Marco de la UE) y PROFLEX (2006, VI Programa Marco de la UE).

La valiosa experiencia que adquirieron los investigadores de estos proyectos el investigador coordinó un proyecto ALFA bajo el nombre de PROFLEX que realizó un estudio de egresados en universidades latinoamericanas basado en la misma encuesta que se había basado en países europeos.

El Proyecto CHEERS: “*Careers After Graduation – An European Research Study*” (2001), surge a finales de 1998 y principios de 1999, donde alrededor de 37,000 graduados universitarios de 11 países europeos (Austria, Finlandia, Francia, Alemania, Italia, Países Bajos, España, Suecia, Reino Unido, Noruega y la República Checa) y Japón, aportaron información sobre sus experiencias en la educación superior y la transición al mercado laboral.

Este proyecto fue el mayor análisis comparativo pionero en temas relacionados con el empleo y las condiciones laborales de los egresados universitarios, así como los vínculos entre la educación superior y la transición al mercado laboral.

El Proyecto PROFLEX: “*El Profesional Flexible en la Sociedad de Conocimiento*.” (2006), utilizó, perfeccionó y amplió la información, ideas e instrumentos desarrollados en el Proyecto CHEERS mediante la aportación de nuevos instrumentos y la adaptación de los ya existentes a objetivos con mayor perspectiva.

La encuesta realizada en este proyecto en los años 2005/06 se diseñó de forma que la información obtenida pudiera ser directamente comparable con la obtenida previamente en el Proyecto CHEERS durante los años 1998/99. De esta forma se facilitó el análisis de la evolución de la perspectiva de los egresados en cuanto a la Educación Superior, la transición al mercado laboral y las competencias, inevitablemente vinculados al desarrollo de la Sociedad del Conocimiento que se produjo durante estos años.

En este proyecto se involucraron todos los países que ya participaron en CHEERS, con excepción de Suecia, y se incorporaron nuevas universidades de otros países como Bélgica, Estonia, Portugal y Suiza hasta formar un conjunto de universidades procedentes de catorce países

de Europa, junto con Japón. A partir de la encuesta realizada en el marco de este Proyecto, se obtuvieron bases de datos por países, con un total de 40.787 egresados universitarios encuestados. Los resultados de este proyecto se han diseminado en varios informes, seminarios y conferencias, entre un amplio público de científicos, administradores, gestores universitarios y demás público interesado.

Posteriormente, y con el objetivo de dar respuesta a las necesidades de las universidades latinoamericanas de sistemas efectivos de seguimiento de egresados, el mismo equipo de investigadores se embarcó en el Proyecto PROFLEX poniendo a disposición de la sociedad latinoamericana la experiencia adquirida en los proyectos previos. Así, manteniendo la filosofía de mejora de la calidad institucional, y al mismo tiempo adaptando la iniciativa a la realidad y contexto de los países de Latinoamérica, arrancó el Proyecto PROFLEX en el año 2006.

El Proyecto PROFLEX se enmarcó dentro del Programa ALFA de la Unión Europea, concebido como un programa de cooperación entre IES de la Unión Europea y América Latina.

En América Latina se encuentran estudios recientes realizados en Argentina, Chile, Uruguay, en Centroamérica especialmente en 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.

2. 2. La enseñanza superior y el empleo

Suárez B. Arroyo Universidad Politécnica de Cataluña Sostiene que uno de los objetivos más importantes en las sociedades desarrolladas, en Europa, es el pleno empleo de sus ciudadanos y por ello la Empleabilidad de los graduados universitarios es una de las piedras angulares del proceso de Bolonia.

Lo que parece evidente es que las carreras profesionales de los graduados universitarios se están configurando en los países más desarrollados en torno a tres/cuatro ocupaciones como mínimo a lo largo de la vida. No es por tanto difícil predecir que la mayor parte de las personas con formación universitaria pasarán en un futuro no muy lejano por períodos profesionales más o menos largos y exitosos en las empresas de forma compatible con fórmulas alternativas de autoempleo o de formación.

La formación profesional debe incidir sobre la Empleabilidad y el empleo, buscando ofertar la capacidad y el entrenamiento que se necesita, para lograr una mayor y mejor ubicación de los profesionistas en el mercado laboral. (Rosal, 1997; como se citó en Estrella, Gabriel. y Ponce, María. Teresa., 2006)

Se ha señalado, que el modelo económico prevaleciente obliga a las empresas a adoptar nuevas tecnologías y desarrollar estructuras organizacionales y por lo tanto, contar con recurso humano altamente calificado, emprendedor, responsable, flexible y polivalente. (Rosal, 1997; como se citó en Estrella, Gabriel. y Ponce, María. Teresa., 2006)

En Latinoamérica se presenta un riesgo referencial, al observar al mercado laboral como un esquema simple en donde la demanda de empleo se enfrenta a una menor oferta, esta instancia reducida, poco tiene que ver con vocación, preferencia y áreas de interés.

Los activos más valiosos de una nación son sus ciudadanos, sus conocimientos, sus habilidades y sus destrezas, de esta manera desde el punto de vista económico, se considera que la inversión más importante que los países pueden hacer es precisamente la destinada a la formación y educación profesional.

De aquí que la vinculación y concertación entre el sector educativo y el sector productivo es encontrar raíces comunes de dos actividades: La educación profesional y el trabajo.

En México, las universidades nacionales cada vez más alientan y fortalecen sus procesos de cercanía y contacto con la realidad social de sus contextos, estas actividades integradoras relacionan la teoría con el aprendizaje de los estudiantes, que de manera directa, temprana y efectiva conocen y atienden problemas reales, fortaleciendo con ello, los perfiles vocacionales y abriendo espacios de actuación profesional.

La incorporación de estudiantes y egresados universitarios al campo profesional se presenta como una condición que favorece la realización personal y ocupacional, encontrar un trabajo digno, atractivo y económicamente viable, que identifique un campo fértil de oportunidades para la aplicación de los conocimientos adquiridos, el desarrollo de nuevas habilidades y una situación abierta de intercambio, posibilidades y amplias expectativas, son más que objetivos que presentan los jóvenes a la hora de terminar sus estudios.

Como lo indica Brunner (2000) existen cambios en ciertos patrones de organización y funcionamiento de la estructura ocupacional debido a que un creciente número de personas se emplean en el sector servicios, razón por la cual requieren del desarrollo de destrezas interpersonales. Así mismo, el vínculo entre la economía y el desarrollo tecnológico provoca cambios estructurales que obligan a la preparación de técnicos de alta

calificación con nuevas competencias para manejar el acelerado desarrollo del conocimiento.

2.2.1. Vinculación Universidad Sector Productivo

La vinculación universidad sector productivo, surge de la relación educación economía que se plantea como parte de los requerimientos educativos que están asociados a la globalización económica y a la apertura comercial. (Coronado y Tapia 1996; como se citó en Estrella, G. y Ponce M.T., 2006)

Según Vargas (2003), parece ser que la educación superior no responde a las demandas de los empleadores, ya que antes era prioridad la exigencia del conocimiento y ahora se busca mayor énfasis en un perfil de aptitudes y de Empleabilidad. (Vargas 2003; como se citó en Estrella, G. y Ponce M.T., 2006)

La educación continua potencialmente puede ser uno de los principales elementos de las instituciones para mantener lazos estrechos entre sus egresados y los empleadores en general, ofreciendo una gama específica de posibilidades de capacitación y formación especializada de los profesionistas en general, lo que, sin duda, redundaría en el beneficio de los egresados en cuanto a un mayor acceso, mejor calidad y más posibilidades de empleo.

La educación superior y la formación profesional, enfrentan la urgente necesidad de contribuir al desarrollo nacional y alcanzar estándares de calidad que exige el proceso de globalización. (Romero, Claudia., 2003).

2.3. Universidad Técnica del Norte en el contexto de la formación profesional.

2.3.1. La Universidad Técnica del Norte

En 1978 se dan los primeros pasos para la creación de la Universidad Técnica del Norte, bajo la iniciativa de importantes sectores de las poblacionales de la Provincia de Imbabura, como parte de estas acciones se invita a bachilleres a inscribirse en las facultades de Pedagogía, Administración de Empresas, e Ingeniería Textil, llamado que tiene acogida en centenares de aspirantes.

La legalización de la Universidad inicia cuando la Institución abre sus puertas el 4 de agosto de 1978 y tramita su oficialización con el Triunvirato Militar de la época, proyecto que es rechazado por integrante del Gobierno el 8 de agosto de 1979.

Instaurado el Régimen de Democracia Representativa, la Cámara Nacional de representantes, acoge el planteamiento y lo aprueba el 26 de septiembre de 1979, sin embargo, el Presidente Jaime Roldós lo veta el 11 de octubre de 1979.

El Plenario de las comisiones Legislativas del Congreso Nacional vuelve a aprobar el Proyecto de creación el 17 de junio de 1981, pero el Presidente Oswaldo Hurtado lo niega el 26 de junio de 1981.

Varias gestiones en diversas Universidades del país, culminaron con la acogida como Extensión Universitaria, por parte de la Universidad Nacional de Loja mediante Resoluciones de su Máximo organismo el 3 de septiembre de 1981 y el 31 de marzo de 1982.

Finalmente, tras una nueva aprobación y aval del Parlamento, mediante la Figura Jurídica de Imperio de la Ley, el 18 de julio de 1986, se publica en el registro Oficial la Ley N° 43 que declara oficialmente la creación de la UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE, con las facultades de Ciencias de la Educación Ciencias Administrativas, Ingenierías y Ciencias de la Salud, adquiriendo de este modo, su carta definitiva de reconocimiento jurídico.

En la Actualidad la Universidad Técnica del Norte cuenta con las siguientes facultades: Educación, Ciencia y Tecnología FECYT; de Ingeniería Ciencias Aplicadas FICA; Ingeniería en Ciencias Agropecuarias y Ambientales FICAYA; Ciencias Administrativas y Económicas FACAE y Ciencias de la Salud CCSS.

Están ubicados en la Ciudad de Ibarra, provincia de Imbabura, presta sus servicios a la población estudiantil del Norte del país y Sur de Colombia. La Universidad Técnica del Norte, contribuye al desarrollo económico, científico, tecnológico, educativo, social y cultural de la región norte de país, a través de la generación del conocimiento y la formación de profesionales de pre y de posgrado con actitud crítica, creativa, capacitados humanistas y éticos que le permite el cumplimiento cabal de su lema "*CIENCIA Y TÉCNICA AL SERVICIO DEL PUEBLO*".

Es un referente científico y técnico, cultural y ético del norte del país, la Universidad es un centro académico de calidad donde los profesionales en formación acuden para obtener respuesta a los problemas acuciantes que presentan los sectores socioeconómicos a nivel local, regional y nacional.

Aporta en la comprensión y difusión de la cultura local, regional y nacional, en un ambiente de pluralismo y diversidad cultural. También propende a rescatar los valores éticos, culturales y sociales que contribuyen al desarrollo del ser humano de la familia y de la comunidad.

La Universidad Técnica del Norte se guía por principios de Compromiso Social, Democracia, Pluralismo, Criticidad, Eticidad, Aprendizaje, Cultura, Humanismo y Ecologismo y por valores como honestidad, respeto, justicia, responsabilidad, laboriosidad, creatividad, perseverancia, paz, tolerancia, libertad, lealtad, solidaridad.

La Universidad Técnica del Norte Forma profesionales capacitados, críticos, creativos y con alta conciencia nacional, que aporten al desarrollo local, regional y del país en los diferentes campos de la ciencia, la tecnología y la cultura; fomenta la investigación científica y tecnológica que permite la generación del conocimiento científico y tecnológico para solucionar los problemas y necesidades de la colectividad.

Fortalece la vinculación de la universidad con la colectividad a través de la difusión cultural; promueve la educación superior en sus diferentes niveles para la formación de profesionales que respondan a las demandas productivas y de servicio de la sociedad.

Aporta al desarrollo profesional y personal de los recursos humanos universitarios, mediante programas de bienestar y capacitación; despliega, una gestión técnica y humanística que favorezca a una dirección eficiente en los campos académico, administrativo y financiero y desarrolla una educación de calidad que capacite de manera idónea a los nuevos profesionales.

Promueve procesos de autoevaluación que permita la retroalimentación constante de la misión, objetivos y funciones universitarias. Impulsa convenios locales, regionales, nacionales e internacionales que beneficien al desarrollo institucional. Promueve permanentemente la acreditación de todas y cada una de las carreras y programas.

La Universidad Técnica del Norte, dentro de su estructura académica oferta diferentes carreras y servicios profesionales, actualmente cuenta con las siguientes Carreras y Estudios Tecnológicos:

- Ciencias Económicas y Administrativas FACAE
- Educación Ciencia y Tecnología FECYT
- Ingeniería en Ciencias Aplicadas FICA
- Ingeniería en Ciencias Agropecuarias y Ambientales FICAYA
- Ciencias de la Salud CCSS

2.3.2. La Carrera de Nutrición y Salud Comunitaria de la Universidad Técnica del Norte

2.3.2.1. Creación y Estructura

Creación:

En Latinoamérica existe en estos momentos más de 87 escuelas de nutrición, las instituciones que se destacaban en la formación de nutriólogos/as se encuentra el Instituto de Nutrición de Centro América y Panamá (INCAP) que funciona en Guatemala y, el Instituto de Nutrición y Tecnología de los Alimentos (INTA), de la Universidad de Chile que también ha actuado como un centro asociado de la Universidad de las Naciones Unidas.

En la reunión de la II Conferencia, celebrada en Sao Paulo en el año de 1973, se aprueba la creación de la Comisión de Estudios sobre Programas Académicos en Nutrición y Dietética de América Latina (CEPANDAL). En 1976 la OPS realizó en América Latina un estudio de las escuelas de Nutrición y Dietética, en la que se comprobó que 87% de los planes de estudio de las escuelas cumplían las recomendaciones contenidas en el Plan Mínimo de la CEPANDAL.

En el año de 1972, la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, crea la Facultad de Nutrición y Dietética, constituyéndose en la primera institución en el Ecuador de ofertar la licenciatura de Nutrición y Dietética y, de esta manera enfrentar los retos y desafíos de aquella época, con acciones que contribuyen al mejoramiento de la situación alimentaria-nutricional de la provincia y del país.

A partir de la década del 80, la región norte del país inicia con un nuevo proceso de educación a nivel superior que es la creación de la Universidad Técnica del Norte.

En este contexto, la creación de la Carrera de Nutrición y Dietética del 22 de agosto de 1991, Según resolución 2134-R-UTN. Dependiente de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica del Norte, se convierte en una nueva propuesta de educación a nivel superior en el área de la salud, alimentación y nutrición para la población del sector norte del país.

La nueva carrera nace con una propuesta de los planes de estudio basado en criterios de la Organización Panamericana de la Salud y la Organización Mundial de la Salud (OPS/OMS) así como de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.

Para la estructuración técnica, se convoca a nutricionistas-dietistas del país con experiencia profesional en instituciones como el CONADE, Desarrollo Rural Integral, del Servicio de Nutrición del Hospital Andrade Marín del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de Quito y del Departamento de Nutrición y Dietética del Hospital Pediátrico "Baca Ortiz". En los talleres realizados los días 20 y 21 de septiembre de 1991 se desarrolla la planificación académico-administrativo de la escuela de Nutrición y Dietética.

A partir de agosto del 2000, la Escuela de Nutrición y Dietética, efectúa un proceso de Rediseño Curricular que implicó un cambio de Perfil Profesional y de Pensum de Estudio, a cargo de una Comisión nombrada por el H. Consejo Directivo de la Facultad de CC.SS.

El 23 de agosto del 2000, con resolución Of. N° 153 de la Secretaria General de la Universidad Técnica del Norte, El Honorable Consejo Universitario, aprueba el cambio de denominación de Escuela de NUTRICIÓN Y *DIETETICA* a Escuela de NUTRICIÓN Y SALUD COMUNITARIA.

Estructura

Planta Docente

La Escuela de Nutrición y Dietética se inicia con dos profesoras principales, una profesora agregada y dos auxiliares a tiempo completo.

La carrera hasta en el 2014 cuenta con veinte docentes a nombramiento con títulos de tercero y cuarto nivel.

En la actualidad la planta Docente es de 23 profesores 7 tiempo completo 6 Cuarto de tiempo, 5 contratados y 5 de apoyo. Se debe destacar la preparación de docentes cursando maestrías de la especialidad y doctorados.

Estructura Física

La carrera funciona dentro del campus universitario ubicado en el Barrio El Olivo en el edificio de la Facultad Ciencias de la Salud, dispone de 8 aulas, dos laboratorios de técnica dietética y uno de evaluación nutricional.

Formación

En 24 años de existencia de la Carrera se ha titulado a 310 estudiantes en 20 promociones, desde el año 1997 hasta 1986 con denominación de Licenciada/o en Nutrición y Dietética. Desde el año 2005 hasta la presente con la denominación de Licenciados/as en Nutrición y Salud Comunitaria.

MISIÓN.-

La carrera de Nutrición y Salud Comunitaria forma profesionales nutricionistas críticos, creativos, líderes, con sólidos conocimientos y valores éticos; que contribuyen a solucionar los problemas alimentarios, nutricionales y de salud de la población en el ámbito local, regional y nacional.

VISIÓN.-

Es líder en la formación de profesionales en el área de Nutrición y Salud Comunitaria en el ámbito nacional, regional y local.

2.3.2.2. Perfil de ingreso del Bachiller

El bachiller que ingresa a la carrera de Nutrición y Salud Comunitaria debe desarrollar las siguientes competencias

- Utiliza las funciones matemáticas en lo fundamental y general y a nivel de lenguaje específico de las ciencias.
- Conoce los conceptos fundamentales de las ciencias experimentales y explicativas, como medio de conocer el mundo en el que vive.
- Utiliza la computación como tecnología de apoyo a sus demandas educativas y sociales.

- Posee desarrollo de las actitudes relacionadas con las ciencias experimentales y explicativas para la práctica de valores positivos respecto de ellas.
- Emprende acciones de desarrollo personal hacia el logro de su proyecto de vida.
- Posee desarrollo de las actitudes necesarias para la convivencia pacífica en una sociedad de diversidades, sustentable y en democracia.
- Posee desarrollo de sus aptitudes y las orienta según sus inclinaciones
- Posee una cultura básica respecto de lo estético
- Posee desarrollo físico general acorde con su edad y específico relacionado con su especialidad de estudio y su desarrollo.

Son características de los bachilleres:

- Psicológicas: disponer de una inteligencia normal, capacidad de análisis, síntesis, sistematización, capacidad de encontrar soluciones a problemas, capacidad para expresar verbal y por escrito pensamientos de manera fluida, poseer iniciativa, creatividad, ser crítico.
- Afectivas: buenas relaciones interpersonales, respeto a las personas con diferente credo, etnia, género, posición económica.
- De personalidad: emprendedor, observador, imparcial, constante, disciplinado, flexible, capaz de trabajar en equipo, investigador, innovador.
- Físicas: adaptarse a nuevas situaciones de colegio a la universidad, agilidad para el aprendizaje en la especialidad, resistencia a las exigencias de la universidad.
- Valores: responsable, respetuoso, disciplinado, cuidadoso, puntual, honesto, solidario, crítico, justo.

2.3.2.3. Requisitos de Ingreso

- Título de Bachiller: Todas las Especialidades.
- Inscripción.
- Aprobar la Prueba de Admisión.
- Matrícula.

2.3.2.4. Perfil Profesional

El (la) Licenciado (a) en Nutrición es un profesionalista capaz de evaluar el proceso alimentario-nutricio de la población a nivel individual y colectivo, administrar programas de alimentación, nutrición y educación, realizar investigaciones en estas áreas e integrarse a equipos multidisciplinarios para incidir significativamente en la situación alimentario nutricia, mediante acciones de prevención, promoción e intervención.

Campo Clínico:

- Terapia médico nutrimental
- Asesoría nutrimental
- Servicios de nutrición para niños con necesidades de salud especiales.
- Intervención alimentaria en el tratamiento de la anorexia nerviosa, bulimia nerviosa e ingestión compulsiva.
- Principios y recomendaciones para personas con diabetes mellitus
- Manejo de la obesidad
- Aspectos legales y éticos en la alimentación permanente de pacientes inconscientes
- Alimentación del paciente adulto terminal
- Es soporte nutrimental enteral y endovenoso
- Monitoreo nutrimental de la alimentación casera enteral y endovenosa

- Terapia médico nutricional con costo beneficio
- Intervención nutricional en el cuidado de paciente con infección por VIH
- Implicaciones de salud de la fibra dietética
- Nutrición para el ejercicio físico y la competencia deportiva del adulto
- Suplementos dietéticos

Campo Comunitario

- Economía y políticas alimentarias
- Cuidado nutricional para adolescentes embarazadas
- Manejo de estándares de nutrición para programas de cuidado del niño sano
- Promoción de la lactancia materna
- Programas de salud y nutrición de la mujer
- Cultura y problemática alimentario-nutricional
- Promoción y prevención de enfermedades crónico-no transmisibles

Administración de Servicios de Alimentación

- Programas de servicios de nutrición en escuelas
- Nutrición, senectud y el cuidado continuo
- Administración de servicios de nutrición institucional

Educación e Investigación

- Educación y comunicación en nutrición
- Educación en nutrición a profesionales de la salud
- Investigación en nutrición basada en evidencias

Libre Ejercicio Profesional

- Asesoría técnica alimentaria nutricional. (evaluación nutricional, reducción de peso y medidas)

- Administradores de sus propios negocios de alimentación (restaurantes dietéticos, vegetarianos)

2.3.2.5. Instituciones para el Campo Ocupacional del Graduado

El profesional de la carrera de Nutrición y Salud Comunitaria, labora en los siguientes ministerios:

Ministerio de Salud Pública, Ministerio de Inclusión Económica y Social, Ministerio de Educación Cultura, Ministerio de Agricultura y Ganadería, Centros de Cuidado Infantil, Centros de Cuidado de Adultos Mayores, Hospitales y Clínicas Privadas, Servicios de Alimentación, ONG, Catering, Empresas de alimentos

Conocimiento y Habilidades de Formación

- a. Aplicar conocimientos científicos, técnicos en alimentación, nutrición y salud.
- b. Habilidad para analizar y diagnosticar problemas relacionados con la alimentación y salud de la sociedad
- c. Planificar, aplicar y evaluar programas, proyectos y actividades de alimentación y nutrición.
- d. Participar en equipos multidisciplinarios en forma eficiente.
- e. Habilidad para identificar, evaluar y resolver los problemas alimentario – nutricionales de la colectividad.
- f. Desempeñarse en el campo laboral con compromiso social y ética profesional
- g. Habilidad para comunicarse de manera efectiva en forma oral, escrita y digital
- h. Tener una educación pertinente y amplia para atender los problemas de la salud, alimentación y nutrición.

- i. Compromiso de aprendizaje continuo para resolver los problemas dentro de su campo profesional.
- j. Conocimiento del entorno contemporáneo en el campo social, cultural, económico, ambiental.
- k. Habilidad para usar técnicas, destrezas y herramientas para el ejercicio de la profesión de Nutrición y Salud Comunitaria.

2.3.2.6. Duración de la Carrera.

El periodo de formación profesional del graduado/a de la Carrera de Nutrición y Salud Comunitaria es de ocho semestres, comprendidos en seis semestres académicos y dos semestres de internado rotativo, un semestre en el área Clínica y otro semestre en el área de Salud Pública, que es subvencionado por el Gobierno a través del Ministerio de Salud Pública. La tesis de grado se desarrolla durante el octavo semestre del internado rotativo.

2.3.2.7. Currículo de la Carrera

La Carrera Epistemológicamente se fundamenta en 4 horizontes:

1.- CLINICO BIOLOGICO

Define a la nutrición como un fenómeno de ingestión, digestión, absorción y metabolismo de los nutrimentos en el Organismo humano y a la enfermedad nutricia, como la expresión de desviaciones clínico-biológicas del mismo.

2.-MULTICAUSAL

Analiza a la nutrición y la alimentación como la expresión de factores ambientales (infraestructura sanitaria básica Adecuada o inadecuada),

del huésped (nivel educativo, salario) y del agente (que actúa por deficiencia o exceso). El Problema de salud-enfermedad nutrimental, es la expresión fenomenológica de la interacción de estos tres factores

3.- HISTORICO SOCIAL

Visualiza a la nutrición dentro de un proceso alimentario nutricional, que tiene determinantes socioculturales, económicas, demográficas y políticas y que se expresan dialécticamente, como fenómenos de salud-enfermedad Biopsicosociales, en individuos y colectividades, en las distintas etapas históricas por las que éstos han transitado. Este enfoque es resultado de la crisis del capitalismo en la década de los setentas, donde surgen organizaciones emergentes de la sociedad civil para buscar explicaciones económico políticas al proceso alimentario nutricional, con visión social. La causalidad no está en la cuestión biológica o consumo de alimentos, o en problemas del huésped genéticos o psicológicos, es decir la enfermedad es fenómeno de clase social, por lo que el modelo económico social es lo que impacta directamente.

4.- SOCIO-CULTURAL Y ECOLOGICO

En los últimos años, se ha fortalecido este enfoque; surge del efecto negativo de la globalización neoliberal en las diferentes culturas y su entorno ecológico, etnias y género. Ante los retos de la destrucción del planeta, cobran importancia los aspectos de bioseguridad; seguridad alimentaria y desarrollo sustentable; etnia, cultura y nutrición; género y aspectos alimentario nutrimentales; el papel de los alimentos transgénicos y su relación con el cáncer; genoma humano y sus vínculos con la nutrición, todo ello para explicar los efectos de las enfermedades crónicas degenerativas, a través de este paradigma emergente (Crocker, 2009).

Luego que el profesional en formación cumple con los requisitos académicos y legales de la institución confiere al graduado el Título de Licenciado (a) en Nutrición y Salud Comunitaria.

2.4. El Buen Vivir

La noción de 'Buen Vivir' preside la Constitución de 2008 y circula en el espacio que trazan sus 444 artículos. Siguiendo el orden del nuevo texto constitucional, el preámbulo señala: "Decidimos construir una nueva forma de convivencia ciudadana, en diversidad y armonía con la naturaleza, para alcanzar el buen vivir, el Sumak Kausay". Luego, en el Título II, el capítulo segundo se denomina 'Derechos del buen vivir'; más adelante da nombre al Título VII: 'Régimen del Buen Vivir'.

El 'Buen Vivir', inseparable de la categoría 'diversidad', ha mostrado su utilidad para responder al sentido de urgencia del cambio que motivó el proceso constituyente, y para orientar transformaciones estratégicas, no menos urgentes pero que tiene un plazo más largo de maduración. Por eso se vuelve al mismo tiempo un objetivo y un camino.

Puede decirse que el 'Buen Vivir' aparece como posible paradigma alternativo con el nuevo siglo, cuando la proliferación de 'post' es el indicio más contundente de crisis y agotamiento, pero sin llegar a articular una salida o respuesta: desde el pos neoliberalismo y post-desarrollo, hasta la post-ciencia y post-universidad.

En estos años inmediatos, las evidencias incontrastables sobre el fenómeno de 'calentamiento global' provocado por el modelo depredador impuesto en casi todo el planeta, han motivado un consenso mundial antes eludido: la necesidad de transitar hacia otros modos de producir, consumir y organizar la vida.

El cambio que ahora se busca es al mismo tiempo urgente y profundo. Boaventura de Sousa Santos (2007), caracteriza este momento como paradójico: “Por un lado, existe un sentimiento de urgencia, de que es necesario hacer algo ya ante la crisis ecológica que puede llevar al mundo a colapsar; ante desigualdades sociales tan intensas que no es posible tolerar más (...) pero por otro lado, hay un sentimiento casi opuesto: las transformaciones que necesitamos son de largo plazo, son civilizaciones. No es posible cambiar todo ahora, porque para ello no basta tomar el poder; es necesario transformar este Estado moderno, cuya crisis final fue producida por el neoliberalismo.

El ‘Buen Vivir’ parte, necesariamente, de un reconocimiento positivo de la realidad, valora que lo alternativo ya que tiene una expresión presente que debe ser vista y fortalecida; implica una visión de todas las personas y colectividades desde sus aportes y potencialidades, no sólo desde sus carencias. Desde el reconocimiento y fortalecimiento de las diversidades, le pone freno al proyecto neoliberal de apropiación y control hacia todos los ámbitos de la vida, que conlleva la eliminación de modos de convivencia, de relación económica y social inseparables de otras formas relación con la naturaleza.

Las izquierdas habían identificado entre otros, estos elementos como decisivos: crear condiciones de reproducción de las distintas formas de economía que caracterizan al país; la reducción de las asimetrías distributivas; la reconfiguración soberana de la institucionalidad económica; la inclusión productiva de la economía popular y el reconocimiento del trabajo familiar como productivo. Se refirió también a las soberanías alimentaria y energética.

La propuesta del Gobierno Nacional fue coincidente en lo sustantivo y señaló que: “Este sistema económico está dirigido a la producción y distribución de bienes y servicios, la preservación del medio ambiente y el

desarrollo cultural y tecnológico, y las distintas formas de producción y distribución, incluidas las formas locales de producción y reproducción social.”

De su lado, el Movimiento de Mujeres había propuesto una economía “Soberana y Solidaria”: un sistema económico incluyente, basado en relaciones de producción y reproducción equitativas, bajo principios de soberanía, solidaridad, igualdad, redistribución, justicia social, económica y ambiental. Postuló la prioridad de las necesidades humanas, el bienestar colectivo y la economía del cuidado; el apoyo a las distintas modalidades de iniciativa económica; el reconocimiento de la interrelación y similar importancia de los ámbitos productivo y reproductivo; el reconocimiento y retribución a todas las formas de trabajo.

Mientras, la CONAIE enfatizó en una economía ligada al desarrollo humano, democracia económica, justicia social, solidaridad, complementariedad, eficiencia y calidad. En todos los casos, si bien con matices, la planificación y la recuperación de lo público destacaron como eje de los cambios, con un alcance que no llegó a ser totalmente asumido en la nueva Constitución. “El Estado tiene la función de dirigir globalmente la economía mediante la planificación democrática...” señaló la propuesta de la CONAIE.

Las izquierdas asignan un rol central a la planificación participativa y descentralizada y a la propiedad pública de recursos y empresas estratégicos. La planificación aparece también como la vía de reconocimiento y fortalecimiento de la diversidad productiva y económica “El sistema nacional de planificación creará condiciones para el desarrollo propio de cada sector y para su complementariedad”

En la nueva Constitución, los 64 artículos 15 que componen el Régimen de Desarrollo (título VI) no se circunscriben al sistema económico,

contienen una visión integral inédita, que parte de su concepto: “El régimen de desarrollo es el conjunto organizado, sostenible y dinámico de los sistemas económicos, políticos, socio-culturales y ambientales, que garantizan la realización del buen vivir, del Sumak Kawsay”. Se definen deberes tanto del Estado como de la sociedad para la consecución del ‘Buen Vivir’.

Grandes tópicos estructuran este título que abarca asuntos cruciales: la planificación participativa; los sectores estratégicos, servicios y empresas públicas; la soberanía alimentaria; la soberanía económica; el trabajo y la producción.

El sistema económico, como parte del régimen de desarrollo, es caracterizado como “... social y solidario; reconoce al ser humano como sujeto y fin; propende a la relación dinámica y equilibrada entre sociedad, Estado y mercado, en armonía con la naturaleza; y tiene por objetivo garantizar la producción y reproducción de las condiciones materiales e inmateriales que posibiliten el Buen Vivir”

Esta reubicación del sistema económico como parte del régimen de desarrollo y su común vínculo con el ‘Buen Vivir’ conlleva, cuando menos, una ampliación del objetivo de la economía: esta no queda atada a un ideal normativo de acumulación, sino que se asocia a la sostenibilidad humana y ambiental, como de hecho ocurre en la realidad.

Son innovaciones destacadas: los nuevos conceptos de soberanía alimentaria y económica, la re-conceptualización de trabajo y el reconocimiento de todas sus modalidades, incluido el de auto sustento y cuidado humano; el reconocimiento de la diversidad de formas de producción, de propiedad, de intercambios económicos. Las formas y modalidades asociativa, comunitaria, cooperativista, popular, solidaria pasan a ser vistas además de la pública, privada y mixta.

Los vínculos del Buen Vivir, de la economía y la producción con los conocimientos, las ciencias y las tecnologías se establecen desde múltiples entradas. Por primera vez aparecen estos como elemento estratégico, vistos de manera plural, pues se alude sistemáticamente también a los saberes ancestrales.

Las posibilidades de cumplimiento efectivo de los roles del Estado se fortalecen a través de la adopción de 'sistemas' (de planificación, de inclusión y equidad social, de salud, de educación, etc.). Es un Estado que tiene ante sí el desafío no sólo de planificar y regular, sino de garantizar a la población el acceso a servicios que han recuperado o adquirido carácter universal y gratuito, como la educación, por ejemplo.

Se trata, en suma, de un amplio conjunto de innovaciones, cuyos pilares son la afirmación de soberanía, la recuperación de lo público y de los roles estratégicos del Estado, la desprivatización y el reconocimiento de democracia y diversidad económicas.

En concordancia con el nuevo concepto de régimen de desarrollo, deriva la redefinición plasmada en el actual enunciado: "El derecho a desarrollar actividades económicas, en forma individual o colectiva, conforme a los principios de solidaridad, responsabilidad social y ambiental" (art. 66, 15). Pueden entenderse aquí comprendidas todas las formas de hacer economía, no sólo aquellas que tienen como base y finalidad al capital (es decir las empresas). Esto se complementa con la sustitución del término 'empresa', que atravesaba el texto del 98, por el más general e incluyente de 'unidad económica', cuando es del caso.

Los nuevos enunciados sobre trabajo representan un avance verdaderamente histórico: "El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía..." (Art. 33); y "El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se

reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de las labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos a todas las trabajadoras y trabajadores” (art. 325).

Colocar el trabajo como base de la economía supone el reconocimiento de un hecho básico, pero también contribuye a revertir prácticas y valoraciones especulativas y depredadoras asociadas al mercado. Reconocer todas las formas del trabajo y su carácter productivo hace justicia histórica con ámbitos, personas y colectividades que habían sido despojados de su estatus económico y de los derechos correlativos.

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

La investigación “Estudio de Graduados de la Carrera de Nutrición y Salud Comunitaria del periodo 2000 - 2009”, es descriptiva, de corte transversal, cuali-cuantitativa.

3.1. Tipo de investigación

El estudio corresponde a una investigación de carácter Descriptivo, porque describió y determinó la situación académico-laboral en la que se encuentran los Graduados de la Carrera de Nutrición y Salud Comunitaria del periodo 2000-2009, en el ámbito socio-económico, laboral, de educación continua y del Buen Vivir.

Este proceso se apoyó en la aplicación de una encuesta. Adicionalmente el estudio generó una propuesta con la que se pretendió contribuir a mejorar la calidad de registros de los datos de los graduados; por ello, la investigación también tuvo el carácter de propositiva.

3.2. Diseño de la investigación

Es de tipo No experimental de corte transversal, porque se describió por una sola vez las variables de estudio mediante la aplicación de una encuesta durante los meses de enero hasta marzo del 2011.

3.3. Variables

La determinación de las variables para este estudio fue adaptada del cuestionario del Manual de Instrumentos y Recomendaciones sobre el Seguimiento de Egresados de la Red GRADUA2. Las variables del Estudio de Graduados fueron seis:

3.3.1. Ingreso a la Universidad.

Se encuentra diseñada por doce preguntas, se refieren a la procedencia de la educación secundaria del graduado, especialidad y la nota de grado del bachiller; las razones, factores e información para la elección de la carrera e ingreso a la universidad; fecha de ingreso y de egreso a la universidad, título que obtuvo, ciclo de estudio, tiempo real y duración establecida de estudio.

3.3.2. Proceso de Formación Profesional.

Esta variable la estructuran dos preguntas y se refieren a las condiciones de estudio y las capacidades que le proporcionó la carrera en el proceso de formación profesional.

3.3.3. Situación Laboral.

Está conformada por veinte y dos preguntas: veinte preguntas dirigidas a los graduados que se hallan en el campo laboral y dos preguntas para los graduados que no se encuentran laborando. Las preguntas se refieren a la movilidad laboral del graduado, desde su primer trabajo y su trabajo actual. Desde cuándo comenzó buscar trabajo y cuando comenzó a trabajar, tiempo que tardó para conseguir trabajo, como logró la primera ocupación. Las veces y razones para cambiar de trabajo; como consiguió el trabajo. El tipo de institución y la actividad económica de la institución que labora actualmente. Tiempo que trabaja, nivel de puesto que desempeña, jornada laboral por semana e ingreso mensual. Medida de la aplicación de

Capacidades en el trabajo actual, hasta qué punto los estudios en los que se graduó le han ayudado. Como se relaciona la ocupación con el campo de estudio, razones por las que acepto el trabajo actual; satisfacciones con el trabajo y satisfacción personal con la formación profesional, importancia de la estabilidad laboral, la situación del graduado desde que culminó la carrera y a qué atribuye la situación de desempleo.

3.3.4. Buen Vivir.

Se encuentra estructurada por ocho preguntas que se refieren a la disponibilidad de los servicios de atención de salud, alimentación, vivienda, servicios básicos, participación ciudadana, seguridad, vacaciones, deportes y actividades que practica.

3.3.5. Educación Continua.

La conforman tres preguntas que se refieren a programas de formación relacionadas con el trabajo, estudios adicionales realizados y oportunidades de viaje.

3.3.6. Ficha de Información Demográfica del Graduado.

Consta de tres preguntas y se refieren a datos personales, dirección domiciliaria del graduado y dirección domiciliaria de la empresa.

3.4. Operacionalización de Variables

Para la definición conceptual y operacionalización de variables se utilizó el siguiente esquema:

3.4.1. Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	MEDIDA	ESCALA
1. CONDICIONES DE INGRESO	Situación del bachiller al ingresar a la Carrera de Nutrición y Salud Comunitaria (Investigadora)	Ingreso, Período, requisitos de ingreso y elección de la carrera	Perfil de ingreso	Tipo de colegio	Público	Nominal
					Privado	
					Fisco misional	
				Especialidad en el Bachillerato	Físico Matemático, Químico Biológico, Técnico, Sociales y Otra	Nominal
					Nivel de rendimiento	Sobresaliente
			Muy Buena			
			Buena			
			Año de ingreso	Regular	Numérica	
			Motivaciones	Información que recibió	Duración de la carrera	Nominal
					Campo laboral	
					Costos de la carrera	
					Requisitos de ingreso	
					Jornadas, Otra	
				Factores que influyeron en la elección de la Carrera	Decisión personal	Nominal
Padres						
Amigos						
Profesores, Prestigio						
Tradicional familiar						
Duración de estudio						
Expectativa salarial	Campo laboral, Otras.					
Campo laboral, Otras.						

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	MEDIDA	ESCALA
2.FORMACIÓN PROFESIONAL	Formación Científico-técnico del Bachiller de la Carrera de Nutrición y Salud Comunitaria (investigadora)	Estrategias epidemiológicas para evaluar las Capacidades y las Condiciones de estudio del profesional en formación	Capacidades adquiridas durante su formación profesional	Liderazgo	1 Malo... 5 Excelente	Ordinal
				Pensamiento crítico.	1 Malo... 5 Excelente	Ordinal
				Comunicación	1 Malo... 5 Excelente	Ordinal
				Rendimiento	1 Malo... 5 Excelente	Ordinal
				Trabajo en equipo	1 Malo... 5 Excelente	Ordinal
				Creatividad o innovación	1 Malo... 5 Excelente	Ordinal
				Iniciativa	1 Malo... 5 Excelente	Ordinal
				Administración del tiempo	1 Malo... 5 Excelente	Ordinal
				Toma de decisiones	1 Malo... 5 Excelente	Ordinal
				Comportamiento ético	1 Malo... 5 Excelente	Ordinal
			Condiciones de estudio	Disponibilidad de laboratorio	1 Malo... 5 Excelente	Ordinal
				Servicio de biblioteca	1 Malo... 5 Excelente	Ordinal
				Calidad de instalaciones en edificios	1 Malo... 5 Excelente	Ordinal
				Calidad de los servicios de salud	1 Malo... 5 Excelente	Ordinal
				Calidad del servicio de bienestar estudiantil	1 Malo... 5 Excelente	Ordinal
Calidad de los servicios administrativos	1 Malo... 5 Excelente	Ordinal				

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	MEDIDA	ESCALA
3. CAPACIDAD LABORAL	Es el conjunto de capacidades, habilidades y valores que el profesional de nutrición desarrolla en el ejercicio profesional. (Investigadora)	Oportunidad que tiene el profesional nutricionista de ejecutar las capacidades, habilidades y actitudes desarrolladas en su proceso de formación en sus diferentes áreas de especialidad.	Ejercicio profesional	Situación laboral al momento de graduarse	Trabajaba	Nominal
					No trabajaba	
				Tiempo que tardo en conseguir trabajo	Días,	Numérica
					Meses,	
				Relación de la carrera con trabajo que obtuvo	Ninguna, poco, mediana, bastante, total	Ordinal
				Tipo de institución en que labora	Estatal, privada, economía mixta, propia o familiar, otra	Nominal
				Cambio de trabajo luego de graduado	Si	Nominal
	No					
Medios utilizados para conseguir trabajo	Anuncio por periódico, agencia de empleo, contacto personal, colegio profesional, propia empresa, recomendó un profesor, iniciativa propia, Otros.	Ordinal				

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	MEDIDA	ESCALA
			Impacto Productivo	Actividad económica de la empresa donde trabaja	Agricultura y ganadería, industria, comercio, transporte,	Nominal
					finanzas, salud, educación,	
					Administración Pública,	
					Cultura y deportes, servicios,	
					Asesoría y consultoría, otros.	
				Tipo de institución en que labora	Estatal	Nominal
					Privada	
					Economía Mixta	
				Tiempo que trabaja en la Institución	Propia o Familiar, Otra	Nominal
					Meses	
				Puesto que desempeña	Años	Nominal
					Nombre del Puesto	
				Jornada laboral	Tiempo completo	Nominal
			Medio Tiempo			
			Ingreso Mensual	Menor a Mil dólares	Nominal	
				Más de Mil dólares		

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	MEDIDA	ESCALA
			Satisfacción personal	Trabaja en actividades relacionadas con la carrera universitaria	En un grado:	Ordinal
					1 Nada.... 5 Muy alto	
				Promoción en el trabajo	1 Nada satisfecho...	Ordinal
					5 Completamente satisfecho	
				Estabilidad laboral	La carrera que estudio	Numérico
					Desempeño laboral	
					Su personalidad	
					Ética profesional	
					Capacitación	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	MEDIDA	ESCALA
4. EL BUEN VIVIR	El Buen Vivir es un paradigma del nuevo siglo que se traduce en el equilibrio que debe existir entre el ser humano y la naturaleza (investigadora)	El Buen Vivir o Sumak Kausay Se define como el tener tiempo libre para la contemplación y la emancipación, de las libertades, oportunidades capacidades y potencialidades reales de los individuos, que permitan lograr simultáneamente aquello que la sociedad, los territorios las diversas identidades como un ser humano/colectivo, universal y particular valora como objetivo de vida deseable	Bienestar y servicios	Salud	Atención de Salud Pública y/o privada	Nominal
				Alimentación	Desayuno, almuerzo, merienda, cena	Nominal
				Vivienda	Propia, alquilada, anticresis, prestada, por servicios, Otra	Nominal
				Ambiente Sano	Agua, alcantarillado, recolección de basura, áreas verdes, áreas recreativas	Nominal
			Derechos de Participación	Participación Social y Política	En política, con el Gobierno, Gremios, Asociaciones, Clubes, Organismos religiosos, Organizaciones barriales	Nominal
				Seguridad Social	Seguro Social, Seguro Privado, otros.	Nominal
				Descanso	Diariamente, semanal, quincenal, mensual, anual.	Nominal
Deporte y recreación	Futbol, básquet, tenis, natación, ciclismo, excursión, caza, pesca, camping, otros.	Nominal				

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	MEDIDA	ESCALA
5. EDUCACION CONTINUA	Actividad académica permanente, que tiene como propósito actualizar los conocimientos para desarrollar nuevas capacidades y habilidades que permitan un mejor desempeño en el campo laboral. (la Investigadora)	Sistema de formación profesional, Actualización de conocimientos, capacitación laboral, especialización.	Formación relacionada con el trabajo actual	Actualizar conocimientos	SI NO	Nominal
				Mejorar trayectoria profesional,	SI NO	Nominal
				Prepararse para trabaja en otra área	SI NO	Nominal
				Prepararse para trabajar por cuenta propia	SI NO	Nominal
			Estudios adicionales orientados a la obtención de otros títulos	Diplomado	SI NO	Nominal
				Especialización	SI NO	Nominal
				Máster	SI NO	Nominal
				Doctorado	SI NO	Nominal
				Idiomas	SI NO	Nominal
			Movilidad al extranjero luego de graduarse	Estudiar	SI NO	Nominal
	Trabajar	SI NO	Nominal			

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA
DATOS DEL GRADUADO	Personales	Nombre	Categórica
		Género	Categórica
		Fecha de nacimiento	Dato
		Edad	Dato
		Estado civil	Categórica
		Teléfono convencional	Categórica
		Teléfono móvil	Categórica
		e-mail	Categórica
	Geográficos	Lugar de nacimiento	Categórica
		Ciudad de residencia	Categórica
		Provincia de residencia	Categórica
		Cantón de residencia	Categórica
		Parroquia de residencia	Categórica
		Dirección	Categórica
DATOS DE LA EMPRESA	Personería y geográficos	Nombre	Categórica
		Provincia	Categórica
		Cantón	Categórica
		Ciudad de ubicación	Categórica
		Parroquia	Categórica
		Dirección	Categórica
		Teléfono	Categórica
		E-mail	Categórica

3.5. Población y Muestra

La población de estudio, está constituida por los Graduados de la Escuela de Nutrición y Salud Comunitaria en el periodo 2000-2009.

La población se compone de:

COMPOSICIÓN	POBLACIÓN
MUJERES	89
HOMBRES	29
TOTAL	118

Para el Estudio se empleó el criterio de CENSO al considerar que el universo es menor a 500 sujetos.

3.6. Métodos

Se aplicaron los siguientes métodos:

Analítico-Sintético, porque permite la comprensión del Estudio de Graduados a partir del análisis independiente de cada una de las Variables, consideradas para el estudio.

Descriptivo-Sistémico, porque permite la comprensión del Estudio de Graduados a partir de la síntesis de los diferentes elementos presentes en las Variable de estudio.

3.7. Técnicas e Instrumentos

Técnicas:

- Observación directa: esta técnica es muy importante para el trabajo de campo, permitió observar los factores que intervienen en este fenómeno.
- Encuestas: se aplicaron a los graduados de la Carrera de Nutrición y Salud Comunitaria y a los empleadores.

Instrumentos

Los instrumentos que se utilizaron para ésta investigación fueron:

- Lista de Graduados
- Fichas
- Diario de Campo
- Hoja de Ruta
- Base de datos
- Encuesta

3.8. Técnica de Procesamiento y Análisis de Datos.

Para la investigación descriptiva se consideró el siguiente procedimiento:

Elaboración de Instrumentos. Se elaboró una encuesta, de acuerdo a las variables en estudio, las que se emplearon para la recopilación de la información de los/as graduados de la Carrera de Nutrición y Salud Comunitaria.

Tipo de preguntas del Cuestionario. Las preguntas del cuestionario que se plantearon en el Estudio de Graduados de la Carrera de Nutrición y Salud Comunitaria fueron cerradas.

Escala de medición de variables. Se emplearon las escalas: nominal, ordinal, de razón.

Validación del Cuestionario.

El instrumento de recolección de datos fue validado por 14 maestrantes de la Universidad Técnica del Norte, se aplicó en forma piloto, posteriormente y con las modificaciones necesarias se obtuvo la versión final del cuestionario y se procedió a aplicar a los graduados.

Recolección de la Información.

Se utilizaron diferentes estrategias para la identificación y ubicación de los graduados, del periodo 2000-2009 de la Carrera de Nutrición y Salud Comunitaria.

- Nómina de los/as graduados de la carrera (Unidad Académica)
- Nómina de los graduados afiliados del periodo 2000-2009 a los colegios Profesionales de Imbabura y Pichincha
- Compañeros de graduación (Técnica Bola de Nieve)
- Guía telefónica de la provincia de Imbabura
- Facebook

Aplicación del Cuestionario.

Para la aplicación de la encuesta se movilizó a las diferentes instituciones públicas, privadas, ONG's y empresas de servicio, a nivel local, regional y nacional donde laboran los graduados. Al mismo tiempo se obtuvieron 36 encuestas de la aplicación a empleadores de donde laboran los graduados de la carrera.

Elaboración de la Base de Datos

La base de datos fue elaborada en base a las seis variables de la encuesta de Estudio de Graduados de la Carrera de Nutrición y Salud Comunitaria del periodo 2000-2009 en el programa estadístico Epi-Info.

Ingreso de Datos

Luego de haber cumplido el tiempo indicado para la aplicación y recolección de los datos se procedió a la limpieza de cada una de las encuestas, para poder ingresar los datos de cada una de las encuestas a la Base de Datos que se disponía de manera personal.

Análisis Estadístico

Del análisis estadístico se obtuvo frecuencias y porcentajes se realizó utilizando apoyo computacional en el caso de las preguntas cerradas y en el caso de las preguntas abiertas se procedió a categorizar las respuestas y el registro de las frecuencias y porcentajes correspondientes.

Se realizó el análisis descriptivo de cada una de las variables en función de sus indicadores y, de las respuestas dadas a cada una de las preguntas planteadas en el cuestionario con la utilización de descriptores estadísticos. El Sistema informático utilizado en el proceso de obtención del resultado fue realizado en los programas, Epi-info, SPSS y Excel.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS

4.1. Análisis, Interpretación, y Discusión de los Resultados

El estudio, se realizó con 118 graduados, mediante la aplicación de la encuesta sobre Estudio de Graduados y Empleabilidad adaptada del Cuestionario del Manual de Instrumentos y Recomendaciones sobre seguimiento de egresados y empleabilidad de la Red GRADUA2. La encuesta se diseñó con seis variables y se aplicó en los meses de enero a marzo del 2011, en las provincias de: Carchi, Esmeraldas, Imbabura, Pichincha, Cotopaxi, Tungurahua, Bolívar, Guayas, Loja y Sucumbíos provincias en donde laboran los graduados.

Para el procesamiento de la información se creó una base de datos en el programa Epi-Info, SPSS y los resultados se encuentran en tablas de frecuencias absoluta y relativa.

A. INGRESO A LA UNIVERSIDAD

A.1. Tipo de Institución de Educación Secundaria, Especialidad y Nota de Grado

Tabla 1 Tipo de Institución Secundaria, Especialidad y Nota de Grado

CARACTERISTICAS DEL BACHILLER	GRADUADOS	
	n	%
Tipo de Institución Secundaria		
Pública	82	69,49%
Privada	35	29,66%
Fisco Misional	1	0,84%
TOTAL	118	99,99%
Especialidad del Bachiller		
Físico Matemático	5	4,23%
Químico Biólogo	100	84,74%
Ciencias Sociales	5	4,23%
Técnico Agropecuario	3	2,54%
Técnico en Comercio y Administración	1	0,84%
Técnico en Informática	3	2,54%
OTRA	1	0,84%
TOTAL	118	99,96%
Nota de grado del Bachillerato		
Sobresaliente	18	15,25%
Muy Buena	93	78,81%
Buena	4	3,38%
NC/EB	3	2,54%
TOTAL	118	99,98%

Fuente: Encuesta de Estudio de Graduados de N y SC

Los resultados indican que la mayoría de los Bachilleres provienen de Instituciones Públicas, la Especialidad es Químico Biólogo y la Nota de Grado es de Muy Buena. El ingreso de los Bachilleres a la Carrera de Nutrición y Salud Comunitaria, proviene de Colegios Públicos y continúan los Estudios Superiores en una Institución Pública como la Universidad Técnica del Norte, que constituye en la Provincia de Imbabura y en la región un referente de la Educación Superior.

A.2. Razones para escoger la universidad

Tabla 2 Razones para Escoger la Universidad

LA UNIVERSIDAD	Responden		No Responden		TOTAL	
	n	%	n	%	N	%
Decisión Personal	75	63,56%	43	36,44%	118	100,00%
Accesible a las posibilidades económicas	40	33,90%	78	66,10%	118	100,00%
Ubicación Geográfica	41	34,75%	77	65,25%	118	100,00%
Prestigio de la Universidad	16	13,56%	102	86,44%	118	100,00%
Por ser la única estatal	8	6,78%	110	93,22%	118	100,00%
Solo aquí existe la carrera que le gustaba	14	11,86%	104	88,14%	118	100,00%
Por no alcanzar cupo en otra universidad	5	4,24%	113	95,76%	118	100,00%

Fuente: Encuesta de Estudio de Graduados de N y SC

Las razones para escoger la Universidad, señalan más de la mitad (63,56%) de los graduados a Decisión Personal, seguida por Ubicación Geográfica (34,75%) y Accesible a las Posibilidades Económicas (33,90%).

Resultados que se pueden presentar porque la UTN es el referente de Educación Superior de los Bachilleres y de la Sociedad en general

constituye tradición y cultura con el lema de “*Ciencia y técnica al servicio del pueblo*”.

A.3. Factores que influyeron en la elección de la Carrera

Tabla 3 Factores que Influyeron en la Elección de la Carrera

LA CARRERA	Contestan		No contestan		TOTAL	
	n	%	n	%	n	%
Decisión Personal	80	67,80%	38	32,20%	118	100%
Sus padres	10	8,47%	108	91,53%	118	100%
Amigos	14	11,86%	104	88,14%	118	100%
Profesores	6	5,08%	112	94,92%	118	100%
Tradicón Familiar	1	0,85%	117	99,15%	118	100%
La duración de la carrera	17	14,41%	101	85,59%	118	100%
Expectativas Salariales	4	3,39%	114	96,61%	118	100%
Prestigio de la Carrera	8	6,78%	110	93,22%	118	100%
Campo Laboral	16	13,56%	102	86,44%	118	100%
Falta de Recursos	5	4,24%	113	95,76%	118	100%
No había la carrera que me gustaba	21	17,80%	97	82,20%	118	100%
Otra	7	5,93%	111	94,07%	118	100%

Fuente: Encuesta de Estudio de Graduados

Los factores que Influyeron en la elección de la Carrera, señalan más de la mitad (67,80%) de los encuestados a Decisión Personal y No había la carrera que me gustaba (17,80%).

Decisión Personal es un indicador que coincide en el porcentaje de la elección de la universidad, resultado que se puede presentar porque la

Carrera de Nutrición y Salud Comunitaria se encuentra en la UTN, es una oferta académica de servicio social en el área de la Alimentación y Nutrición en la Región Norte del País.

A.4. Tipo de información que recibió el momento de ingresar a la universidad

Tabla 4 Información recibida al momento de ingresar a la Carrera

INFORMACIÓN	Responden		No Responden		TOTAL	
	n	%	n	%	n	%
Carreras que se ofertan	63	53,39%	55	46,61%	118	100%
Duración de la carrera	53	44,92%	65	55,08%	118	100%
Campo Laboral	39	33,05%	79	66,95%	118	100%
Costos de la carrera	14	11,86%	104	88,14%	118	100%
Requisitos de ingreso	71	60,17%	47	39,83%	118	100%
Jornadas en que se oferta la carrera	9	7,63%	109	92,37%	118	100%
Prospecto de la carrera	22	18,64%	96	81,36%	118	100%
Otra	1	0,85%	117	99,15%	118	100%

Fuente: Encuesta de Estudio de Graduados de N y SC

La Información recibida el momento de ingresar a la Carrera, refieren los resultados que más de la mitad (60,17%) de los graduados recibieron información sobre Requisitos de Ingreso; las Carreras que se Ofertan (53,39%) y Duración de la Carrera (44,92%).

Resultados que se pueden presentar porque el bachiller que desea continuar con los estudios superiores, tiene interés de conocer los Requisitos de Ingreso como primera instancia para poder ingresar a la Universidad.

A.5. Sistema de Estudio, Duración y Título que Ofertó la Carrera

Tabla 5 Sistema de Estudio, Duración y Título que Ofertó la Carrera

OFERTA ACADÉMICA	GRADUADOS	
	n	%
SISTEMA DE ESTUDIO		
Años	91	77,11%
Semestres	27	22,88%
TOTAL	118	99,99%
DURACION DE LOS ESTUDIOS		
Duración establecida 4 años	95	80,50%
Realmente estudio 5 años	23	19,49%
TOTAL	118	99,99%
TÍTULO		
Licenciada en Nutrición y Dietética	73	61,90%
Licenciada en Nutrición y Salud Comunitaria	45	38,10%
TOTAL	118	100,00%

Fuente: Encuesta de Estudio de Graduados de N y SC

El Sistema de Estudio, Duración y Título que Ofertó la Carrera, le corresponde el mayor porcentaje (77,11%) a Sistema de Estudio por Años. A la duración de los estudios establecida en cuatro años (80,50%) y al Título de Licenciada en Nutrición y Dietética (61,90%).

Resultados que reflejan, que el presente estudio está conformado en su mayoría por Graduados con licenciatura de Nutrición y Dietética y en menor porcentaje a Nutrición en Salud Comunitaria.

A.6. Financiamiento de los estudios Universitarios

Tabla 6 Financiamiento de los Estudios Universitarios

QUIENES FINANCIARON	CONTESTAN		NO RESPONDEN		TOTAL	
	n	%	n	%	N	%
Padres	108	91,53%	10	8,47%	118	100%
Familiares	8	6,78%	110	93,22%	118	100%
Beca	6	5,08%	112	94,92%	118	100%
Pareja	6	5,08%	112	94,92%	118	100%
Con mi trabajo	22	18,64%	96	81,36%	118	100%

Fuente: Encuesta de Estudio de Graduados de N y SC

El Financiamiento de los Estudios Universitarios de los graduados, el mayor porcentaje (91,53%) corresponde a Padres y por su trabajo (18,64%). Son menores los porcentajes a Familiares (6,78%), Beca (5,08%) y Pareja (5,08%).

Probablemente estos resultado se deban a que el sistema de estudios de la Carrera de Nutrición y Salud Comunitaria se desarrolla en jornada matutina, lo que impidió que el profesional en formación pueda

desempeñarse paralelamente en el campo laboral; por lo tanto, en su mayoría son los padres quienes financiaron los estudios; además, el sistema de becas que entrega la Universidad no llega a la mayoría de profesionales en formación.

B. PROCESO DE FORMACIÓN PROFESIONAL

B.1. Valoración de las Condiciones de Estudio Durante la Carrera

Tabla 7 Valoración de las Condiciones de Estudio Durante la Carrera

CONDICIONES DE ESTUDIO	VALORACION										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	DEFICIENTE		REGULAR		BUENO		MUY BUENO		EXCELENTE		n	%
	n	%	n	%	n	%	N	%	n	%		
Variedad de asignaturas ofrecidas	1	0,85%	4	3,39%	46	38,98%	50	42,37%	17	14,41%	118	100,00%
Diseño del plan de estudios	2	1,69%	9	7,63%	48	40,68%	44	37,29%	15	12,71%	118	100,00%
Enseñanza teórica practica	1	0,85%	7	5,93%	37	31,36%	52	44,07%	21	17,80%	118	100,00%
Equipamiento y número de libros en biblioteca	5	4,24%	28	23,73%	51	43,22%	28	23,73%	6	5,08%	118	100,00%
Calidad del equipo técnico (computadores, laboratorios)	9	7,63%	33	27,97%	44	37,29%	27	22,88%	5	4,24%	118	100,00%
Calidad de la enseñanza	1	0,85%	6	5,08%	35	29,66%	60	50,85%	16	13,56%	118	100,00%
Oportunidad de interrelacionarse con los docentes	2	1,69%	6	5,08%	30	25,42%	48	40,68%	32	27,12%	118	100,00%
Vinculación con el medio externo	3	2,54%	14	11,86%	25	21,19%	57	48,31%	19	16,10%	118	100,00%
Calidad de las instalaciones (aulas, servicios, entre otros)	6	5,08%	23	19,49%	39	33,05%	37	31,36%	13	11,02%	118	100,00%
Disponibilidad de material audiovisual para la enseñanza	10	8,47%	30	25,42%	40	33,90%	30	25,42%	8	6,78%	118	100,00%

Fuente: Encuesta de Estudio de Graduados

La Valoración de las Condiciones de Estudio Durante la Carrera, refiere cerca de la mitad de los graduados de Muy Buena; está determinada por la Calidad de la enseñanza (50,85%), Vinculación con el medio externo (48,31%), y Enseñanza teórico-práctico (44,07%). En cuanto al Equipamiento y número de libros en biblioteca, el 43,22% de los graduados indican es bueno.

El resultado de la Calidad de la Enseñanza, se puede presentar probablemente por la experiencia y calidad demostrada por los docentes (docentes de cuarto nivel, con experiencia en docencia universitaria y experiencia laboral en instituciones públicas y privadas), por el Proceso de Formación Profesional (Saber, Saber Ser y Saber Hacer), por el Currículo Académico basado en la necesidad y la realidad de Salud, Alimentación y Nutrición del país; participación directa del profesional en formación con la población mediante la Vinculación con la Colectividad (anteriormente llamada Extensión Universitaria) que consiste en educar, compartir, informar y orientar con conocimientos básicos de la especialidad en beneficio del individuo la familia y la comunidad. Actividades que se realiza como requisito del proceso de formación profesional en las aéreas urbana y rural del Cantón y de la provincia de Imbabura. Los resultados señalados manifiestan que el proceso de enseñanza-aprendizaje de los Graduados de la carrera de Nutrición y Salud Comunitaria está estructurada por el Conocimiento (teorías, leyes, conceptos) y la Técnica (diagnóstico, evaluación, sistematización, planteamiento y solución de problemas, seguimiento de caso, visita domiciliaria), educación que permite al profesional en formación desarrollar sus actividades académicas fortaleciendo los conocimientos científicos con la práctica del Internado Rotativo tanto en el área de Salud Pública como en el área Clínica que realizan en instituciones públicas, privadas y ONG de la provincia y del país.

B.2. Capacidades Desarrolladas en el Proceso de Formación Profesional

Tabla 8 Capacidades Desarrolladas en el Proceso de Formación Profesional

CAPACIDADES	VALORACIÓN											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	NADA		POCO		ALGO		BASTANTE		MUCHO			
	n	%	N	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Capacidad de abstracción, análisis y síntesis	3	2,54%	16	13,56%	44	37,29%	34	28,81%	21	17,80%	118	100%
Capacidad de aplicar los conocimientos en la practica	1	0,85%	3	2,54%	35	29,66%	53	44,92%	26	22,03%	118	100%
Capacidad para organizar y planificar el tiempo	3	2,54%	8	6,78%	40	33,90%	40	33,90%	27	22,88%	118	100%
Capacidad de comunicación oral y escrita	3	2,54%	10	8,47%	30	25,42%	49	41,53%	26	22,03%	118	100%
Capacidad de comunicación en otro idioma	26	22,03%	39	33,05%	37	31,36%	11	9,32%	5	4,24%	118	100%
Capacidad de investigación	5	4,23%	15	12,71%	39	33,05%	39	33,05%	20	16,95%	118	100%
Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente	1	0,85%	11	9,32%	37	31,36%	46	38,98%	23	19,49%	118	100%
Capacidad crítica y autocrítica	8	6,77%	6	5,08%	36	30,51%	48	40,68%	20	16,95%	118	100%
Capacidad para actuar en nuevas situaciones	5	4,23%	7	5,93%	40	33,90%	39	33,05%	27	22,88%	118	100%
Capacidad creativa	3	2,54%	8	6,78%	27	22,88%	50	42,37%	30	25,42%	118	100%
Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas	3	2,54%	8	6,78%	31	26,27%	47	39,83%	29	24,58%	118	100%

Capacidad para tomar decisiones	5	4,23%	3	2,54%	39	33,05%	42	35,59%	29	24,58%	118	100%
Capacidad de trabajo en equipo	3	2,54%	7	5,93%	20	16,95%	52	44,07%	36	30,51%	118	100%
Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes	3	2,54%	11	9,32%	27	22,88%	49	41,53%	28	23,73%	118	100%
Capacidad para formular y gestionar proyectos	6	5,08%	14	11,86%	36	30,51%	42	35,59%	20	16,95%	118	100%
Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión	5	4,23%	6	5,08%	29	24,58%	51	43,22%	27	22,88%	118	100%
Habilidades para buscar, procesar y analizar información	5	4,23%	7	5,93%	32	27,12%	50	42,37%	24	20,34%	118	100%
Habilidades interpersonales	3	2,54%	12	10,17%	34	28,81%	42	35,59%	27	22,88%	118	100%
Habilidad para trabajar en contextos internacionales	24	20,33%	22	18,64%	32	27,12%	26	22,03%	14	11,86%	118	100%
Habilidad para trabajar en forma autónoma	5	4,23%	20	16,95%	36	30,51%	32	27,12%	25	21,19%	118	100%
Compromiso con la preservación del medio ambiente	10	8,47%	14	11,86%	29	24,58%	37	31,36%	28	23,73%	118	100%
compromiso con su medio socio-cultural	3	2,54%	13	11,02%	26	22,03%	46	38,98%	30	25,42%	118	100%
Compromiso ético	1	0,85%	4	3,39%	18	15,25%	40	33,90%	55	46,61%	118	100%
Compromiso con la calidad	1	0,85%	5	4,24%	25	21,19%	38	32,20%	49	41,53%	118	100%
Responsabilidad social y compromiso ciudadano	3	2,54%	6	5,08%	25	21,19%	36	30,51%	48	40,68%	118	100%
Valoración y respeto por la diversidad y multicultural	5	4,23%	4	3,39%	27	22,88%	31	26,27%	51	43,22%	118	100%

Fuente: Encuesta de Estudio de Graduados de N y SC

Las Capacidades Desarrolladas en el Proceso de Formación Profesional, los graduados indican Bastante, la mayor valoración corresponde a la Capacidad de Aplicar los Conocimientos en la Práctica (44,92%), Capacidad de trabajo en Equipo (44,07%), Conocimientos Sobre el Área de Estudio y de la Profesión (43,22%) y Capacidad Creativa (42,37%).

Resultados que reflejan la formación técnico-científico que se desarrolla en la Carrera de Nutrición y Salud Comunitaria en el Proceso de Formación Profesional.

El trabajo en equipo es la característica de la formación en la Carrera; puesto que desde los niveles iniciales se desarrolla la actividad académica en equipos de trabajos intra y extramural.

Actividad que permite que el profesional en formación sea creativo en la búsqueda y solución de problemas sobre todo en áreas de la alimentación y nutrición.

B.3. Habilidades Desarrolladas en el Proceso de Formación Profesional

Tabla 9 Habilidades Desarrolladas en el Proceso de Formación Profesional

HABILIDADES	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nada	Poco	Algo	Bastante	Mucho	n	%	n	%	n	%	
Habilidades para buscar, procesar y analizar información	5	13,51 %	7	11,47 %	3	23,88 %	5	33,33 %	2	26,66 %	11	100 %
Habilidades interpersonales	3	8,10 %	1	19,67 %	3	25,37 %	4	28,00 %	2	30%	11	100 %
Habilidad para trabajar en contextos internacionales	2	64,86 %	2	36,06 %	3	23,88 %	2	17,33 %	1	15,55 %	11	100 %
Habilidad para trabajar en forma autónoma	5	13,51 %	2	32,78 %	3	26,86 %	3	21,33 %	2	27,77 %	11	100 %

Fuente: Encuesta de Estudio de Graduados de N y SC

Las Habilidades Desarrolladas en el Proceso de Formación Profesional, indican los graduados a bastante a las Habilidades para Buscar, Procesar y Analizar Información (33,33%) y Habilidades Interpersonales (28,00%). Señalan Algo a la Habilidad para trabajar en forma autónoma (26,86%).

Valoración que refleja que los graduados durante el Proceso de Formación Profesional desarrollaron Habilidades cognitivas, que se ejecutan en los programas de formación mediante actividades de consultas,

trabajos de investigación, preparación de temas para exposición e informes. Las Habilidades Interpersonales probablemente se deban por el proceso de formación que practica la carrera, que es mediante la formación de equipos de trabajo que permite desarrollar habilidades interpersonales entre estudiantes y entre estudiantes y docentes.

B.4. Valores Desarrollados en el Proceso de Formación

Tabla 10 Valores Desarrollados en el Proceso de Formación

VALORES	PROCESO DE FORMACIÓN											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	NADA		POCO		ALGO		BASTANTE		MUCHO			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Compromiso con la preservación del medio ambiente	7	43,47 %	14	30,43 %	29	19,33 %	37	16,22 %	28	10,72 %	118	100 %
Compromiso con su medio socio-cultural	3	13,04 %	6	28,26 %	12	17,33 %	16	20,17 %	9	11,49 %	56	100 %
Compromiso ético	1	4,34 %	8	8,69 %	16	12 %	20	17,54 %	25	21,07 %	70	100 %
Compromiso con la calidad	1	4,34 %	10	10,86 %	20	16,66 %	24	16,66 %	30	18,77 %	75	100 %
Responsabilidad social y compromiso ciudadano	3	13,04 %	12	13,04 %	24	16,66 %	30	15,78 %	38	18,39 %	107	100 %
Valoración y respeto por la diversidad y multicultural	5	21,73 %	17	8,69 %	34	18 %	41	13,59 %	51	19,54 %	148	100 %

Fuente: Encuesta de Estudio de Graduados de N y SC

Los Valores Desarrollados por los graduados en el Proceso de Formación Profesional, refieren a Mucho al Compromiso ético (21,07%) y Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad (19,54); Bastante indican a Compromiso con su medio socio-cultural (20,17%), Compromiso con la calidad (16,66%). Valoración que refleja que los Graduados en el Proceso de Formación Profesional, practican Valores entre los que se destaca el Compromiso Ético en el campo personal, académico y profesional; Compromiso Ético frente a la Profesión, la Carrera e Institución.

C. SITUACION LABORAL

C.1. Buscó Trabajo y Comenzó a Trabajo

Tabla 11 Buscó Trabajo y Comenzó a Trabajar

SITUACIÓN LABORAL	GRADUADOS	
	n	%
BUSCÓ TRABAJO		
Antes de Graduarse	57	48,30%
Después de Graduarse	59	50,00%
No Responden	2	1,69%
TOTAL	118	99,99%
COMENZÓ A TRABAJAR		
Antes de Graduarse	36	30,51%
Después de Graduarse	60	50,85%
No tienen Trabajo	22	18,64%
TOTAL	118	99,99%

Fuente: Encuesta de Estudio de Graduados de N y SC

El 50% de los encuestados señalan que buscaron trabajo Después de Graduarse y Antes de Graduarse el 48,30%. Comenzaron a trabajar

después de graduarse el 50,85% y no Tienen Trabajo el 18,64% es decir menos de la quinta parte de los encuestados

Resultados que indican que los graduados de la Carrera se inician en el Campo Laboral luego de titularse.

C.2 Tiempo que Tardaron en Conseguir Trabajo

Tabla 12 Tiempo que Tardaron en Conseguir Trabajo

MESES n= 96	GRADUADOS	
	n	%
0 – 2	22	27,16%
3 a 6	42	51,21%
7 a 10	6	7,40%
11 a 14	6	7,40%
15 a 18	1	1,23%
más de 19	4	4,93%
No Responden	15	15,62%
TOTAL	81	99,33%

Fuente: Encuesta de Estudio de Graduados

El Tiempo que Tardaron los graduados en conseguir trabajo la mayoría señala que tardó de 3 a 6 meses.

Resultados que indican que el profesional de la Carrera de Nutrición y Salud Comunitaria encuentra ubicación labora la los pocos meses de titularse, seguramente se deba a que existe demanda del profesional de esta especialidad por instituciones públicas, privadas y ONG o posiblemente porque crean su propia micro empresa relacionada con su

profesión como: SPA, servicios de alimentación, consultorios nutricionales, gimnasios, locales de expendio de productos naturales.

C.3. Primera Ocupación y Razones para Cambiar de Trabajo

Tabla 13 Primera Ocupación y Razones para Cambiar de Trabajo

SITUACIÓN LABORAL	GRADUADOS	
	n	%
Primera Ocupación		
Respondí a un anuncio de trabajo	16	16,66%
Envié solicitud de empleo	13	13,54%
Apoyo estatal (realice la tesis en una institución pública)	4	4,16%
Mediante la ayuda de profesores de la universidad	10	10,41%
A través de contactos con el empleador	10	10,41%
A través de una agencia de empleos	1	1,04%
Por medio de relaciones y contactos personales	38	39,58%
Puse anuncios	1	1,04%
Colegio profesional	1	1,04%
Monté mi propio negocio/empresa	2	2,08%
TOTAL	96	99,96%
Razón para cambiar de trabajo		
Falta de estímulo salarial	16	16.66%
Poca o ninguna posibilidad de ascenso	5	5.20%
Cambio de residencia	6	6.25%
Enfermedad o embarazo	3	3.12%
Horarios inconvenientes	3	3.12%
Ambiente de trabajo	4	4.16%
Poca o ninguna relación con el área de estudio	5	5.20%
Creo su propia empresa	5	5.20%
Otra	17	17.70%
TOTAL	64	66.61%
EB/NC	32	33,33%

Fuente: Encuesta de Estudio de Graduados de N y SC

Los resultados sobre la Primera Ocupación indican que más de la tercera parte de los graduados ingresaron al campo laboral por medio de Relaciones y Contactos Personales y cerca de la cuarta parte del resultado corresponde a respondió a un anuncio de trabajo y envió una solicitud de empleo.

Las otras posibilidades para obtener empleo presentan menores resultados.

La razón para Cambiar de Trabajo la tercera parte de los graduados no contesta la pregunta, pero cerca de la quinta parte de los graduados indican que fue la Falta de Estímulo Salarial.

Los resultados que se presentan probablemente se deban porque generalmente cuando en las instituciones públicas se presenta alguna vacante el o la profesional nutricionista requiere de la ayuda de personas con alguna influencia política o personal para ocupar dicha vacante.

Además, los resultados pueden indicar que la universidad y la Carrera de Nutrición y Salud Comunitaria no disponen de una “Bolsa de Empleos” para sus graduados.

C.4. Trabajo Actual, Tipo de Institución que Labora, Actividad Económica de la Empresa donde Laboran

Tabla 14 Trabajo Actual, Tipo de Institución que Labora, Actividad Económica de la Empresa donde Laboran

SITUACIÓN LABORAL	GRADUADOS	
	n	%
Consiguió su trabajo actual		
Concurso de merito	23	23,96%
Enviando solicitud de empleo	17	17,71%
Con ayuda de profesores	6	6,25%
Por convenios interinstitucionales	2	2,08%
Por medio de relaciones y contactos personales	37	38,54%
Con ayuda de los compañeros de carrera	3	3,13%
Otro	8	8,33%
TOTAL	96	100%
Tipo de Institución que labora		
Estatal	46	48,42%
Privada	34	35,78%
Mixta (Estatal y Privada)	4	4,21%
Propia o Familiar	8	8,42%
Otra	3	3,15%
TOTAL	95	99,98%
EB/NC	1	1,04%
Actividades Económicas de la Empresa		
Agricultura y ganadería	1	1,05%
Industria	4	4,21%
Comercio	4	4,21%
Finanzas	2	2,1%
Salud	53	55,78%
Educación	8	8,42%
Administración Pública	3	3,15%
Servicios	14	14,73%
Asesoría y consultoría	5	5,26%
Otro	1	1,05%
TOTAL	95	99,96%
EB/NC	1	1,04%

Fuente: Encuesta de Estudio de Graduados de N y SC

Cerca de la tercera parte consiguió Por medio de Relaciones y Contactos Personales, la cuarta parte lo hizo por concurso de méritos. El resultado restante equivale a más de la tercera parte del total de los graduados que obtuvieron por las alternativas señaladas.

Los resultados del Tipo de Institución y las Actividades económicas de la Empresa indican que cerca de la mitad de los graduados laboran en instituciones estatales y cerca de la tercera parte en instituciones privadas.

El resultado restante pertenece a los graduados que laboran en instituciones mixtas, empresas propias o familiares y en Otra.

Los resultados indican que más de la mitad de los graduados laboran en instituciones relacionadas con la Salud. Actividades relacionadas con Servicios, Educación, Asesoría y Consultoría refieren cerca de la tercera parte de los graduados.

Los resultados que se presentan probablemente se deba a que la oferta de la especialidad del Graduado y por la demanda que existe de las instituciones como son: Hospitales públicos, Dirección de Salud, Centro de Salud, Clínicas privadas, Hospital de la Policía Nacional, Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), APROFE, SPA, ONG's lo que verifica que la mayoría de graduados de la Carrera de Nutrición y Salud Comunitaria encuestados labora en instituciones en el área de la Salud.

Este resultado corrobora el resultado anterior que la forma en la que consiguió trabajo es mediante Relaciones y contactos personales.

C.5. Tiempo que Trabaja en la Institución

Tabla 15 Tiempo que Trabaja en la Institución

TIEMPO DE TRABAJO (años)	GRADUADOS	
	N	%
Menos de 2 años	33	34,37%
3 a 5	26	27,08%
6 a 8	20	20,83%
9 a 11	9	9,37%
12 a 14	7	7,29%
Más de 14	1	1,04%
Total	96	99,98%

Fuente: Encuesta de Estudio de Graduados de N y SC

Los resultados indican que más de la tercera parte de los graduados que laboran corresponde a menos de dos años y cerca de la mitad de los graduados laboran en la institución de tres a ocho años. El resultado restante corresponde a un rango de tiempo de nueve a catorce años que laboran los graduados de la carrera.

Resultados que indican, que el Graduado de la Carrera de Nutrición y Salud Comunitaria lleva por lo menos 2 años de experiencia profesional en la institución que labora y que los graduados de las primeras promociones ocupan cargos del Ministerio de Salud Pública en las áreas de clínica y Salud Pública de las Provincias de: Imbabura, Carchi, Esmeraldas; así como de otras instituciones a nivel provincial, regional y nacional.

C.6. Cargo que desempeñan, Jornada Laboral e Ingreso Mensual

Tabla 16 Cargo que Desempeña, Jornada Laboral e Ingreso Mensual

SITUACIÓN LABORAL	GRADUADOS	
	n	%
Cargo que desempeña		
Asesoría	14	14,73%
Directivo	21	22,1%
Operativo	60	63,15%
TOTAL	95	99,98%
EB/NC	1	1,04%
Jornada Laboral		
Tiempo completo	83	87,36%
Medio tiempo	12	12,63%
TOTAL	95	99,99%
EB/NC	1	1,04%
Ingreso Mensual		
Menos de 500	26	30,95%
501 a 600	6	7,14%
601 a 700	8	9,52%
701 a 800	9	10,71%
801 a 900	16	19,04%
901 a 1000	8	9,52%
más de 1000	11	13,09%
TOTAL	84	99,97%
EB/NC	12	12,5%

Fuente: Encuesta de Estudio de Graduados de N y SC

Los resultados indican que más de la mitad de los encuestados pertenece al Nivel Operativo; menos de la cuarta parte de los graduados señalan al Nivel Directivo y Asesoría corresponde el resultado restante. La Jornada Laboral para la mayoría de los graduados es de Tiempo Completo y el menor resultado se encuentra el Medio Tiempo.

Cerca de la tercera parte indica que el ingreso es menor de quinientos dólares y cerca de la mitad de los graduados tiene un ingreso mensual

mayor a quinientos y menor a mil dólares. El resultado restante pertenece a los graduados que tienen ingresos mayores a mil dólares.

Los resultados que se pueden presentar por que los Graduados son profesionales Técnicos y su servicio es directo con el usuario. En el Ecuador la Jornada Laboral en las instituciones públicas, privadas, particulares y otras, se desarrolla en 8 horas diarias los 5 días de la semana o 40 horas semanales.

A partir de la resolución No. 00010 del Ministerio de Relaciones Laborales/R.O 128 del 11 de febrero del 2010, en el país se labora bajo la nominación de la Remuneración Mensual Unificada (RMU); la Escala de la RMU está dada por la Secuencia, el Nivel del profesional, la RMU y los Ingresos Adicionales (XIII y XIV) mensuales.

La secuencia 7 hasta la secuencia 12, que corresponde respectivamente a nivel profesional, (profesional 1, 2, 3, 4 y 5) y que la RMU es menor a 1000 dólares; en el nivel superior se encuentra el profesional 5 y que su RMU alcanza los 2000 mil dólares, datos que permite inferir que el profesional nutricionista en su mayoría se encuentra con una RMU de nivel profesional y menos de la séptima parte de los resultados indican que perciben una RMU de profesionales de nivel 1, 2, 3, 4 y 5.

C.7. Aplicación de las Capacidades en el Trabajo Actual

Tabla 17 Aplicación de las Capacidades de los graduados en el Trabajo Actual

CAPACIDADES	APLICA											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	NADA		POCO		ALGO		BASTANTE		MUCHO			
	n	%	n	%	n	%	N	%	n	%	N	%
Capacidad de abstracción, análisis y síntesis	1	1,04%	10	10,42%	20	20,83%	29	30,21%	36	37,55%	96	100%
Capacidad de aplicar los conocimientos en la practica	1	1,04%	2	2,08%	9	9,38%	34	35,42%	50	52,08%	96	100%
Capacidad para organizar y planificar el tiempo	1	1,04%	2	2,08%	9	9,38%	37	38,54%	47	48,96%	96	100%
Capacidad de comunicación oral y escrita	1	1,04%	1	1,04%	9	9,38%	32	33,33%	53	55,21%	96	100%
Capacidad de comunicación en otro idioma	18	18,75%	27	28,13%	26	27,08%	13	13,54%	12	12,50%	96	100%
Capacidad de investigación	6	6,25%	7	7,29%	23	23,96%	33	34,38%	27	28,13%	96	100%
Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente	1	1,04%	5	5,21%	14	14,58%	28	29,17%	48	50,00%	96	100%
Capacidad crítica y autocritica	1	1,04%	8	8,33%	9	9,38%	34	35,42%	44	45,83%	96	100%

Capacidad para actuar en nuevas situaciones	2	2,08%	5	5,21%	11	11,46%	32	33,33%	46	47,92%	96	100%
Capacidad creativa	1	1,04%	3	3,13%	8	8,33%	40	41,67%	44	45,83%	96	100%
Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas	1	1,04%	2	2,08%	9	9,38%	34	35,42%	50	52,08%	96	100%
Capacidad para tomar decisiones	1	1,04%	1	1,04%	9	9,38%	39	40,63%	46	47,92%	96	100%
Capacidad de trabajo en equipo	1	1,04%	2	2,08%	8	8,33%	28	29,17%	57	59,38%	96	100%
Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes	1	1,04%	3	3,13%	9	9,38%	39	40,63%	44	45,83%	96	100%
Capacidad para formular y gestionar proyectos	1	1,04%	9	9,38%	20	20,83%	39	40,63%	27	28,13%	96	100%
Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión	2	2,08%	5	5,21%	13	13,54%	34	35,42%	42	43,75%	96	100%

Fuente: Encuesta de Estudio de Graduados de N y S

La Aplicación de las Capacidades en el Trabajo Actual los graduados refieren los mayores porcentajes a muchos determinados por la Capacidad de trabajo en equipo (59,38%), comunicación Oral y Escrita (55,21%), aplica los conocimientos en la práctica e identifica, plantea y resuelve problemas (52,08%). Los resultados restantes corresponden a valoraciones menores.

El resultado que se presenta seguramente se debe porque el área donde se desarrollan los profesionales nutricionistas que es el de salud; donde el trabajo tanto en el área clínica o comunitario se debe desarrollar mediante la integración inter e multidisciplinar en las áreas donde labora el profesional nutricionista.

C.8. Habilidades que Aplican en el Trabajo Actual

Tabla 18 Habilidades que Aplican en el Trabajo Actual

HABILIDAD	APLICA											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	Nada		Poco		Algo		Bastante		Mucho			
ES	n	%	n	%	N	%	n	%	n	%	n	%
Habilidades para buscar, procesar y analizar información	3	3,13 %	5	5,21 %	12	12,5 %	46	47,92 %	3	31,3 %	9	100 %
Habilidades interpersonales	1	1,04 %	3	3,13 %	11	11,46 %	37	38,54 %	4	45,8 %	9	100 %
Habilidad para trabajar en contextos internacionales	10	10,4 %	13	13,54 %	22	22,92 %	28	28,13 %	2	25,0 %	9	100 %
Habilidad para trabajar en forma autónoma	3	3,13 %	8	8,33 %	16	16,67 %	31	31,25 %	3	40,6 %	9	100 %

Fuente: Encuesta de Estudio de Graduados de N y SC

Las Habilidades que Aplican los graduados en el Trabajo Actual indican los mayores porcentajes a Bastante determinado por las habilidades para buscar, procesar y analizar información (47,92%). Mucho está determinado por las habilidades interpersonales (38,54%) y por la habilidad para trabajar en forma autónoma (40,6%).

Resultados que se pueden presentar debido a que los Graduados de la Carrera de Nutrición y Salud Comunitaria en su trabajo aplica en cada momento habilidades para buscar, procesar y analizar información relacionada con su área, la especialidad, en la que se desarrolla; y, es una manera de estar a la vanguardia del avance y del desarrollo tecnológico y

científico, mediante el manejo de nuevos paquetes informáticos relacionados al área de la salud, alimentación y nutrición para de esta manera disponer de información actualizada.

C.9. Valores que Aplican en el Trabajo Actual

Tabla 19 Valores que Aplican en el Trabajo Actual

VALORES	APLICA										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	NADA		POCO		ALGO		BASTANTE		MUCHO			
	n	%	n	%	N	%	n	%	n	%	n	%
Compromiso con la preservación del medio ambiente	3	3,13 %	5	5,21 %	16	16,67 %	39	40,63 %	33	34,38 %	96	100 %
compromiso con su medio socio-cultural	1	1,04 %	6	6,25 %	12	12,50 %	36	37,50 %	41	42,71 %	96	100 %
Compromiso ético	1	1,04 %	4	4,17 %	7	7,29 %	25	26,04 %	59	61,46 %	96	100 %
Compromiso con la calidad	1	1,04 %	1	1,04 %	5	5,21 %	24	25,00 %	66	67,71 %	96	100 %
Responsabilidad social y compromiso ciudadano	1	1,04 %	4	4,17 %	8	8,33 %	28	29,17 %	59	57,29 %	96	100 %
Valoración y respeto por la diversidad y multicultural	1	1,04 %	4	4,17 %	9	9,38 %	24	25,00 %	59	60,42 %	96	100 %

Fuente: Encuesta de Estudio de Graduados de N y SC

Los Valores que Aplican los graduados en el Trabajo Actual los resultados refieren el mayor porcentaje a la escala de valoración de Mucho, determinado por Compromiso con la Calidad (67,71%), Compromiso ético (61,46%) y respeto por la diversidad y multiculturalidad (60,42%).

Resultados que indican que los Graduados en el campo laboral (Clínica, Salud Pública, Libre Ejercicio Profesional) lo realiza con Compromiso con la Calidad que significa Calidad en la Atención al Usuario interno y externo de la Institución donde Labora, Compromiso Ético en el accionar personal y profesional.

C.10. Manera en que los Estudios le han ayudado a los Graduados

Tabla 20 Manera en que los Estudios le han ayudado a los Graduados

ESTUDIOS	AYUDA										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
A encontrar un trabajo satisfactorio	3	3,13 %	7	7,29%	33	34,4 %	26	27,1 %	27	28,13 %	96	100 %
Preparándole para las tareas de su trabajo actual	5	5,21 %	6	6,25%	24	25%	39	40,6 %	22	22,92 %	96	100 %
En sus perspectivas profesionales a largo plazo	5	5,21 %	6	6,25%	26	27,1 %	38	39,6 %	21	21,88 %	96	100 %
En el desarrollo de su personalidad	1	1,04 %	4	4,17%	15	15,6 %	42	43,8 %	34	35,42 %	96	100 %
Preparándole para otras esferas de la vida	2	2,08 %	5	5,21%	26	27,1 %	30	31,3 %	33	34,38 %	96	100 %

Fuente: Encuesta de Estudio de Graduados de N y SC

La manera en que los Estudios han ayudado a los Graduados, el mayor porcentaje corresponde a la valoración *Bastante* determinada por *El Desarrollo de su Personalidad* (43,8%), *Preparándole para las Tareas de su Trabajo Actual* (40,6%) y *Preparándole para otras Esferas de la Vida* (34,38%).

Resultados que se presentan porque el graduado al titularse ya adquirió su identidad personal, profesional y humana; es consciente del nuevo rol dentro del núcleo familiar la sociedad y el campo laboral. El graduado trata de ser independiente económicamente; por lo que cumple sus derechos y ejerce sus deberes con madurez emocional y discernimiento en sus actos.

C.11. Relación entre Ocupación y Campo de Estudio

Tabla 21 Relación entre Ocupación y Campo de Estudio

OCUPACIÓN Y CAMPO DE ESTUDIO	RELACION										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	NINGUNA		POCA		ALGO		BASTANT E		COMPLET A			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
TOTAL	12	12,5 %	5	5,21 %	1	11 %	3	34,38 %	35	36,5 %	9	100 %

Fuente: Encuesta de Estudio de Graduados de N y SC

La relación entre Ocupación y Campo de Estudio indican que se encuentran completamente relacionado el 36,45%; mientras el 12,5% refieren que no tienen ninguna relación. Resultados que demuestran que

la Ocupación de los graduados de la Carrera de Nutrición y Salud Comunitaria, están completamente relacionados con el Campo de Estudio.

Formación que se encuentra acorde a las necesidades y la realidad nacional de la salud, alimentación y nutrición, que busca dar solución a los diferentes problemas de la población, mediante del campo laboral en instituciones públicas como privadas, como también en el fortalecimiento de la atención a la población mediante el Libre Ejercicio Profesional.

Ejercicio profesional que los graduados lo desarrollan de forma integral, mediante la prevención de las enfermedades crónico-degenerativas, y la promoción de la salud a través de la educación.

C.12. Razones por las que los graduados Aceptaron ese Trabajo

Tabla 22 Razones por las que Aceptaron ese Trabajo

RAZÓN PARA ACEPTAR ESE TRABAJO	GRADUADOS					
	CONTESTAN		NO		TOTAL	
	n	%	n	%	n	%
Todavía no he encontrado un trabajo dentro de mi campo	12	12,50%	84	87,5%	96	100%
Fui ascendido a una categoría que estaba menos relacionada	3	3,13%	93	96,88%	96	100%
Consigo ingresos más altos	18	18,75%	78	81,25%	96	100%
Me ofrece seguridad	23	23,96%	73	76,04%	96	100%
Es interesante	20	20,83%	76	79,17%	96	100%
Proporciona la oportunidad de horarios flexibles	6	6,25%	90	93,75%	96	100%
Me permite trabajar en la localidad que prefiero	18	18,75%	78	81,25%	96	100%
Me permite atender las obligaciones familiares	11	11,46%	85	88,54%	96	100%
EB/NC	81	84,38%	15	15,63%	96	100%

Fuente: Encuesta de Estudio de Graduados de N y SC

Las Razones por las que los graduados aceptaron ese Trabajo, indica el 23.96% que le Ofrece Seguridad en relación al 3,13% que señala que fue ascendido a una categoría que estaba menos relacionada.

Resultados que pueden demostrar que los graduados que se desempeñan en el campo laboral en instituciones tanto públicas o privadas de la provincia y del país ofrecen Seguridad Laboral lo que se traduce en seguridad económica, psicológica y social.

4.3. C.13. Aspectos de Satisfacción de los graduados con el Trabajo

Tabla 23 Aspectos de Satisfacción con el Trabajo

ASPECTOS	SATISFACCION										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	INSATISFECHO		POCO		ALGO		BASTANTE		MUY		n	%
Ambiente laboral	2	2,08%	3	3,13%	12	12,5%	50	52,08%	29	30,21%	96	100%
Posibilidad de aplicar los conocimientos, destrezas y habilidades adquiridas durante sus estudios	6	6,25%	7	7,29%	16	16,67%	40	41,67%	27	28,13%	96	100%
Estabilidad laboral	8	8,33%	10	10,42%	22	22,92%	25	26,04%	31	32,29%	96	100%
Posibilidad de trabajar en una actividad que ofrece retos	6	6,25%	7	7,29%	20	20,83%	23	23,96%	40	41,67%	96	100%
Posición lograda	1	1,04%	4	4,17%	18	18,75%	41	42,71%	32	33,33%	96	100%
Ingresos	1	1,04%	9	9,38%	25	26,04%	42	43,75%	19	19,79%	96	100%
posibilidades de ascensos	15	15,63%	12	12,50%	28	29,17%	18	18,75%	23	23,96%	96	100%
Oportunidad de beneficiar a la sociedad	2	2,08%	3	3,13%	5	5,21%	28	29,17%	58	60,42%	96	100%
oportunidad de llevar a cabo mis propias ideas	2	2,08%	4	4,17%	17	17,71%	36	37,50%	37	38,54%	96	100%
Beneficios complementarios	3	3,13%	6	6,25%	26	27,08%	35	36,46%	26	27,08%	96	100%
Oportunidad para continuar aprendiendo	3	3,13%	2	2,08%	11	11,46%	33	34,38%	47	48,96%	96	100%
Equipo humano y técnico	1	1,04%	3	3,13%	9	9,38%	44	45,83%	39	40,63%	96	100%

Fuente: Encuesta de Estudio de Graduat

Los aspectos de satisfacción de los graduados con el trabajo, el porcentaje más alto (60,42%) se encuentra en Muy Satisfecho por la oportunidad de beneficiar a la sociedad y Oportunidad para continuar aprendiendo (48,96%); mientras que Bastante se encuentra en el Ambiente Laboral (52,08%) y por el equipo humano y técnico (45,83).

El resultado de la Satisfacción Personal con el Ambiente Laboral probablemente se deba por la actividad multidisciplinar del graduado en las áreas de salud pública, clínica y de libre ejercicio profesional.

C.14. Nivel de Satisfacción Personal Respecto a la Formación Profesional

Tabla 24 Nivel de Satisfacción Personal Respecto a la Formación Profesional

FORMACIÓN PROFESIONAL	NIVEL DE SATISFACCION										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	INSATISFECHO		POCO		ALGO		BASTANTE		MUY		n	%
Prestigio Social	3	3,13%	8	8,33%	19	19,79%	39	40,63%	27	28,13%	96	100%
Aplicación de saberes	2	2,08%	4	4,17%	19	19,79%	39	40,63%	32	33,33%	96	100%
Ganar dinero	3	3,13%	8	8,33%	30	31,25%	32	33,33%	23	23,96%	96	100%
Capacitación	1	1,04%	5	5,21%	25	26,04%	34	35,42%	31	32,29%	96	100%
Asensos	10	10,42%	13	13,54%	23	23,96%	29	30,21%	21	21,88%	96	100%
Vida social variada	1	1,04%	7	7,29%	19	19,79%	37	38,54%	32	33,33%	96	100%
Hogar/familia	1	1,04%	3	3,13%	7	7,29%	49	51,04%	36	37,50%	96	100%
Desarrollo personal	1	1,04%	3	3,13%	7	7,29%	40	41,67%	45	46,88%	96	100%

Fuente: Encuesta de Estudio de Graduados de N y SC

El Nivel de Satisfacción personal respecto a la formación profesional de los graduados, el mayor porcentaje se encuentra en el Nivel de Bastante satisfacción que corresponde al indicador Hogar/familia (51,04%) y Muy satisfecho; le corresponde a Desarrollo (46,88%).

El resultado del Hogar/Familia, probablemente se deba porque se considera el núcleo humano más importante que tienen los Graduados dentro de la sociedad; núcleo en el que se forma, crece y se desarrolla como persona al que debe proteger y satisfacer las necesidades básicas.

C.15. Importancia de la Estabilidad Laboral a juicio de los Graduados

Tabla 25 Importancia de la Estabilidad Laboral a juicio de los Graduados

ASPECTOS	ESTABILIDAD LABORAL										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	NADA		POCO		ALGO		BASTANTE		MUY			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
La carrera que estudio	5	5,21%	6	6,25%	17	17,71%	33	34,38%	35	36,46%	96	100%
Desempeño laboral	1	1,04%	4	4,17%	11	11,46%	31	32,29%	49	51,04%	96	100%
Personalidad	1	1,04%	4	4,17%	8	8,33%	27	28,13%	56	58,33%	96	100%
Ética profesional	1	1,04%	1	1,04%	9	9,38%	23	23,96%	62	64,58%	96	100%
Capacitación	1	1,04%	5	5,21%	4	4,17%	25	26,04%	61	63,54%	96	100%

Fuente: Encuesta de Estudio de Graduados

Los aspectos de la estabilidad laboral para los graduados, el mayor porcentaje se encuentra en muy estable con los aspectos: ética profesional (64,58%), Capacitación (63,54%) y Personalidad (58,33%).

Aspectos que desarrollan diariamente los graduados en el campo laboral. La Ética Profesional comprometida con sus actividades diarias profesionales, así como en el campo personal y en el entorno, la capacitación imprescindible para desarrollarse en un mundo competitivo.

C.16. Situación actual después de la Culminación de la Carrera

Tabla 26 Situación actual después de la Culminación de la Carrera

SITUACIÓN ACTUAL	GRADUADOS					
	CONTESTAN		NO CONTESTAN		TOTAL	
	n	%	n	%	n	%
He tenido trabajos temporales relacionados con mis estudios	8	36,36%	14	63,64%	22	100%
He tenido trabajos temporales no relacionados con mis estudios	5	22,73%	17	77,27%	22	100%
He seguido estudiando	5	22,73%	17	77,27%	22	100%
EB/NC	4	18,18%	18	81,82%	22	100%

Fuente: Encuesta de Estudio de Graduados de N y SC

La Situación actual de los graduados después de la Culminación de la Carrera, indica el 36,36% que ha tenido trabajos temporales relacionados con sus estudios y trabajos no temporales el 22,73% igual porcentaje indican que ha seguido estudiando.

Los resultados presentados probablemente se deban a que los graduados de la Carrera trabajen bajo la modalidad de contrato.

C.17. Situación de Desempleo

Tabla 27 Situación de Desempleo

SITUACIÓN DE DESEMPLEO	GRADUADOS					
	CONTESTAN		NO CONTESTAN		TOTAL	
	N	%	n	%	n	%
No he puesto interés en buscar empleo	3	13,64%	19	86,36%	22	100%
He buscado activamente trabajo pero no lo he conseguido	5	22,73%	17	77,27%	22	100%
Ocupaciones familiares me han impedido buscar	5	22,73%	17	77,27%	22	100%
Mi título no es útil para los empleos que se ofrecen	3	13,64%	19	86,36%	22	100%
Los empleos que me han ofrecido no me convenían (sueldo, lugar, turnos)	16	72,73%	6	27,27%	22	100%
EB/NC	16	72,73%	6	27,27%	22	100%

Fuente: Encuesta de Estudio de Graduados de N y SC

La situación de desempleo de los graduados, indica el 72,73% que los empleos que le han ofrecido no le convenían (sueldo, lugar, turnos), Ha buscado activamente trabajo, pero no lo ha conseguido y ocupaciones familiares le han impedido buscar indican el 22,73%. No he puesto interés en buscar empleo y Mi título no es útil para los empleos que se ofrecen indican el 13,64%.

Los resultados sobre Ocupaciones Familiares le han Impedido Buscar trabajo y he Buscado trabajo Activamente pero no lo he Conseguido; probablemente se refieren cuando las Graduadas son madres de familia y tienen que atender las ocupaciones del hogar o cuando son hijas únicas y tienen que velar por el cuidado y la salud de sus progenitores.

D. BUEN VIVIR

D.1. Acceso de los graduados a los Servicios de Salud

Tabla 28 Acceso a los Servicios de Salud

SERVICIOS DE SALUD	ACCESO					
	TIENE		NO TIENE		TOTAL	
	N	%	n	%	n	%
Hospital Público	72	61,02%	46	38,98%	118	100%
Clínica Privada	48	40,68%	70	59,32%	118	100%
Seguro Social	76	64,41%	42	35,59%	118	100%
Seguro Privado	32	27,12%	86	72,88%	118	100%

Fuente: Encuesta de Estudio de Graduados de N y SC

El acceso de los graduados a los Servicios de Salud el 64,41% indica que tiene acceso al Seguro Social, al Hospital Público indica el 61,02% y a Clínicas Privadas el 40,68%.

Las instituciones públicas o privadas donde labora el graduado tienen la obligación de afiliar a su empleado, existe la alternativa de afiliarse de forma voluntaria especialmente aquellas profesionales que ejercen el libre ejercicio profesional. Además el afiliado al Instituto de Seguridad Social, no sólo se beneficia de la atención de la salud (enfermedad) sino que también realiza prevención de la enfermedad (controles médicos periódicos); puede beneficiarse del servicio social que brinda la institución como son los préstamos hipotecarios y quirografarios los que se realizan a varios años plazo y con intereses accesibles al afiliado para la adquisición de su vivienda, otro beneficio es el montepío a las personas cesantes y la mortuoria.

D.2. Tiempos de Comida del Graduado

Tabla 29 Tiempos de Comida de los Graduados

TIEMPOS DE COMIDA DIARIA	COMEN					
	SI		NO		TOTAL	
	n	%	n	%	n	%
Desayuno	114	96,61%	4	3,39%	118	100%
Almuerzo	118	100,00%	0	0,00%	118	100%
Merienda	109	92,37%	9	7,63%	118	100%
Cena	14	11,86%	104	88,14%	118	100%

Fuente: Encuesta de Estudio de Graduados de N y SC

Los tiempos de comida que realizan los graduados, indican todos los/as graduados que realizan el Almuerzo, para el desayuno el 96,61% y la merienda el 92,37%. Los resultados que se presentan reflejan que la necesidad básica con relación a la alimentación es satisfecha por los graduados la que es importante para la salud y nutrición que se traduce en un mejor rendimiento físico, psicológico e intelectual.

Los tiempos de Comida diarios de una persona son tres: Desayuno, Almuerzo y Merienda, a los que se debe agregar 2 comidas más a la media mañana y a la media tarde. No es común en nuestro medio el tiempo de comida Cena, que se lo realiza generalmente pasadas las 9 de la noche.

Disponer de los tres tiempos de comida básicos es importante, especialmente si se los realiza con una alimentación saludable que ayude en el estilo de vida del individuo, la familia y la comunidad.

D.3. Vivienda que Habitan los Graduados

Tabla 30 Vivienda que Habitan los Graduados

VIVIENDA	GRADUADOS	
	n	%
Propia	70	59,32%
Alquilada	39	33,05%
Anticresis	3	2,54%
Prestada	6	5,08%
TOTAL	118	99,99%

Fuente: Encuesta de Estudio de Graduados de N y SC

Más de la mitad (70) de los graduados disponen de Vivienda Propia, la tercera parte (39) habita en vivienda Alquilada.

Los resultados presentados seguramente se deban por que los graduados que trabajan tienen mayor facilidad al acceso de una vivienda propia, o puede darse por herencia que generalmente es de padres a hijos.

La política del gobierno actual sobre todo en vivienda, presta mayores facilidades de adquirir una vivienda propia, mediante préstamos a través de la banca privada, cooperativas, mutualistas; o también, mediante el servicio social de Préstamos hipotecarios que lo realiza el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) para los empleados afiliados.

Estos resultados se pueden presentar por que cerca de la mitad de los graduados son solteros y habitan en la vivienda de sus padres, Disponer de una vivienda es cumplir con las necesidades básicas del ser humano.

D.4. Servicios que disponen los Graduados en el lugar donde habitan

Tabla 31 Servicios que Disponen en el Lugar donde Habita

SERVICIOS	DISPONE		NO DISPONE		TOTAL	
	n	%	n	%	n	%
Servicios Básicos	118	100%	0	0%	118	100%
Áreas Verdes	72	61,02%	46	38,98%	118	100%
Áreas de Recreación	61	51,69%	57	48,31%	118	100%
Internet	69	58,47%	49	41,53%	118	100%
TV Cable o satelital	72	61,02%	46	38,98%	118	100%

Fuente: Encuesta de Estudio de Graduados

Los graduados en el lugar donde viven todos disponen de servicios básicos, más de la mitad (72) dispone en su vivienda de áreas verdes, internet (69), Tv cable satelital (72) y áreas de recreación (61). Disponer de Los Servicios Básicos en el área urbana y rural; constituyen el reflejo del avance y desarrollo social de un país, como su nombre lo indica, es básico para el bienestar biológico y social del individuo, la familia y la sociedad.

Las Áreas verdes, se refieren al ambiente natural que se encuentra en su vivienda y su entorno, pueden referirse jardines, árboles, plantas ornamentales, elementos que permiten disfrutar de aire puro, proporcionen tranquilidad en beneficio de la salud de la persona, la familia y la población.

El lugar donde viven la mayoría de graduados disponen de TV Cable y de Internet, indica que en la actualidad las infotecnologías sobre todo el Internet, ha cambiado las reglas del juego de los procesos formativos tradicionales, estas tecnologías permiten la expansión y la permeabilidad del saber a un bajísimo coste, desde el punto de vista del desarrollo del individuo es un derecho por cuanto puede condicionar su participación y su inserción en la sociedad de la información y el conocimiento.

D.5. Deportes y/o Actividades de Recreación que Practican los graduados

Tabla 32 Deportes y/o Actividades de Recreación que Practican

DEPORTES Y/O ACTIVIDADES DERECREACION	PRACTICA		NO PRACTICA		TOTAL	
	n	%	n	%	n	%
Futbol	21	17,80%	97	82,20%	118	100%
Básquet	27	22,88%	91	77,12%	118	100%
Tenis	3	2,54%	115	97,46%	118	100%
Natación	27	22,88%	91	77,12%	118	100%
Ciclismo	16	13,56%	102	86,44%	118	100%
Excursión/Caminata	27	22,88%	91	77,12%	118	100%
Gimnasia	34	28,81%	84	71,19%	118	100%
Música	17	14,41%	101	85,59%	118	100%
Manualidades	19	16,10%	99	83,90%	118	100%
Teatro	3	2,54%	115	97,46%	118	100%
Otro	32	27,12%	86	72,88%	118	100%

Fuente: Encuesta de Estudio de Graduados de N y SC

Los deportes y/o actividades de recreación que practican los graduados; el mayor porcentaje (28,81%) se encuentra en gimnasia, seguida por básquet, natación y caminata con igual porcentaje (22,88%) respectivamente.

El resultado se presenta probablemente porque practicar un deporte o realizar actividad Física es un Estilo de Vida. El ejercicio frecuente permite a la persona disfrutar de un estado bio- psi- social saludable que mejora la calidad de vida, además previenen de las enfermedades crónico-degenerativas como: Obesidad, diabetes, enfermedades cardiovasculares entre otras.

D.6. Participación como Miembro de Organizaciones/Instituciones

Tabla 33 Participación como Miembro de Organizaciones/ Instituciones

ORGANIZACIONES/INSTITUCIONES	PARTICIPA		NO PARTICIPA		TOTAL	
	N	%	n	%	n	%
Políticas	17	14,41%	101	85,59%	118	100%
Gubernamental	16	13,56%	102	86,44%	118	100%
Gremios	9	7,63%	109	92,37%	118	100%
Asociaciones	25	21,19%	93	78,81%	118	100%
Clubes	20	16,95%	98	83,05%	118	100%
Organismos Religiosos	10	8,47%	108	91,53%	118	100%
Organizaciones Barriales	18	15,25%	100	84,75%	118	100%
Otros	50	42,37%	68	57,63%	118	100%

Fuente: Encuesta de Estudio de Graduados de N y SC

La participación de los graduados como miembros de organizaciones/instituciones, el mayor porcentaje se encuentra en Asociaciones (21,19%), Clubes (16,95%) y a Organizaciones Barriales (15,25%).

Los resultados presentados de la Participación de los Graduados de la Carrera de Nutrición y Salud Comunitaria como Miembros de Organizaciones y/o Instituciones es en Asociaciones y Clubes lo que indica que tienen mayor participación en el área social, cultural y deportiva; medianamente en el área política y existe menos participación en lo que se relaciona a Gremios.

D.7. Dispone de Vacaciones Anuales

Tabla 34 Dispone de Vacaciones Anuales

DIAS DE VACACIONES ANUALES	DISPONE		NO DISPONE		TOTAL	
	n	%	n	%	n	%
Menos de 15 días	23	19,49%	95	80,51%	118	100%
15 días	32	27,12%	86	72,88%	118	100%
30 días	30	25,42%	88	74,58%	118	100%
Más de 30 días	15	12,71%	103	87,29%	118	100%

Fuente: Encuesta de Estudio de Graduados de N y SC

Los graduados que disponen de vacaciones anuales, el mayor porcentaje indica (27,12%) que son de quince días, pero el (25,42%) indica que dispone de treinta días.

Los resultados relacionados a las *Vacaciones* de los graduados, probablemente se presenten porque en las Instituciones públicas y privadas las vacaciones son generalmente de un mes o treinta días, menos de treinta días, se puede asumir que existen situaciones personales en los graduados las que deben ser atendidas en días laborales y lo trasladan a descargo de sus vacaciones.

E. EDUCACION CONTINUA

E.1. Propósitos de la Participación en Programas de Formación Relacionados con el Trabajo

Tabla 35 Propósitos de la Participación en Programas de Formación Relacionados con el Trabajo

PROPÓSITOS	PARTICIPAN		NO PARTICIPAN		TOTAL	
	n	%	n	%	n	%
Actualizar los conocimientos	76	64,41%	42	35,59%	118	100%
Mejorar la trayectoria profesional	69	58,47%	49	41,53%	118	100%
Prepararse para trabajar en otra Área	44	37,29%	74	62,71%	118	100%
Prepararse para trabajar por cuenta propia	30	25,42%	88	74,58%	118	100%
No ha participado en programas de formación	14	11,86%	104	88,14%	118	100%

Fuente: Encuesta de Estudio de Graduados de N y SC

Los propósitos de la participación de los graduados en programas de formación relacionados con el trabajo, indica el mayor porcentaje (64,41%) por *Actualizar los Conocimientos*; seguido por *Mejorar la Trayectoria Profesional* (58,47%). Un porcentaje menor (11,86%) señalan los graduados que No ha Participado en Programas de Formación.

Los resultados que se presentan posiblemente se deba a que actualmente se evidencian nuevas políticas en los procesos relacionados con la Salud (Atención, Promoción y Prevención) especialmente en las Instituciones Públicas; el avance y el desarrollo de la ciencia y la tecnología en las áreas de la Salud Alimentación y Nutrición, la competencia profesional y laboral, exige de profesionales cada vez actualizados competentes y capacitados en el área profesional y laboral en los diferentes espacios donde se desempeñen.

D.2. Estudios Adicionales

Tabla 36 Estudios Adicionales

ESTUDIOS ADICIONALES	REALIZARON		NO REALIZARON		TOTAL	
	n	%	n	%	n	%
Diplomado	20	16,95%	98	83,05%	118	100%
Especialización	11	9,32%	107	90,68%	118	100%
Máster	25	21,19%	93	78,81%	118	100%
Otra Carrera	21	17,80%	97	82,20%	118	100%
Capacitación	54	45,76%	64	54,24%	118	100%
Ninguna	23	19,49%	95	80,51%	118	100%

Fuente: Encuesta de Estudio de Graduados de N y SC

Los estudios adicionales realizados por los graduados, se encuentra el mayor porcentaje (45,76%) en Capacitación; seguido por Máster (21,19%) y Diplomado (16,95%). Existe un porcentaje (17,80%) de graduados que han realizado Otra Carrera y existen porcentajes (19,49%) que señalan a Ninguna.

El resultado se presenta probablemente porque las necesidades profesionales y laborales del momento actual así lo exige: profesionales de alto nivel competitivo, de cuarto nivel de formación, con conocimiento informático en paquetes estadísticos, seminarios, cursos y talleres actualizados.

No han realizado estudios adicionales posiblemente porque la Carrera de Nutrición y Salud Comunitaria no realiza una oferta académica para capacitar a los graduados de la carrera.

D.3. Oportunidad de Viajar

Tabla 37 Oportunidad de Viaja

VIAJÓ FUERA DEL PAÍS						
OPORTUNIDADES	SI		NO		TOTAL	
	n	%	n	%	n	%
		36	30,51 %	82	69,49 %	118
RAZONES DEL VIAJE						
Trabajo	12	10,17 %	106	89,83 %	118	100 %
Estudio	10	8,47%	108	91,53 %	118	100 %
Otro	14	11,86 %	104	88,14 %	118	100 %

Fuente: Encuesta de Estudio de Graduados de N y SC

La oportunidad de viajar que han tenido los graduados es un porcentaje que corresponde al (30,51%).

Las razones del viaje han sido por *Trabajo* el (10,17%) y estudio (8,47%); Sin embargo, señalan los graduados en mayor porcentaje (11,86%) a *Otro* las razones del viaje.

Los resultados se pueden presentar probablemente, porque en la institución educativa en el proceso de formación profesional no se desarrolla programas de becas, pasantías y giras de observación estudiantil con su par internacional, no existe una política de carrera para crear de forma directa vínculos inter-institucionales a nivel internacional para los profesionales en formación.

F. FICHA DE INFORMACIÓN SOCIODEMOGRAFICA

F.1. Lugar de Nacimiento

Tabla 38 Lugar de Nacimiento

GRADUADOS		
LUGAR DE NACIMIENTO	N	%
CARCHI		
Bolívar	1	5,00%
Mira	2	10,00%
Montufar	3	15,00%
San Gabriel	11	55,00%
Tulcán	3	15,00%
TOTAL	20	100,00%
IMBABURA		
Ibarra	46	65,71%
Otavalo	12	17,14%
Antonio Ante	7	10%
Pimampiro	3	4,29%
Cotacachi	2	2,86%
TOTAL	70	100,00%
PICHINCHA		
Cayambe	7	46,67%
Quichinche	1	6,67%
Tabacundo	1	6,67%
Quito	6	40,00%
TOTAL	15	100,00%

CHIMBORAZO		
Riobamba	1	50,00%
Chunchi	1	50,00%
TOTAL	2	100,00%
ESMERALDAS		
San Lorenzo	3	100,00%
TOTAL	3	100,00%
COLOMBIA		
Pasto	4	100,00%
TOTAL	4	100,00%
E/B	4	100,00%
TOTAL	4	100,00%

Fuente: Encuesta de Estudio de Graduados de N y SC

Los resultados indican que más de la mitad (70) de los graduados son de la provincia de Imbabura, menos de la tercera parte provienen de las provincias de Carchi (20) y Pichincha (15) en menor proporción provienen de las provincias de Chimborazo (2), Esmeraldas (3) y Colombia (4).

Los resultados permiten indicar que la Carrera de Nutrición y Salud Comunitaria está conformada especialmente por bachilleres de la región Norte del país y del sur de Colombia.

F.2. Sexo de Los Graduados

Tabla 39 Sexo de los Graduados

SEXO	TOTAL	
	n	%
Hombre	29	24,57%
Mujer	89	75,42%
TOTAL	118	99,99%

Fuente: Encuesta de Estudio de Graduados de N y SC

Los resultados indican que el estudio estaba conformado en su mayoría de mujeres (89) y sólo la cuarta parte (29) de los encuestados son hombres.

El resultado que refleja el comportamiento que tienen las carreras relacionadas con salud. Históricamente estas carreras han sido consideradas carreras destinadas para la formación profesional de las mujeres.

A pesar de que la Universidad Técnica del Norte cuenta con Carreras que confieren títulos de ingeniería como la Facultad de Ciencias Aplicadas, de Ingeniería en Ciencias Agropecuarias y Ambientales, Ciencias Administrativas y Económicas, carreras que forman a un mayor número de profesionales hombres.

F.3. Edad de acuerdo al Sexo

Tabla 40 Edad de acuerdo al Sexo

EDAD	SEXO			
	FEMENINO		MASCULINO	
	n	%	n	%
20-24	2	2,24%	0	0,00%
25-29	28	31,46%	8	27,58%
30-34	20	22,47%	5	17,24%
35-39	30	33,7%	9	31,03%
40-44	7	7,86%	6	20,68%
45-49	2	2,24%	1	3,44%
TOTAL	89	99,97%	29	99,97%

Fuente: Encuesta de Estudio de Graduados de N y SC

La Edad según Sexo, indican los resultados que para el sexo Femenino, más de la mitad (80) de los graduados se encuentran entre el grupo de edad de 20 a 39 años y en menor porcentaje (10,10%) les corresponde el grupo de edad de 40 a 49 años. Para el sexo *Masculino*, la mayoría (22) de graduados se encuentra en el grupo de edad de 40 a 49 años y el menor porcentaje corresponde al grupo de edad de 20 a 39 años.

Se puede decir que de acuerdo al Conjunto de Prestaciones del Sistema Nacional de Salud, los graduados se encuentran en el grupo de edad del adulto joven (20 a 39 años), las mujeres se encuentran en el grupo de edad fértil y el Grupo de Adultos (40 a 64 años), lo que permite establecer que la población de estudio se encuentra en el grupo de edad económicamente activo.

F.4. Estado Civil de acuerdo al Sexo

Tabla 41 Estado Civil de acuerdo al Sexo

ESTADO CIVIL	SEXO			
	FEMENINO		MASCULINO	
	N	%	n	%
Soltero	43	48,31%	11	37,93%
Casado	37	41,57%	17	58,62%
Divorciado	5	5,61%	0	0%
Unión Libre	2	2,24%	1	3,44%
Viudo	2	2,24%	0	0%
Total	89	99,97%	29	99,99%

Fuente: Encuesta de Estudio de Graduados de N y SC

El Estado Civil de acuerdo al Sexo, le corresponde al estado civil Soltero el mayor porcentaje (48,31%) y Casado (41,57%). Divorciado, Unión Libre y Viudo le corresponde porcentajes menores.

Los resultados se presentan porque probablemente el estado civil es una elección de vida de las personas (excepto viudo), existen madres solteras entre las encuestadas; sin embargo, las personas casadas pueden ver en el matrimonio un estado de seguridad social, emocional, económica y financiera; en tanto que el estado civil soltera puede tener independencia y solvencia económica, superación personal y profesional.

G. OPINIÓN DE LOS EMPLEADORES

El estudio, se realizó con 36 empleadores, mediante la aplicación de la encuesta sobre Estudio de Graduados y Empleabilidad adaptada del Cuestionario del Manual de Instrumentos y Recomendaciones sobre Seguimiento de Egresados y Empleabilidad de la Red GRADUA2.

La encuesta se diseñó con 10 variables y se aplicó en los meses de enero a marzo del 2011, en las provincias de: Carchi, Esmeraldas, Imbabura, Pichincha, Cotopaxi, Tungurahua, Bolívar, Guayas, Loja y Sucumbíos provincias en donde laboran los graduados.

Para el procesamiento de la información se creó una base de datos en el programa Epi-Info, SPSS y los resultados se encuentran en tablas de frecuencia absoluta y relativa.

G.1. Tipo de Institución donde laboran los graduados

Tabla 42 Tipo de Institución donde laboran los graduados

INSTITUCIÓN	TOTAL	
	N	%
Estatal	19	52,77%
Privada	5	13,88%
Eco. Mixta	1	2,77%
ONG	5	13,88%
Otra	6	16,66%
TOTAL	36	99,96%

Fuente: Encuesta de Empleadores de los graduados de N y SC

El tipo de institución donde laboran los graduados, el mayor porcentaje (52,77%) corresponde a *Estatal*, *Otra* (16,66%), *Privada* y *ONG* corresponde el (13,88%) respectivamente.

Estos resultados, indican que los graduados se encuentran laborando en áreas de Clínica y de Salud Pública en Instituciones del Ministerio de Salud Pública como Hospitales y las Direcciones de Salud Provincial (MSP), Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), Hospital de la Policía, Policía Nacional, Ministerio de Inclusión y Económica y Social, Municipio de Mira. Correspondientes a instituciones estatales.

G.2. Conocimientos que Aplican los graduados en el Campo Laboral

Tabla 43 Conocimientos que Aplican en el Campo Laboral.

CONOCIMIENTOS	APLICA										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	NADA		POCO		ALGO		BASTANTE		MUCHO			
	n	%	n	%	N	%	n	%	n	%	n	%
IDIOMA EXTRANJERO	34	94,44%	1	2,77%	0	0%	1	2,77%	0	0%	36	100%
INFORMÁTICA	5	13,88%	7	19,44%	5	13,88%	9	25%	10	27,77%	36	100%

Fuente: Encuesta de Empleadores de los graduados de N y SC

A opinión de los empleadores, los conocimientos sobre el idioma extranjero que aplican los graduados en el campo laboral, el mayor

porcentaje (94,44%) indican que nada; en relación a los conocimientos de la informática indican que aplican Mucho el 27,77%.

Resultados que se pueden presentar porque en el ejercicio profesional a nivel hospitalario y de Salud Pública, los conocimientos en la informática y el idioma extranjero no son medio de comunicación directa con el usuario de estas instituciones.

G.3. Capacidades que aplica los graduados en el Campo Laboral

Tabla 44 Capacidades que aplica en el Campo Laboral

CAPACIDADES	APLICA							
	3		4		5		TOTAL	
	ALGO		BASTANTE		MUCHO			
	n	%	n	%	n	%	n	%
Planificación, coordinación y organización	7	19,44%	17	47,22%	12	33,33%	36	100%
Capacidad de análisis	7	19,44%	16	44,44%	13	36,11%	36	100%
Capacidad de reflexión sobre su propio trabajo	7	19,44%	11	30,56%	18	50,00%	36	100%
Creatividad e innovación	11	30,56%	17	47,22%	8	22,22%	36	100%
Trabajo bajo presión	1	2,78%	25	69,44%	10	27,78%	36	100%
Administración del tiempo	6	16,67%	16	44,44%	14	38,89%	36	100%
Capacidad para negociar	17	47,22%	14	38,89%	5	13,89%	36	100%
Trabajar en equipo	1	2,78%	14	38,89%	21	58,33%	36	100%
Iniciativa en tomar decisiones	5	13,89%	17	47,22%	14	38,89%	36	100%
Capacidad de adaptación	4	11,11%	15	41,67%	17	47,22%	36	100%
Capacidad de concentración	3	8,33%	17	47,22%	16	44,44%	36	100%
Pensamiento crítico	3	8,33%	15	41,67%	18	50,00%	36	100%
Capacidad de liderazgo	3	8,33%	14	38,89%	19	52,78%	36	100%
Asumir responsabilidades	3	8,33%	14	38,89%	19	52,78%	36	100%

Fuente: Encuesta de Empleadores de los graduados de N y SC

La opinión de los empleadores sobre las capacidades que los graduados aplican en el campo laboral es Bastante; se encuentran con porcentajes elevados: Trabajo bajo presión (69,44%); Planificación, coordinación y organización (47,22%); Creatividad e innovación (47,22%); Iniciativa en tomar decisiones (47,22%) y capacidad de concentración (47,22%).

Los graduados aplican Mucho las capacidades de: Trabajar en equipo (58,33%), Capacidad de liderazgo (52,78%).

Asumir responsabilidades (52,78%), Pensamiento crítico (50,00%) y Capacidad de reflexión sobre su propio trabajo (50,00%).

Resultados que se pueden presentar por las diversas actividades que desarrollan los graduados en las Instituciones públicas y privadas como: Planificación, organización, ejecución y evaluación, Intervención, Informes, Educación, Seguimiento de Casos, Visitas domiciliarias entre otras.

G.4. Habilidades que Aplican los Graduados en el Campo Laboral

Tabla 45 Habilidades que Aplica en el Campo Laboral

HABILIDADES	APLICA						TOTAL	
	3		4		5			
	ALGO		BASTANTE		MUCHO			
	N	%	n	%	n	%	n	%
Habilidad para resolver problemas	2	5,56%	16	44,44%	18	50,00%	36	100%
Habilidad para aprender	1	2,78%	18	50,00%	17	47,22%	36	100%
Trabaja independientemente	6	16,67%	15	41,67%	15	41,67%	36	100%
Habilidad para comunicarse oralmente	2	5,56%	16	44,44%	18	50,00%	36	100%
Habilidad en comunicación escrita	6	16,67%	6	16,67%	24	66,67%	36	100%
Habilidad para buscar información	1	2,78%	10	27,78%	25	69,44%	36	100%

Fuente: Encuesta de Empleadores de los graduados de N y SC

Las habilidades que los graduados aplican en el campo laboral, indican los empleadores que es Mucho, con porcentajes elevados señalan a: Habilidad para buscar información (69,44%), Habilidad en comunicación escrita (66,67%), Habilidad para comunicarse oralmente (50,00%) y Habilidad para resolver problemas (50%). Bastante aplican las habilidades para aprender (50,00%).

Los resultados se presentan debido a que el graduado debe solventar inquietudes y preguntas a los usuarios, con el personal que labora, a sus jefes inmediatos o colaborar en otras áreas; la presentación de informes, el contacto directo con la población, le permite desarrollar las habilidades señaladas.

G.5. Valores que Aplican los graduados en el Campo Laboral

Tabla 46 Valores que Aplican los graduados en el Campo Laboral

VALORES	APLICA					
	4		5		TOTAL	
	BASTANTE		MUCHO			
	n	%	n	%	n	%
Comportamiento ético	8	22,22%	28	77,78%	36	100%

Fuente: Encuesta de Empleadores de los graduados de N y SC

Según opinión de los empleadores el Valor que aplican los graduados en el Campo Laboral es el Comportamiento Ético con un porcentaje alto en Mucho (77,78%) y Bastante (22,22%).

El resultado se puede presentar por la formación académica-profesional que recibió el graduado de la carrera; especialmente en las prácticas pre-profesionales que realizó en las diferentes áreas; donde el profesional en formación se encuentra frente a problemas reales de Salud, Alimentación y Nutrición y la solución a los problemas de su especialidad debe hacerlo con un Comportamiento Ético y Profesional.

G.6. Formación de Capacidades Laborales

Tabla 47 Formación de Capacidades Laborales

CAPACIDADES LABORALES	EMPLEADORES	
	n	%
Excelente formación	35	97,22%
Mediana formación	1	2,77%
TOTAL	36	99,99%

Fuente: Encuesta de Empleadores de los graduados de N y SC

La formación de Capacidades Laborales de los graduados indican la mayoría de empleadores (97,22%) que tienen excelente formación de capacidades laborales.

El resultado puede referir a la formación teórico-práctico de la carrera, con el fortalecimiento del conocimiento técnico y científico mediante

prácticas pre-profesionales realizadas en el proceso de formación para el desarrollo de capacidades básicas, genéricas y profesionales que definen al profesional de la carrera de Nutrición y Salud Comunitaria.

G.7. Cualidades Profesionales que destacan los graduados en el Campo Laboral.

Tabla 48 Cualidades Profesionales que Destacan los graduados en el Campo Laboral

CUALIDADES	DESTACAN		NO DESTACAN		TOTAL	
	n	%	n	%	n	%
Los conocimientos sobre su disciplina de formación	6	16,67%	30	83,33%	36	100%
Habilidades para ejecutar tareas	10	27,78%	26	72,22%	36	100%
Actitudes frente al trabajo	10	27,78%	26	72,22%	36	100%
Valores asociados para tareas fundamentales	1	2,78%	35	97,22%	36	100%
Todos	9	25,00%	27	75,00%	36	100%

Fuente: Encuesta de Empleadores de los graduados de N y SC

Las cualidades profesionales que desatacan los empleadores de los graduados en el campo laboral con igual porcentaje (27,78%) señalan a: Habilidades para Ejecutar Tareas y Actitudes Frente al Trabajo.

Los resultados que se deban probablemente a que el Graduado aplicó esas habilidades en el transcurso de su formación profesional, al desarrollar tareas, trabajos, informes, seminarios y desde luego las evaluaciones que contempla el currículo de formación académica y profesional de la Carrera.

G.8. Medios Utilizados para Incorporar Personal a la Empresa

Tabla 49 Medios Utilizados para Incorporar Personal a la Empresa

MEDIOS MÁS UTILIZADO	INCORPORA		NO INCORPORA		TOTAL	
	N	%	n	%	n	%
Contactos personales	29	80,56%	7	19,44%	36	100%
Otro	7	19,44%	29	80,56%	36	100%

Fuente: Encuesta de Empleadores de los graduados de N y SC

Los medios más utilizados para incorporar personal en la empresa son mediante Contactos Personales lo indican los empleadores en su mayoría (80,56%).

Resultados que se pueden presentar, porque generalmente la persona que conoce de la necesidad de los servicios de un profesional nutricionista, en instituciones públicas, privadas o ONG; de servicios de Salud o de educación es quien se encuentra cerca de la institución, y que

generalmente comunica y/o recomienda al profesional que cumplió con los requisitos para ese cargo.

Este resultado corrobora los resultados de la tabla 13.

G.9. Actividad económica de la Empresa u Organización donde Laboran los graduados

Tabla 50 Actividades económica de la Institución u Organización donde Laboran los graduados

ACTIVIDADES	LABORA		NO LABORA		TOTAL	
	n	%	n	%	n	%
Salud	15	41,66%	21	58,33%	36	100%
Educación	6	16,66%	30	83,33%	36	100%
Servicios	8	22,22%	28	77,78%	36	100%
Asesoría y consultoría	2	5,55%	34	94,44%	36	100%
Otro	5	13,88%	31	86,11%	36	100%

Fuente: Encuesta de Empleadores de los graduados de N y SC

La mayoría (41,66%) de las Instituciones donde laboran los graduados se ubica en actividades de Salud, menos de la mitad (22,22%) corresponde a Servicios (22,22%), Educación (16,66%) y Asesoría/consultoría (5,55%).

La formación profesional del graduado es en salud, por lo tanto, los resultados obtenidos ratifican el área de ocupación profesional del nutricionista; que, además en las instituciones de educación del nivel medio y superior desarrolla su actividad laboral como docente de la especialidad.

G.10. Grado de Satisfacción del Empleador con respecto al desempeño Laboral

Tabla 51 Grado de Satisfacción del Empleador con Respecto al Desempeño Laboral.

GRADO	SATISFACCION					
	4		5		TOTAL	
	BASTANTE		COMPLETAMENTE			
	N	%	n	%	n	%
Desempeño	16	44,44%	20	55,56%	36	100%

Fuente: Encuesta de Empleadores de los graduados de N y SC

El grado de Satisfacción del Empleador con respecto al desempeño laboral de los graduados, la opinión es Completamente Satisfecho con un alto porcentaje (55,55%) y de Bastante Satisfecho (44,44%).

El resultado puede presentarse por la formación teórico-práctico humanista que recibe el graduado, para que se desenvuelva con conocimientos científico-técnicos.

Además de diversas áreas del campo laboral, para que tanto el usuario como la comunidad, el equipo disciplinar y la institución se encuentren satisfechos de la formación que le caracteriza al *profesional de la carrera*

de Nutrición y Salud Comunitaria de la Universidad Técnica del Norte en el país.

4.2. Discusión de los resultados

Los resultados del Estudio de Graduados de la Carrera de Nutrición y Salud Comunitaria del periodo 2000-2009 se presentan sistematizados por variables de estudio con los siguientes términos:

4.2.1. El Perfil de Ingreso de los Bachilleres

El Estudio de Graduados, determinó que el tipo de Institución de donde provienen los graduados es Pública (69,49%), la Especialidad del Graduado es Químico Biólogo (84,74%) y la Nota es de Muy Buena (78,81%) y Sobresaliente (15,25%).

En las razones para escoger la Universidad Técnica del Norte y los factores que influyeron en la elección de la Carrera de Nutrición y Salud Comunitaria durante el periodo 2000-2009, los graduados señalaron la *Decisión Personal* (63,56%), (67,80%) con porcentajes elevados para cada decisión respectivamente.

El Libro de Matrículas de la Carrera (2000-2009), registró los datos personales de los graduados: nombres y apellidos, lugar de nacimiento, especialidad, colegio, dirección, estado civil, género, edad y año/semestre de matrícula; El Estudio de Graduados (2011-2012), actualizó los datos personales, dirección domiciliaria y dirección laboral de los graduado de la Carrera de Nutrición y Salud Comunitaria.

La malla curricular de la Carrera de Nutrición y Salud Comunitaria (2000-2009), señaló los Ejes de Formación Profesional; constituida por

materias Humanística, Básica, Profesional, Optativa, Prácticas Profesionales o Pasantías y Trabajo de Graduación.

Las materias básicas de la carrera se establecen en: Morfo fisiología, Química General y Orgánica, Bioquímica, Microbiología y Parasitología, las materias profesionales: Técnica Dietética, y Nutrición Básica; materias destinadas en los primeros años/semestres.

El estudio de graduados determinó que el Bachiller con especialidad de Químico Biólogo, ingresó con conocimientos básicos que le ayudo a desarrollar con mayor conocimiento y habilidad los procesos de enseñanza-aprendizaje de la especialidad en las materias básicas y profesionales de carrera.

La Información recibida por los graduados al momento de ingresar a la Carrera de Nutrición y Salud Comunitaria, (2000-2009) fue diversa, el estudio, determinó que la información relevante como: *Los Requisitos de Ingresos* (60,17%) a la carrera; requisitos que le permitieron al graduado organizar documentos como: copia de título de bachiller o copia de acta de grado, copia de la cédula de ciudadanía y papeleta de votación y de cancelar los respectivos aranceles que la UTN disponía como política institucional.

En la actualidad, obtener información sobre la universidad o la carrera se ha transformado en accesible, inmediato, y económico, gracias a la tecnología puesto que nos desarrollamos en la “sociedad del conocimiento”, que se basa en el uso intensivo de la tecnología y la información, lo que obliga al cambio de los objetivos y estrategias de las IES (el nuevo contexto de la educación superior).

Mediante el sistema de estudio, duración y título que ofertó la carrera, durante el periodo 1991 al 2000, se ofertó la Licenciatura en Nutrición y

Dietética con una duración de cuatro años. a partir del 2000 (resolución of. n°153 de la secretaría general de la universidad técnica del norte), se oferta la Carrera de Nutrición y Salud Comunitaria con la duración de cuatro años.

El estudio de graduados permitió identificar, ubicar y registrar a los graduados de la carrera desde su creación. Licenciados en Nutrición y Dietética (61,9%) y Licenciados en Nutrición y Salud Comunitaria (38,1%).

La Carrera de Nutrición y Salud Comunitaria es presencial, el horario académico contempla 8 horas académicas (45 minutos) para la formación profesional (Malla curricular 2000-2009), por lo que las personas que financiaron la Educación Superior de los graduados fueron sus progenitores (91,53%).

4.2.2. En el Proceso de Formación Profesional

Valoración de las condiciones de estudio durante la carrera

El Manual de Instrumentos y Recomendaciones sobre el Seguimiento de Egresados de GRADUA2, indica que el estudio es de importancia para las universidades, ya que el desempeño profesional y personal de los graduados permite establecer indicadores con respecto a la calidad y eficiencia de las instituciones de Educación Superior.

El Estudio de Graduados estableció que la condición de la Carrera de Nutrición y Salud Comunitaria es de Muy Buena, está determinada por la Calidad de la Enseñanza (50,85%), Vinculación con el Medio Externo (48,31%), Enseñanza Teórica-Práctica (44,07%).

Resultados que permitieron demostrar que la carrera en los diferentes procesos de enseñanza aprendizaje mantiene coherencia con su malla curricular, educación personalizada, prácticas en instituciones públicas y

privadas para la aplicación de conocimientos de las diferentes áreas, prácticas pre-profesionales realizadas en hospitales de especialización (Hospital Baca Ortiz y Eugenio Espejo) de la capital del país y en centros y sub-centros de Salud del Ministerio de Salud Pública (MSP).

4.2.3. Capacidades desarrolladas en el proceso de formación profesional

Entre las Capacidades, Habilidades y Valores, que desarrollaron los graduados en el proceso de formación profesional, que se encuentran contemplados en los Sílabos, de acuerdo a los ejes de formación de la malla curricular son: las Competencias Básicas, Genéricas y Específicas.

El estudio, determinó que los graduados desarrollaron de acuerdo al indicador Bastante las Capacidades Específicas como: Capacidad de Aplicar los Conocimientos en la Práctica (44,92%), Capacidad de Trabajo en Equipo (44,07%) Conocimientos sobre el Área de Estudio y de la Profesión (43,22%).

En cambio sucede que en el desarrollo de las Habilidades, los graduados puntuaron en Bastante en la Habilidad para Buscar, Procesar y Analizar información (33,33%) y en las Habilidades Interpersonales (28,00%).

El Valor que más han desarrollado los graduados es el Compromiso Ético, que se encuentra en el indicador Mucho (21,07%).

La carrera de Nutrición y Salud Comunitaria, de acuerdo a la Ley de Educación Superior cumple en el proceso de formación profesional con los principios del “Saber, Saber Hacer y el Saber Ser; Conocimiento-Práctica-Formación personal”.

El estudio de Escalona, Lina y Fernández, Elba (2007), determinó que la formación que recibieron los graduados, de acuerdo con la estructuración de conocimientos teóricos, metodológicos y técnicos que les brindó la institución en que cursaron sus estudios, así como el conjunto de habilidades y aptitudes que desarrollaron durante su formación ha facilitado su desempeño profesional.

En la Encuesta de Opinión de los Empleadores del Estudio de Graduados de la Carrera de Nutrición y Salud Comunitaria (2000-2009) se determinó la medida en que las capacidades, habilidades y los valores del graduado fueron aplicadas en el trabajo actual. Las capacidades que aplican los graduados son: Trabajo Bajo Presión, Planificación, Coordinación y Organización, Creatividad e Innovación, Iniciativa en Tomar Decisiones.

Entre las habilidades que los graduados aplicaron en el campo laboral, indican los empleadores a: Habilidad Para Buscar Información, Habilidad en Comunicación Escrita, Habilidad para Comunicarse Oralmente y el Valor que aplican los graduados en el campo laboral es el Comportamiento Ético.

4.2.4. Situación Laboral de los Graduados

La formación profesional del graduado, lo determina la malla curricular de la Carrera de Nutrición y Salud Comunitaria, currículo que forma profesionales para el desempeño técnico-científico del ejercicio profesional en las áreas de Clínica, Salud Pública y el Libre Ejercicio Profesional. El estudio concluyó que los graduados se inician en el campo laboral después de obtener la licenciatura (50,85%); pero existen graduados (30,51%) que comenzaron a trabajar antes de graduarse. El tiempo que se demoraron en conseguir trabajo fueron de 3 a 6 meses (51,21%).

En el Manual de Instrumentos y Recomendaciones sobre el Seguimiento de Egresados y graduados, indica que las universidades actúan como facilitadoras del acceso a mayores oportunidades laborales, si se considera que los procesos de inserción laboral de los graduados universitarios se caracterizan fundamentalmente por su diversidad, ya que existen multitud de factores tanto académicos, laborales y personales que pueden incidir notablemente en sus oportunidades laborales.

El estudio mostró además que los profesionales accedieron al campo laboral mediante relaciones y contactos personales (39,58%) quienes tuvieron la oportunidad de lograr su primera ocupación. La falta de estímulo salarial (16,66%) fue la razón del Graduado para cambiar de trabajo; salarios inferiores al sueldo básico, y porque no existió el reconocimiento a horas extras a días festivos a vacaciones.

El perfil del graduado de la Carrera de Nutrición y Salud Comunitaria, indicó las capacidades de formación para laborar en Instituciones Públicas, Privadas, Mixtas, ONG's y en el Libre Ejercicio Profesional. El Manual de Instrumentos y Recomendaciones sobre el Seguimiento de Egresados de GRADUA2 indica que los estudios buscan contribuir a la explicación del desempeño profesional, permitiendo identificar si los graduados se incorporan a las empresas productivas y de servicios y, si dentro de ellas se estancan en los puestos bajos o intermedios, o bien si gracias a su formación puede acceder progresiva y rápidamente a posiciones de dirección.

El Estudio de Graduados concluyó que el tipo de Institución donde laboran los graduados son instituciones de origen *Estatal* (48,42%), la actividad que desarrolló la institución está relacionada con la *Salud* (55,78%), el tiempo que laboraron son menos de dos años (34,37%) y el cargo que desempeñaron fue operativo (63,15%), laboraron tiempo completo (87,36%) de acuerdo a las políticas laborales del país.

La resolución No.00010 del Ministerio de Relaciones Laborales/R. O 128 del 11 de febrero del 2010, en el país se labora bajo la nominación de la Remuneración Mensual Unificada. El trabajo sobre estudios de egresados Jaramillo A y col. afirma que las encuestas a egresados universitarios sobre experiencias laborales actuales y sobre sus niveles de ingreso son un indicador generalizado y fácil de comprobar del éxito de la institución. El Estudio de Graduados determinó que el Ingreso Mensual en el 46,41% es mayor a los quinientos dólares y en el 30,95% es menor a quinientos dólares. Perciben un ingreso mayor a mil dólares el 13,09%

El estudio de Sánchez y Ballester (2014) en el contexto de la globalización indica que la educación es el ámbito principal donde se concreta la transformación de la información en conocimiento y se reconoce la innegable relación con el desarrollo económico y la competitividad, el fortalecimiento de la democracia y la integración social, la equidad e igualdad de oportunidades. El estudio de graduados concluyó que los estudios en los que se graduaron le fueron de bastante ayuda por el desarrollo de su personalidad (43,8%).

El estudio de Escalona, Lina y Fernández, Elba (2007), en su estudio sobre Egresados refiriéndose al desempeño profesional en el mercado laboral, indica que todas las carreras profesionales pretenden formar a las personas para ejercer la profesión estudiada, y la sociedad espera que los profesionales formados en las diferentes instituciones de educación superior se desempeñen con calidad y eficiencia. El Estudio de Graduados determinó que la ocupación del graduado en su campo de estudio se encuentra completamente relacionado (36,45%)

El Estudio sobre Formación Profesional y Mercado Laboral (Gonczi 1997, como se citó en Estrella, G y Ponce, M.T., 2006) manifiesta que la formación de un profesional tiene tres aspectos básicos: a) El desarrollo del

conocimiento general, b) El desarrollo del conocimiento laboral y c) La experiencia en el trabajo, características que permiten al profesional aprovechar las oportunidades de empleo, abrir propios mercados y fuentes de trabajo. La investigación mostró que la razón por la que el 23,96% de los graduados aceptaron ese trabajo fue porque la institución les ofreció seguridad laboral y social, salario, horas extras y vacaciones.

En el estudio de Pacheco Lucas (1999) sobre la Universidad y Desarrollo Socio Cultural, señala que si la cultura se manifiesta especialmente a través de los comportamientos del ser humano, la universidad debe ser la instancia empeñada en constituirse en modeladora de lo humano. El Estudio de Graduados determinó que el 52,08% de los graduados se encuentran Bastante Satisfechos con su trabajo por el ambiente laboral.

En el Manual de Instrumentos y Recomendaciones sobre el Seguimiento de Egresados de GRADUA2, indica que el desempeño profesional puede verse afectada no sólo por las variables del mercado laboral, sino también por las variables sociales, familiares y educativas que caracterizan a cada graduado. El estudio concluyó que el 51,04%, de graduados se encuentra bastante satisfecho en lo personal y en lo profesional por la atención que puede dar al hogar y a la familia y puede satisfacer las necesidades básicas del ser humano.

4.2.5. Estabilidad laboral

Pacheco, Lucas (1999) en el *estudio sobre Desarrollo de Mercado*, manifiesta que, la universidad como promotora del desarrollo espiritual, que observa valores y los desarrolla no solo en la juventud, sino en la totalidad social, tiene a la ética y a la moral como sustentos de su acción. El Estudio de Graduados determinó que en lo que tiene que ver con estabilidad laboral

el indicador Muy importante se encuentra en un (64,58%), en los aspectos de la Ética Profesional y la Capacitación en (63,54%).

En el Manual de Instrumentos y Recomendaciones sobre el Seguimiento de Egresados de GRADUA2, manifiesta que los Graduados con creatividad y capacidad de identificar problemas y oportunidades son capaces de encontrar líneas de desarrollo que les permitan generar nuevas alternativas para su propia subsistencia primero, y para ampliar la demanda de puestos de trabajo después. El Estudio de Graduados estableció que el 36,36% de los graduados ha tenido Trabajos Temporales Relacionados con sus Estudios y Ha tenido Trabajos Temporales No Relacionados Con Sus Estudios el 22,73%, y el mismo porcentaje ha seguido estudiando desde que culminó la carrera.

En el Manual de Instrumentos y Recomendaciones sobre el Seguimiento de Egresados de GRADUA2, que señala que el estudio permite conocer de forma objetiva el resultado del plan de estudios en la sociedad. Las carreras profesionales pretenden formar a las personas para ejercer la profesión estudiada, y la sociedad espera que los profesionales formados en las distintas instituciones de educación superior se desempeñen con calidad y eficiencia, El Estudio de Graduados atribuyó que la situación de desempleo de los graduados se debe a que los empleos que le han ofrecido no le convenían (sueldo, lugar, turnos) al 72,73%.

Valderrama (2002), en su estudio señala que la educación superior no está restringida únicamente a la formación de empleados, sino que su función se ampliará cada vez más a la formación de profesionales emprendedores que inicien y desarrollen sus programas de empresas. De acuerdo al Estudio de Graduados que determinó que existen otras situaciones que los graduados atribuyen su situación de desempleo como: Ha buscado activamente trabajo pero no lo ha conseguido y ocupaciones familiares le han impedido buscar (22,23%) ; sin embargo existen

profesionales que han logrado crear su propia empresa como Spas, servicio de alimentación para personas sanas y para las que presentan alguna patología o con régimen de adelgazamiento; empresas relacionadas directamente con su formación profesional. Estos servicios de los profesionales nutricionistas se encuentran ubicados en la ciudad de Ibarra y en la ciudad de Quito. Otra actividad en la que se encuentran los profesionales es el Visitador a Médico y en Clínicas de Diálisis y existen graduados que siguen estudios para complementar su profesión inicial.

La Pirámide de Maslow, o jerarquía de las necesidades humanas, propuesta por Abraham Maslow en su obra: *Una teoría sobre la motivación humana* de (1943), que defiende que conforme se satisfacen las necesidades más básicas o fisiológicas, los seres humanos desarrollan necesidades y deseos más elevados. De acuerdo a esta teoría, la población del Estudio de Graduados cumplió las necesidades básicas relacionadas con la atención de salud el 61,02% tiene acceso al Hospital Público, el 64,41% al Seguro Social, 33,57% y la atención de la salud mediante seguro privado 27,12% y clínica privada el 40,68%.

De la población de estudio, satisfacen las necesidades básicas o fisiológicas mediante la alimentación en: desayuno (96,061%), almuerzo (100,00%) y merienda (92,37%). De los graduados el 59,32% disponen de vivienda propia; vivienda alquilada, prestada y anticresis disponen el 40,67%,

Los servicios básicos están disponibles para todos los graduados, áreas verdes (61,02%) y de recreación (51,61%), internet (58,47%) y TV Cable satelital (61,02%) de esta manera los graduados tienen satisfechas las necesidades de seguridad y protección.

Las necesidades de afiliación y afecto son satisfechas en los graduados mediante la participación ciudadana el 42,37% que corresponde a otras

organizaciones, el 27,27% corresponde a la participación en asociaciones el 21,19% y a clubes 16,95%. De la población estudiada el 28,81% realiza como actividad de recreación gimnasia, de manera que los graduados con esta actividad satisfacen las necesidades básicas de acuerdo a la teoría de Maslow y el 27,12% de los graduados dispone de quince días de vacaciones, de acuerdo con los criterios de “El Buen Vivir”.

Un “Vivir Bien” que se encuentra basado en la vivencia de nuestros pueblos, que es vivir en comunidad, en hermandad y especialmente en complementariedad, que proporciona una serie de derechos y garantías sociales, económicas y ambientales, se observa el desarrollo individual, colectivo y con la naturaleza, con criterios de respeto a la dignidad humana y de mejoría de la calidad de vida de los graduados y su familia.

Valderrama, J. (2002), en su investigación de seguimiento de graduados manifiesta que no hay trabajo decente posible sin formación profesional, es un requisito de acceso al trabajo digno, el trabajo decente es un espacio de formación, ya que no es concebible entender la permanencia si no es a través de capacitación continua, actualización de competencia y recalificación profesional. El Estudio de Graduados concluyó que los propósitos de formación relacionados con el trabajo fue el de Actualizar los Conocimientos del 64,41% y Mejorar la Trayectoria Profesional del 58,47%, y que el 11,86% de los graduados No ha Participado en programas de formación.

Valderrama J. (2002) en su investigación comprueba que la formación profesional no sólo es condición de partida, sino camino permanente, que su relación de impacto va más allá del acceso al trabajo, que se presenta como la oportunidad de generar espacio, permanencia y desarrollo, en donde la acción principal será aquella que incida en la adquisición de nuevos conocimientos, vía capacitación, actualización y formación continua que valorados y aplicados impactaran en desarrollo individual, definición de

ventajas competitividad y en incremento de la productividad de la organización. El Estudio de Graduados determinó que los estudios adicionales realizados por los graduados el 45,76% corresponden a *Capacitación* y el 21,19% corresponde a *Máster*, el 19,49% de los graduados no ha realizado ningún estudio adicional.

El Estudio de Graduados señaló que la mayoría (69,49%) de graduados no ha tenido la oportunidad de viajar frente a la décima parte de los graduados que han viajado Por Estudios (8,47%), Por Trabajo (10,17%), Por Otra Razón el 11,86% y no contestan el 69,5%. Es necesario que la carrera facilite a los graduados disponer de otras realidades relacionadas con su formación profesional fuera del contexto nacional que le ayudará a interpretar, relacionar y valorar el proceso de formación desde el ámbito internacional.

El Estudio de Graduados determinó que la población estudiada en su mayoría (59,32%) proviene de la Provincia de Imbabura, de Carchi (16,94%) y Pichincha (12,71%), el resto de porcentaje se encuentran en las provincias de Esmeraldas, Chimborazo y del sur de Colombia. Lo que establece que la Universidad Técnica del Norte tiene injerencia en la región norte del país: Norte de Pichincha, Provincia de Imbabura, Provincia del Carchi y sur de Colombia.

El Estudio de Graduados concluyó que la población estudiada estuvo conformada por tres cuartas partes (75,42%) de graduadas y una cuarta parte (24,57%) de graduados.

El estudio identificó a los graduados de acuerdo a la edad y sexo de la población estudiada que se encuentra entre los grupos de edad de 20 a 39 años (89,87%) y de 40 a 49 años (10,1%) para el sexo femenino. Los grupos de edad de 25 a 39 años (75,85%) y grupo de 40 a 44 años el (24,12%) para el sexo masculino.

El Estudio actualizó datos de los graduados de acuerdo al estado civil y sexo de la población estudiada, que corresponde el 58,62% al estado civil *Casado* y el estado civil *Soltero* el 48,31%.

4.2.6. Resultado de la Opinión de los Empleadores

El Estudio de Graduados determinó que el 52,77% corresponde a Instituciones Estatales donde laboran los graduados de la carrera de Nutrición y Salud Comunitaria, instituciones relacionadas con la salud y la educación de la región

El estudio estableció que de acuerdo a la opinión de los empleadores los graduados en el campo laboral no aplican del idioma extranjero y que aplican la informática en grado de *Mucho* con el 27,77%.

Valderrama (2002), sostiene que el proceso curricular permite al estudiante de la carrera dosificar su carga académica en función de intereses profesionales; integra el proceso de incorporación estudiantil al campo laboral, actividad que es propiciada en las prácticas profesionales, como refuerzo y complementación de los conocimientos, habilidades, actitudes y valores desarrolladas en el proceso formativo.

El estudio determinó de acuerdo a la opinión de los empleadores que los graduados aplican en grado *Bastante* (69,44%) la *Capacidad del Trabajo Bajo Presión*. Aplican en una escala de *Mucho* (69,44%) la *Habilidad para Buscar Información* y de (66,67%) la *Habilidad en Comunicación Escrita* y el *Valor* que aplican los graduados en el campo laboral es el *Compromiso Ético* en una escala de *Mucho* (77,78%).

Valderrama (2002) menciona que las prácticas profesionales las cuales cuentan con valor crediticio constituyen alternativas de aprendizaje y

reforzamiento de conocimientos y habilidades, puesto que todas estas actividades encaminadas a fortalecer su capacidad formativa y la incorporación efectiva al campo profesional. Pero la función docente debe ser ampliada que buscará más que informar, formar enseñar a aprender y fomentar el auto aprendizaje.

Además, que con la incorporación temprana a instituciones relacionadas con la alimentación y nutrición se avanza en la adquisición de conocimientos y habilidades concretas que el empleador exige como posterior requisito de ingreso.

El estudio determinó de acuerdo a la opinión de los empleadores que la formación de capacidades laborales que los graduados de la UTN poseen es de Excelente Formación el 97,22%, entre las cualidades profesionales que los graduados demuestran son las Habilidades para ejecutar tareas y Actitudes frente al trabajo (27,78%) respectivamente.

El estudio señaló de acuerdo a la opinión de los empleadores que el medio más utilizado para incorporar personal a la institución es mediante Contactos Personales (80,56%). El Estudio de Graduados determinó de acuerdo a la opinión de los empleadores que los graduados trabajan en Instituciones de Salud (41,66%).El Estudio de Graduados concluyó de acuerdo a la opinión de los empleadores que el grado de satisfacción con respecto al desempeño laboral del graduado de la UTN es Completamente Satisfecho (55,56%) y Bastante Satisfecho (44,44%).

4.3. Contrastación de resultados con preguntas de Investigación

Los resultados del Estudio de Graduados de la Carrera de Nutrición y Salud Comunitaria del periodo 2000-2009, permitieron contestar las preguntas planteadas en el desarrollo de esta investigación.

1. ¿Cuál fue el Perfil de Ingreso de los Graduados de la Carrera de Nutrición y Salud Comunitaria de la Universidad Técnica del Norte?

El *Perfil de Ingreso* de los 118 graduados encuestados de la Carrera de Nutrición y Salud Comunitaria señaló que la mayoría provienen del sector *Público* (69,49%), *Especialidad Químico Biólogo* (84,74%) y con un *Promedio* de *Muy Buena* (78,81%) y de *Sobresaliente* (15,25%).

2. ¿Cuáles fueron las Capacidades, Habilidades y Valores que desarrollaron en el proceso de formación profesional, y las que aplican en el campo Laboral los Graduados de la Carrera de Nutrición y Salud Comunitaria?

Las Capacidades, Habilidades y Valores desarrollados por los graduados en el proceso de formación profesional señalaron al indicador Bastante que contempla la Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica (44,92%) y la Capacidad de trabajo en equipo (44,07%).

Las habilidades desarrolladas por los graduados señalaron en Bastante (33,33%) la Habilidad para buscar, procesar y analizar información y Habilidades interpersonales (28,00%). Los valores desarrollados en el proceso de formación profesional por los graduados señalaron al indicador Mucho (21,07%) respecto al Compromiso ético y valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad (19,54%).

En el campo laboral, las Capacidades, Habilidades y Valores que aplicaron los graduados; indican a Mucho (59,38%) respecto a la Capacidad de trabajo en equipo y Capacidad de comunicación oral y escrita (55,21%).

Las Habilidades que aplicaron los graduados en el campo laboral indican en Bastante (47,92%) la habilidad para buscar procesar y analizar información y Mucho (45,8%) la Habilidad interpersonal. Los Valores que aplicaron en el campo laboral señalan Mucho (67,71%) al Compromiso con la calidad y Compromiso ético (61,46%)

3. ¿Cuál es la situación laboral de los Graduados de la Carrera de Nutrición y Salud Comunitaria del periodo 2000-2009?

La *Situación Laboral* de los 118 graduados, nos indicaron que 96 de éstos se encontraban *Trabajando* y 22 de ellos *No tenían trabajo*.

4. ¿Cuáles son los aspectos socio demográficos y datos generales, calidad de vida, satisfacción profesional y personal de los graduados de la carrera de Nutrición y Salud Comunitaria?

Los graduados encuestados de la Carrera de Nutrición y Salud Comunitaria provenían principalmente de la provincia de Imbabura (59,32%), de la provincia del Carchi (16,94%), de la provincia de Pichincha (12,71%), en menor porcentaje se encuentran graduados que provienen de las provincias de Esmeraldas, Chimborazo y de Colombia.

La población estaba conformada por *Hombres* (24,57%) y *Mujeres* (75,42%), disponen de calidad de vida, tienen estilos de vida saludables; cuentan con atención de los servicios de salud en su mayoría del *IESS* (64,41%) y *Clínica Privada* (40,68%) disponen de *Vivienda Propia* (59,32%).

Los graduados se encontraron personalmente *Bastante* satisfechos con la carrera en un (51,04%); indican respecto al Hogar/Familia. Profesionalmente se encuentran *Muy Satisfechos* (60,42%) con la profesión por la oportunidad de beneficiar a la sociedad.

5. ¿Cuál es la formación académica después de obtener el título de Pregrado de los Graduados de la Escuela de Nutrición y Salud Comunitaria?

La formación académica de los graduados después de obtener el título de pregrado nos señaló que el 45,76% los graduados han realizado *Capacitación*, el 21,19% tienen título de cuarto nivel o *Máster*, el 16,95% tienen título de *Diplomado* y han seguido *Otra Carrera* 17,80%.

6. ¿Cuál es la Opinión de los empleadores sobre la formación de capacidades laborales y las cualidades profesionales que destacan los graduados de la carrera de Nutrición y Salud Comunitaria en el campo laboral?

La formación de capacidades laborales de los graduados de la Carrera de Nutrición y Salud Comunitaria de acuerdo a la opinión de los empleadores fue de *Excelente Formación* (97,22%) y las cualidades profesionales que destacan los graduados son las *Habilidades para ejecutar tareas* y *Actitudes frente al trabajo* (27,77%).

7. ¿Cómo ayudaría un sistema integral de seguimiento de graduados a la Carrera de Nutrición y Salud Comunitaria?

La creación de una base de datos de graduados y egresados, permitió generar el registro de datos de los graduados de forma actualizada; datos como: perfil de ingreso, formación profesional, desempeño laboral, datos socioeconómicos y demográficos, educación continua y otros datos que la universidad, las diferentes facultades y la Carrera de Nutrición y Salud Comunitaria requieran dentro del Seguimiento de Graduados como indicador para la evaluación y acreditación universitaria y de carrera.

4.4 Conclusiones

De los resultados obtenidos del Estudio de Graduados de la Carrera de Nutrición y Salud Comunitaria del periodo 2000-2009 se concluyó que:

1. El Estudio de Seguimiento de Graduados, permitió establecer la situación real de los graduados a partir de las Condiciones de Ingreso a la Carrera, Proceso de Formación Profesional (Desarrollo de Capacidades, Habilidades y Valores), Situación Profesional, El Buen Vivir, Educación Continua y Ficha Demográfica.
2. Los graduados que ingresaron a la carrera, fueron bachilleres que provenían de instituciones públicas y privadas, con especialidad en Químico-Biólogo y con notas de Sobresaliente y Muy Buena; la elección de la carrera fue decisión personal. La investigación estuvo conformada en su mayoría por los/as profesionales de las primeras promociones. La formación profesional de los/as graduados fue financiada por sus padres.
3. En el proceso de formación profesional, los graduados valoraron las condiciones de estudio como Muy Buena de acuerdo a la variable Calidad de la Enseñanza. Respecto a las Capacidades desarrolladas se encuentran el Trabajo en Equipo y la Valoración y Respeto por la Diversidad y Multiculturalidad entre los más puntuados. Los graduados desarrollaron en mayor medida las habilidades para Buscar, Procesar y Analizar la Información. En relación al Valor desarrollado se encuentra el Compromiso Ético con el mayor porcentaje.
4. La situación laboral para los graduados comenzó después de graduarse y que duraron de 3 a 6 meses en conseguir trabajo. Las primeras ocupaciones que obtuvieron por medio de relaciones y

contactos personales y se encuentran laborando en instituciones públicas relacionadas en su mayoría con la salud. El tiempo que trabajó la mayoría es menos de dos años y el cargo que desempeñaron es operativo en la mayoría de los graduados. Las capacidades que aplicaron en el trabajo actual es la Capacidad de trabajo en equipo y la comunicación oral y escrita.

La habilidad que aplicaron fue la Habilidad para Buscar, Procesar y Analizar Información. De los valores aplicados el Compromiso con la calidad y Compromiso ético. Que la ocupación y el campo de estudio estuvieron Completamente Relacionados; existen aspectos por los que los graduados se encuentran Muy Satisfechos con el trabajo y Bastante Satisfechos a nivel personal. Además que la Ética Profesional fue considerada un factor para la estabilidad laboral. Los graduados que no se encontraban laborando consideraban la situación de desempleo porque los empleos que les han ofrecido no les convenían.

5. El Buen Vivir de los graduados se reflejó en la accesibilidad de servicios de salud públicos y privados, estilo de vida saludable (alimentación, deporte, recreación, participación social, política) accesibilidad a vivienda propia, disponibilidad de servicios básicos y tecnológicos.
6. La participación en programas de formación relacionados con el trabajo fueron de actualización de conocimientos y mejora de la trayectoria profesional y los estudios adicionales realizados fueron capacitación y estudios de cuarto nivel.
7. La ficha demográfica, indicó que la mayoría de los graduados provienen principalmente de las provincias de Imbabura, Carchi, Pichincha, Chimborazo, Esmeraldas y del sur de Colombia. La mayoría es los graduados estuvo conformado por el sexo Femenino,

las edades de los graduados se encuentran entre los 20 a 49 años, la mayoría de graduados hombres y mujeres eran *Solteros/as*.

8. Según la opinión de los empleadores sobre los conocimientos que aplican los graduados en el campo laboral indicaron a la aplicación de la Informática. Además que las capacidades que aplicaron son el Trabajo sobre presión, Planificación, Coordinación y Organización, Creatividad e Innovación, Iniciativa en tomar decisiones y Capacidad de concentración. Las habilidades que aplicaron son la Habilidad para buscar información, Habilidad en comunicación escrita, Habilidad para comunicarse oralmente y Habilidad para resolver problemas.

El indicador Bastante se relacionó con las Habilidades para aprender. El valor que practicaron en mayor medida es el Comportamiento Ético. Los graduados responden a una formación de tipo Excelente en relación a las capacidades laborales y las cualidades que destacan los graduados es la Habilidades para ejecutar tareas y actitudes frente al trabajo. El grado de desempeño de los graduados en el campo laboral fue Completamente Satisfactorio.

9. La creación de un Sistema Informático para el Seguimiento de Graduados de la Universidad Técnica del Norte, específicamente de la Carrera de Nutrición y Salud Comunitaria fue importante; puesto que facilitó al graduado el registro de datos y a los responsables del seguimiento de graduados la disponibilidad de datos actualizados y con mayor cobertura. Datos que han sido útiles para las autoridades de la carrera o facultad; ya que la obtención de resultados se realizaría de manera inmediata y en el momento preciso sin considerar distancia, tiempo y costo.

4.5 Recomendaciones

El Estudio de Graduados constituye uno de los indicadores prioritarios para la Evaluación y Acreditación de Carreras de las universidades en el país y por lo tanto de nuestra Institución por lo que se sugiere:

1. Que la carrera de Nutrición y Salud Comunitaria utilice la valiosa información del *Estudio de Seguimiento de Graduados* de la carrera en los diferentes procesos académicos como su autoevaluación y rediseño curricular y crecimiento corporativo de los/as protagonistas de la carrera.
2. Que se mantenga un proceso permanente de seguimiento a egresados/as mediante el sistema informático propuesto a la universidad.
3. Que se implementen estrategias efectivas para contar con el aporte de egresados/as para el desarrollo académico de la carrera.
4. El reto de las autoridades de la Carrera de Nutrición y Salud Comunitaria a parte del cumplimiento de las funciones de gestión y académico, son las de organizar y desarrollar actividades de actualización de conocimientos en las diferentes áreas de la especialidad a nivel de requerimiento internacional, para reafirmar el liderazgo de la calidad profesional en el área de Nutrición y Salud Comunitaria.

CAPÍTULO V. PROPUESTA

LINEAMIENTOS BÁSICOS PARA EL ESTABLECIMIENTO DE UN SISTEMA INFORMÁTICO INTEGRAL DE SEGUIMIENTO DE GRADUADOS Y EGRESADOS DE LA UTN.

5.1. Antecedentes

Actualmente casi la totalidad de las principales universidades de Europa, ejecutan algún grado de seguimiento de graduados, y a través de diferentes convenios como la red GRADUADOS han apoyado con su experiencia a las universidades de México y varios países de Centroamérica, lo que demuestra un adelanto en ésta área en comparación a los países sudamericanos que en la actualidad ya disponen de información de seguimiento de Empleadores.

Dentro de la UTN se han llevado a cabo algunos análisis situacionales de los graduados, especialmente en la ejecución de auditorías realizadas a algunas de las carreras por parte del Departamento de Planeamiento Universitario que realizó el levantamiento de información de los graduados de la UTN a manera de una base de datos. Con los resultados obtenidos realizaron algunos análisis estadísticos elementales, los que no satisfacían las necesidades de la universidad con respecto a sus graduados.

Bajo la coordinación del Instituto de Postgrado se realiza el seguimiento de graduados con la aplicación de cinco variables para algunas carreras de la universidad; además, se realiza conjuntamente el seguimiento a empleadores correspondiente al periodo 2000 – 2009.

Siendo uno de los objetivos la creación de una plataforma tecnológica para la recolección de información de los egresados y graduados de la UTN, a través de diversos métodos y medios.

El estudio realizado sobre Seguimiento de Graduados de la Carrera de Nutrición y Salud Comunitaria de la Universidad Técnica del Norte, considera necesario señalar algunos aspectos que deben ser tomados en cuenta por las instituciones universitarias, y en particular por la Universidad Técnica del Norte, con relación a la incorporación de actividades de seguimiento a graduados dentro de sus procesos de mejora continua y del plan estratégico institucional. Estos aspectos provienen de la experiencia obtenida en el estudio realizado en la Carrera de Nutrición y Salud Comunitaria y de otras universidades del país y del mundo, y se presentan organizados en las siguientes áreas: aspectos organizativo-financieros, técnico en un sistema integral, y aplicación de resultados.

El propósito del modelo de seguimiento de graduados fue incorporar mejoras en los procesos de efectividad institucional de las universidades. Esto se realiza a través de la recopilación y análisis de información sobre el desempeño profesional y personal de los graduados.

Las encuestas aplicadas a los graduados (estudio de seguimiento) sirvieron para recopilar información sobre la situación laboral más reciente con el fin de obtener indicadores de su desempeño profesional. Las encuestas de los graduados también fueron diseñadas para contribuir a las explicaciones causales de la pertinencia de las condiciones de estudio y los servicios proporcionados por la institución, así como también se pudo evaluar el “desempeño” de los graduados en el mercado laboral. La “empleabilidad” ha llegado a ser un tema clave.

El interés de la universidad es el nivel de educación, la formación vocacional y el mercado laboral, ya que tienen una necesidad vital de la

documentación apropiada para evaluar el escenario cambiante, sobre todo en el área de la inserción al mercado laboral de los recién graduados. El periodo de transición entre la universidad y el empleo es reconocido como crucial para el futuro desarrollo profesional.

Este modelo de estudio y el software empleado en el presente estudio, permitieron recopilar información sobre el desarrollo profesional, personal y social de los graduados; mediante la aplicación de una encuesta electrónica, la misma que estuvo vinculada a una herramienta estadística, con la que se logró obtener resultados actualizados, reales y necesarios; útiles en la identificación de áreas de ocupación, formación y en la elaboración de nuevas estrategias en la planificación y rediseño curricular; así como también en la actualización y registro de graduados de la Carrera.

La propuesta surgida en el 2011, surgió de la necesidad vigente en ese entonces. En la actualidad, con la aplicación de las nuevas tecnologías y el uso las TICS la Universidad Técnica del Norte en su Página Web incluye Seguimiento de Graduados y Egresados.

5.2. Objetivos

5.2.1 General

Establecer el sistema informático integral de registro de egresados y graduados, para contribuir a los procesos de planificación, evaluación, vinculación, mejora continua seguimiento y acompañamiento de los /as graduados/as una vez que han terminado su formación en las Carreras de la Universidad Técnica del Norte.

5.2.2 Específicos

1. Disponer con información confiable que le permita a la UTN logros de calidad en el proceso de la formación profesional, demandados por los organismos rectores de la educación superior en el Ecuador.
2. Conocer las necesidades que plantea el ejercicio profesional a los egresados y graduados como consecuencia de las transformaciones, económicas, sociales y tecnológicas para su incorporación oportuna en el campo laboral.
3. Apoyar a los procesos de revisión y actualización de los planes de estudio y contenidos de los sílabos de las asignaturas y / o unidades de aprendizaje.
4. Coadyuvar a la definición de políticas, objetivos y estrategias enfocadas al mejoramiento de los procesos educativos, académicos y de vinculación con la sociedad en el marco del Sistema de Gestión de la Universidad.
5. Proporcionar información sobre el entorno profesional, social técnico y científico en el que se desempeñan los/as graduados/as y las modalidades de inserción laboral.
6. Fortalecer el Sistema de Planeación y Evaluación Institucional mediante la información proporcionada por los graduados/as.
7. Determinar a través del registro de información de egresados/as graduados/as las necesidades laborales ofertadas por las Instituciones y la sociedad.

8. Realizar los ajustes pertinentes en los planes académicos con el fin de generar oportunidades de desempeño laboral, frente a las demandas de los/as empleadores.

5.3 Justificación

El Indicador CO.EF.2.5.32 establecido por el CONEA (Actualmente CEAACES) para el proceso de Evaluación y Acreditación de la UTN, señala que la institución debe contar con la “Existencia y ejecución de un programa de seguimiento a los Egresados con soporte Académico dentro del eje de Vinculación”. En respuesta a este indicador, y como parte de su proceso de acreditación, la UTN contempla en el Plan de Mejoras del Ámbito Docencia y Formación de Recursos Humanos, como una de las Acciones de Mejora: “Coordinar la ejecución de un programa de seguimiento actualizado, a los Egresados y Graduados”.

Además, la Ley de Educación Superior aprobada en el 2010 por la Asamblea Nacional, establece en su art. 142 que: “Todas las instituciones de educación superior, públicas y particulares, deberán instrumentar un sistema de seguimiento a sus graduados y sus resultados serán remitidos para conocimiento del Consejo de Evaluación, acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior” Si bien el proyecto de ley a la fecha de elaboración del presente documento, ha recibido observaciones públicas de parte del ejecutivo, no se prevé ningún cambio respecto al artículo que nos interesa.

En el Plan Estratégico de Desarrollo Integral (PEDI) 2008-2012 de la UTN, en la Función Docencia, se establece como Estrategia de Acción “Impulsar el diseño y ejecución de programas de seguimiento a los graduados y egresados, con soporte estadístico que permita la toma de decisiones para el mejoramiento de la calidad y pertinencia de los

currículos”; y mediante un Proyecto establecer la implantación de un “Sistema de seguimiento a los graduados y egresados de la UTN”.

Ante lo expuesto se hace innegable la necesidad de un Sistema de Seguimiento de graduados y egresados de la UTN, tal como lo establece las recomendaciones del CONEA (Actualmente CEAACES), e incluso la nueva Ley de Educación Superior, que aunque no ha sido ratificada por el Ejecutivo no se prevé ningún cambio en el articulado referente a este tema.

Para la ejecución del programa es indispensable implementar la Plataforma Tecnológica, y en el presente documento se analiza cómo esta plataforma se relacionará con el resto de recursos y complementos del programa.

5.4 Marco Referencial

5.4.1. Seguimiento de graduados y egresados

5.4.1.1. ¿Por qué egresado y graduado?

En la universidad ecuatoriana, y en particular en la UTN, se establecen claras diferencias entre un graduado y un egresado. Así se establece que un egresado es quién ha culminado su malla académica de forma satisfactoria, y aunque hay diferencias respecto a este tema entre instituciones de educación superior, todas conllevan este precepto. El graduado a diferencia del anterior, además de haber cumplido su malla, ha llevado acabo todos los requisitos restantes de culminación de la Carrera y es declarado profesional obteniendo su título de tercer nivel y su derecho de ejercer la profesión sin más limitaciones que las establecidas en la ley.

Es innegable la existencia entonces de estudiantes que habiendo culminado su malla curricular y no habiendo obtenido su título profesional, ejercen labores profesionales. Es por ello que se debe considerar a éstos

también a al momento de realizar estudios de seguimiento de graduados. Porque aún sin ser profesionales utilizan sus conocimientos y habilidades adquiridas durante su proceso de aprendizaje como herramientas de su desempeño laboral.

5.4.2. ¿Qué entender por seguimiento de graduados y egresados?

Los graduados son el único producto, o realidad, medible, concreta y real del obrar de la universidad. Si bien un solo profesional no representa toda la universidad, un grupo de éstos sí refleja el espíritu y el estilo de la institución en que se formaron. Detrás del calificativo de graduado está el nombre de una institución que dice públicamente que ese profesional cumple con los referentes básicos de calidad exigidos por dicha universidad.

Con el egresado aunque sucede algo similar, no es igual, ya que el egresado no es un producto terminado, si se puede ver de esa forma. Pero es importante conocer su criterio respecto de su formación y ahondar en los motivos de su falta de interés o dificultades para acceder a su título profesional.

La verificación de los referentes de la universidad y cómo éstos influyeron en el graduado o egresado, de acuerdo con parámetros estructurados y bien definidos es lo que podríamos llamar “Seguimiento de Graduados y Egresados”.

Debe entenderse a este proceso como un elemento estratégico de la universidad para la mejora de su calidad como tal. El seguimiento puede aplicarse por épocas, de acuerdo a factores de tiempo y eventos definidos, estos eventos pueden ser: estudios de sostenibilidad, autoevaluación, estudio de demanda, estudios de factibilidad e incluso auditorias

académicas, aunque se recomienda que a dichos eventos se lo define como estudios situacionales de egresados y graduados.

El seguimiento continuo debe, como su nombre lo indica, conllevar una frecuencia sistemática, y no estar enfocado únicamente en conocer la situación de los egresados y graduados en un tiempo determinado y rígido, sino más bien en tiempo real, en cualquier instante.

5.4.3. Objetivos de los estudios de seguimiento de graduados y egresados.

Veamos a continuación los objetivos que establece la red Grada2, para los proyectos de seguimientos de graduados, debemos tomar en consideración que la mencionada red utiliza el nombre genérico egresado, para referirse a los graduados.

Acreditación/Evaluación

La educación superior se ha desarrollado a nivel mundial y, como resultado, la inversión en la educación, por parte tanto de la oferta como la demanda, abarca varias necesidades y consecuencias:

Los estudiantes futuros deben elegir entre diversas instituciones con respecto a sus direcciones futuras. Es necesario asegurar y garantizarles calidad en la formación y el valor de los títulos otorgados en las diversas instituciones. Muchas veces las instituciones se ven obligadas a buscar la acreditación, no sólo para ganar credibilidad en el mercado educativo, sino también para beneficiarse de los subsidios públicos o privados.

Para los empleadores, la acreditación garantiza las competencias de las personas y la calidad de los estudiantes egresados de una institución dada.

Según estas perspectivas, los estudios de seguimiento de egresados son esenciales para proporcionar los datos necesarios para generar los registros de acreditación. Se puede llevar a cabo la evaluación de manera interna (es decir, la institución misma controla tanto el proceso como las herramientas) o externa (una organización externa organiza el proceso). Estas dos evaluaciones pueden realizarse conjunta o independientemente.

Los procedimientos de evaluación se vuelven cada vez más importantes con la internacionalización de la educación superior. Desde hace mucho tiempo la educación se ha considerado como una actividad de apoyo para la extensión económica o el desarrollo cultural de una nación, pero cada vez más tiende a ser un producto de exportación y un objeto de competencia entre las universidades.

Si una universidad desea comparar el desempeño de sus egresados al entrar al mercado laboral con el de los egresados de otras universidades, debe considerar variables tales como la política de admisión selectiva de la institución así como el contexto económico-productivo local. Por ejemplo, las capacidades de los aspirantes al ingresar a la universidad dependen del grado de selectividad impuesto por la política de admisión que a su vez puede explicar posteriormente las diferencias en la inserción laboral.

Por otra parte, la heterogeneidad de los contextos locales dificulta la comparación del índice de inserción laboral de los egresados de dos universidades en áreas geográficas distintas. Un alto índice de desempleo en una universidad y un índice bajo en otra podría estar relacionado con el contexto y la situación financiera local más que con la efectividad de la formación.

Desarrollo curricular

Los estudios de seguimiento representarían un medio para desarrollar programas pregrado y postgrado, no sólo de acuerdo con los deseos y comportamientos del profesorado, sino también en cuanto a los resultados académicos y la transformación de las situaciones de empleo, tales como el contexto local.

Por lo tanto, la información sobre el éxito profesional (profesión, estatus, ingresos) de los egresados como la información sobre la pertinencia de los conocimientos y las habilidades (la relación entre los conocimientos y habilidades y los requisitos de trabajo, área de empleo y posición profesional) son necesarias. A los egresados se les podría pedir que evaluaran las condiciones temporales de estudio que experimentaron de manera retrospectiva (evaluación en un sentido limitado).

Las encuestas de seguimiento de egresados, diseñadas para contribuir a las reformas del plan de estudios no deben limitarse a la medición de los indicadores del éxito profesional de los egresados. Para contribuir a la innovación en las universidades, también podrían incluir los procesos de las mismas en la medida que pueden ayudar a explicar tanto los rendimientos como los resultados. Las preguntas sobre el efecto de la educación superior así como las formas deseables de enseñanza y estudio podrían ser cuestiones claves en una encuesta de seguimiento.

Información para los grupos de interés (universidad, egresados, graduados, empleadores)

Por lo general, los estudios y encuestas de seguimiento de egresados proporcionan a los estudiantes y sus padres quienes suelen estar preocupados por el empleo después de terminar algún nivel

educativo, datos sobre: el empleo definido como un sector empresarial, un estatuto, una función, una profesión, un ingreso, movilidad geográfica, etc.

Al volverse el acceso a las universidades más diversificado y democrático, los jóvenes de las clases sociales media baja y baja que están asistiendo a la universidad cuentan con menos información sobre las universidades y sobre el empleo para egresados. En algunos países la brecha entre la educación secundaria y superiores muy notable. Por lo tanto, las cuestiones de orientación están fuera del alcance de estos jóvenes que carecen de información sobre el mercado laboral.

Los empleadores también se interesan por conocer los resultados de los estudios de seguimiento de egresados. El conocimiento de las carreras profesionales de los estudiantes también es pertinente para establecer vínculos con entidades externas. Para los empleadores, el conocimiento de los resultados de los estudiantes representa uno de los elementos de la evaluación universitaria.

Afiliación universitaria

Un objetivo de las encuestas de seguimiento de graduados y egresados también podría ser la recopilación de datos para renovar, fomentar y fortalecer los vínculos entre los graduados, egresados y la universidad. Esto se puede lograr y mantener a través de la comunicación así como con la construcción y actualización de una base de datos para que dichas relaciones continúen después de egresar y graduarse.

De este modo, los estudios pueden identificar cualquier deficiencia importante señalada por los graduados y egresados. Sería importante renovar las investigaciones de manera periódica para conservar estos vínculos. Es esencial recordar a los exalumnos de su alma máter y mantenerlos informados de las actividades y ofertas actuales de la

universidad. Desde la perspectiva de la administración de recursos humanos, las redes de graduados y egresados establecidas y consolidadas por medio de este estudio, ayudaran a mantener los vínculos con las empresas y a facilitar la inserción laboral de los recién egresado y graduados.

Un instrumento para la política social

Todos los objetivos arriba mencionados muestran que los estudios de seguimiento son fundamentales para el desarrollo de la educación superior. Sin embargo, también ofrecen un medio para reducir e intentar abordar las desigualdades sociales. El desarrollo sin precedentes de la educación en la mayoría de los países desarrollados implica varios cambios en la composición del alumnado. El origen de estos cambios consiste en dos hechos sociales: el primero es indudablemente el acceso de las mujeres a la educación superior y el segundo es la relativa democratización del público que estudia. No obstante, el alcance de estos cambios sigue variando mucho de un país a otro, así como de una institución a otra.

Aunque la inscripción de las estudiantes mujeres es igual a o hasta supera la de la población estudiantil masculina en muchos países europeos (que es el caso de Francia desde 1971) y en América Latina, los diversos cursos universitarios parecen estar orientados hacia los distintos géneros. Asimismo, parece que el acceso de las mujeres a las universidades se ha llevado a cabo en “cumplimiento con el orden de las desigualdades sociales”, desigualdades sociales que aún persisten en la educación superior a pesar de la democratización de los estudios en diversos países durante las últimas décadas.

Por lo general, estas desigualdades sociales incluyen las desigualdades étnicas; las minorías casi nunca o nunca son representadas en la educación superior. El principio de igualdad de oportunidades ha

resultado en la creación de la compensación estudiantil, tales como becas y préstamos estudiantiles tanto públicos como privados.

Esta política incorpora a los jóvenes estudiantes a quienes, debido a sus grupos sociales y orígenes geográficos, se les dificulta tener acceso a una educación universitaria. De este modo se plantea la cuestión de la evaluación de esta política de ayuda y su efectividad. Por ejemplo, podría ser relevante determinar, a través de estudios, el desempeño en el mercado laboral de los estudiantes que fueron becados.

5.4.4. Aspectos organizativos esenciales del seguimiento de graduados y egresados

- Es imprescindible que el nivel máximo de decisión de la institución tome conciencia de la importancia estratégica que tiene para la universidad conocer el destino posterior de sus graduados y egresados, y asumir el compromiso institucional de llevar a cabo los estudios requeridos para ello.
- La alta dirección deberá crear las condiciones que permitan la colaboración entre aquellas unidades que puedan proporcionar o requerir información relativa al seguimiento de los graduados y egresados.
- Estos estudios pueden tener su origen en iniciativas de la alta dirección (para diferenciación, comparación con otras instituciones, acreditación, presión del mercado de trabajo, mejora de las relaciones con empleadores) o provenir de alguna instancia académica o administrativa (departamentos de estadística, estudios sociales, oficinas de empleo, facultades, etc.).

- Si bien la ubicación en la organización del órgano ejecutor del seguimiento de graduados y egresados se relaciona con el origen antes señalado, lo recomendable es que se ubique en una posición cercana a la alta dirección para que tenga influencia en todos los sectores de la institución.
- La existencia de una cultura de evaluación en la universidad potencia o facilita la aceptación e incorporación por parte de la comunidad universitaria de los procesos de seguimiento a graduados y egresados.
- Es necesario que la institución defina claramente el órgano responsable de llevar a cabo el trabajo de seguimiento y le asigne los recursos adecuados para ese fin (financiero y humano).
- Se deben establecer procedimientos, darlos a conocer y asegurar su aceptación en todos aquellos involucrados en el seguimiento de los graduados y egresados.
- La organización debe conocer experiencias exitosas de otras instituciones universitarias y adaptarlas a su contexto.
- Es conveniente realizar un análisis del costo-beneficio de las actividades de seguimiento y no excluir la contratación de terceros para la ejecución de ciertas partes del proceso.

5.4.5. Análisis del impacto lógico del estudio de graduados en relación con los objetivos

El análisis de los datos de la encuesta permitió obtener información de opinión acerca de la calidad de los estudios realizados, construir un banco de datos de los temas de capacitación, de la performance de los distintos centros de información y un registro de las dificultades ocurridas en el proceso de capacitación. También se relevaron las expectativas de

aplicación y algún dato indirecto acerca de la recepción del grupo de trabajo del estudiante a la vuelta de su formación.

Pero en cuanto a la transferencia existieron algunas dificultades y más aún en relación con el impacto. Al no existir indicadores prediseñados o estándares de comparación, se optó por las preguntas abiertas y si bien éstas no pueden ser cerradas por la diversidad de ocupaciones de los sujetos, se debería construir algunas variables generales como para poder identificar algunas de las áreas donde se inscriben los cambios en el trabajo a partir de la aplicación de conocimientos. Son tan dispares las respuestas que no pueden ser analizadas en conjunto sin algún tipo de categorización.

De hecho la categorización puede realizarse posteriormente al relevamiento, pero en este caso es aconsejable identificar las áreas donde a la organización le interesa que se presenten cambios y dejar el espacio para ajustes o correcciones por parte de los técnicos.

Puede decirse que la encuesta releva algunos datos de transferencia y muy poco acerca del impacto de estos conocimientos. Los cambios que se enuncian a través del relato del sujeto que se capacita se diluyen en cada historia personal. Esto es insuficiente a los efectos de hacer un registro general de los beneficios que el programa genera a la institución. Al ser tan abiertas e inespecíficas las preguntas muchas veces no hay respuestas que puedan mostrar al evaluador si existió algún beneficio, ya sea a título personal, grupal u organizacional.

Esta dificultad remite a la pregunta sobre cuál es la producción de la institución. Si la UTN es una institución que desarrolla actividades de investigación y extensión, los productos esperados podrían ser, entre otros, desarrollo de proyectos, solución de problemas técnicos, asesoramiento al sector de nutrición y salud comunitaria., difusión del conocimiento científico relativo al área específica. Algunos de estos elementos, que fueron

considerados en la encuesta como modalidades de transferencia, también pueden ser considerados como indicadores cualitativos, a partir de los cuales puede contarse con datos un poco más generalizables acerca de las transformaciones ocurridas a raíz de la formación profesional.

5.4.6. Reformulación del concepto de impacto y dimensiones de análisis

En este apartado se presentó una propuesta de lineamientos básicos para el establecimiento de un sistema informático integral de seguimiento de graduados y egresados de la UTN, como resultado del análisis previo realizado que incluyó la redefinición de evaluación de impacto, la redefinición de las dimensiones de análisis y criterios del estudio de graduados de la Carrera de Nutrición y Salud Comunitaria y de la estrategia de aplicación de la misma.

Se parte de la definición amplia de impacto como un cambio en sentido positivo (mejoramiento) en las prácticas y la generación de nuevos productos, con la intención de construir un indicador que resuma las transformaciones ocurridas. Estas transformaciones esperadas a causa de la formación profesional se producen en las personas y en el producto de su trabajo. En la persona las transformaciones ocurren al menos en cuatro áreas, en sus conocimientos (nuevos aprendizajes), en sus vínculos (nuevas relaciones de trabajo, en su posición dentro de la organización), en sus prácticas, y en los resultados de su trabajo o en los productos que genera. La encuesta aplicada indaga sobre: aplicación de lo aprendido, logros obtenidos a raíz de la aplicación de los nuevos conocimientos, modificaciones en las tareas y método de transferencia de los conocimientos.

Uno de los problemas más graves, señalados, en el análisis de resultados del Estudio de Graduados, fue la baja cantidad de respuestas

en algunos indicadores, por lo que son tomadas como una sola, las transformaciones ocurridas en el trabajo en términos de mejoramiento en las prácticas y productos generados, por los graduados.

Redefinimos como mejoramiento en las prácticas a toda modificación en sentido positivo en las actividades de quien se capacita a raíz de la aplicación de los nuevos conocimientos. Esta variable ha sido categorizada de la siguiente manera: aplicación de nuevas técnicas, participación en la formulación de proyectos, capacitación de recursos humanos, redacción de publicaciones, gestión de nuevos vínculos. Se entiende por productos generados los resultados obtenidos a partir de las nuevas prácticas.

Los productos fueron categorizados de la siguiente manera: nueva sistematización de información a partir de la aplicación de nuevas técnicas, proyectos, capacitación de recursos humanos, publicaciones, obtención de nuevos vínculos institucionales. Se agrupan estos dos aspectos como una medida aproximada de impacto o niveles de impacto generados por el proceso de aprendizaje.

A partir del análisis de las variables Formación Profesional y Capacidad Laboral, se obtuvo una medida general del impacto de la formación profesional recibida, como alto, medio, nulo. El paso siguiente fue la identificación de las áreas de impacto y la consideración de los aspectos intervinientes de tipo estructural o vincular que inciden en el proceso de transferencia e impacto en cada una de las instituciones donde laboran los encuestados; si se toma la categorización en áreas construida sobre la base de las respuestas se puede observar entonces los cambios en el desempeño y producto del trabajo.

Un refinamiento posterior de estas categorías e indicadores, permitió revelar información cuantitativa y luego cualitativa a través de la opinión de los pares respecto de la calidad de lo producido. El paso siguiente fue su

comparación con las líneas políticas y objetivos institucionales, que permitieron saber si las líneas de formación y los resultados se conducen con la política de formación académica, de investigación, de vinculación y desarrollo de la UTN.

5.4.7. Algunos aspectos a tomar en cuenta en el proceso

Las investigaciones sobre Graduados y Egresados universitarios deben estar bien preparadas, bien administradas y bien analizadas. Existen muchos peligros cuando esto no se cumple, algunos son los siguientes:

- Si muy pocos graduados y egresados se incorporan al proceso, los resultados podrían no ser representativos.
- Muchos de los graduados y egresados podrían negarse a cooperar.
- Las preguntas pueden estar dirigidas a un limitado rango de temas.
- Las preguntas pueden ser tendenciosas y predeterminar las respuestas.
- Las preguntas podrían ser mal interpretadas.

5.4.8. Aspectos a tomar en consideración en la elaboración de los instrumentos

Fue importante definir antes de la elaboración de cuestionarios, entrevistas, o cualquier otro instrumento, los intereses individuales de la institución, estos estuvieron en función de lo que deseamos saber. Algunos aspectos a considerar fueron:

- ✓ Tiempo que tardó en conseguir trabajo (en forma rápida y fácil).
- ✓ Estar empleado.
- ✓ Ocupar una posición alta y tener un ingreso alto.
- ✓ Oportunidad para investigar.

- ✓ Trabajo independiente.
- ✓ Oportunidad de ser móvil en diferentes tareas.
- ✓ Poder aplicar su experiencia en el trabajo.
- ✓ Trabajo interesante y satisfactorio.
- ✓ Cumplir con sus propias metas.
- ✓ Demanda de trabajo.
- ✓ Contribución al desarrollo.
- ✓ Contribución a cambios políticos y sociales.

Así se hizo necesario empatar estos aspectos con los objetivos del estudio a realizar. Hay muchos que para determinados estudios resultan inútiles. Sin embargo para un seguimiento continuo fue indispensable tomar en cuenta todos los aspectos posibles, ya que, éstos deberán servir para cualquier estudio, en cualquier condición y en cualquier momento, en eso radica su eficiencia.

5.5. Seguimiento de empleadores

Si consideramos al graduado o egresado de la universidad como producto preponderante de su quehacer, se debe considerar al Empleador como el cliente consumidor de dicho producto. No sería un proyecto completo ni coherente aquel que sólo se enfocara en el producto final (graduados y egresados), entonces se determina la importancia que tiene el cliente final (los empleadores).

Se tomó en cuenta que a diferencia de los graduados y egresados no siempre son, es más, pocas veces lo son, personas naturales. La mayoría de empleadores son empresas, organizaciones y entidades de toda índole. Es importante considerar que el empleado (graduado o

egresado), muchas veces está bajo el mando de varias personas, lo que posibilita tener múltiples opiniones sobre éstos.

Ahora, no se debe caer en el error de considerar únicamente como empleadores a empresas o personas naturales que ocupan al profesional de la universidad. Todos aquellos potenciales beneficiarios de éstos profesionales, deben ser considerados como potenciales empleadores públicos y privados.

5.5.1. Algunos aspectos a tomar en cuenta en el Seguimiento de Empleadores

El seguimiento de empleadores implicó definir el tipo de empresa (pública, privada, de economía mixta...), y por lo menos dos tipos de instrumentos, uno para definir los datos de la empresa como tal y su representante, sea éste el dueño, gerente o presidente de la misma; y otro para el jefe inmediato del graduado o egresado.

Fue además importante tomar en consideración que no siempre la empresa empleadora posee profesionales de la UTN en su nómina, pero si debe ser considerada, porque como ya mencionamos antes es una potencial empleadora.

Las encuestas para jefes inmediatos han sido claramente individualizadas, ya que su objetivo es permitirnos conocer la opinión del Jefe Inmediato sobre el desempeño laboral y profesional de un graduado o egresado en particular.

Estos estudios se centraron más en variables cualitativas, por lo tanto en el planteamiento del estudio no es tan importante la significación estadística y representatividad de la muestra.

5.6. Programa de seguimiento de graduados y egresados de la UTN.

5.6.1. Organigrama Funcional

Para elaborar el diagrama funcional del programa se determinó que el responsable inmediato del programa por su connotación eminentemente académica debe ser el Vicerrector Académico. El programa contó con un coordinador, cuyas competencias se enumeran más adelante. Colaboró con el coordinador del programa, un Administrador de la Plataforma Tecnológica, es decir un encargado del funcionamiento del sistema informático. Se incluyeron líneas de colaboración entre los subdecanos de las Facultades y los Directores de Escuela y/o de Carrera, para con el Coordinador del Programa. Esto fue de suma importancia ya que los unos son encargados de la administración académica de las facultades y los otros son quienes interactúan y conocen el menudeo del quehacer estudiantil, por tanto son el nexo de alto nivel más cercano a los estudiantes, egresado y graduados de sus respectivas unidades.

Organigrama funcional del programa de seguimiento de graduados

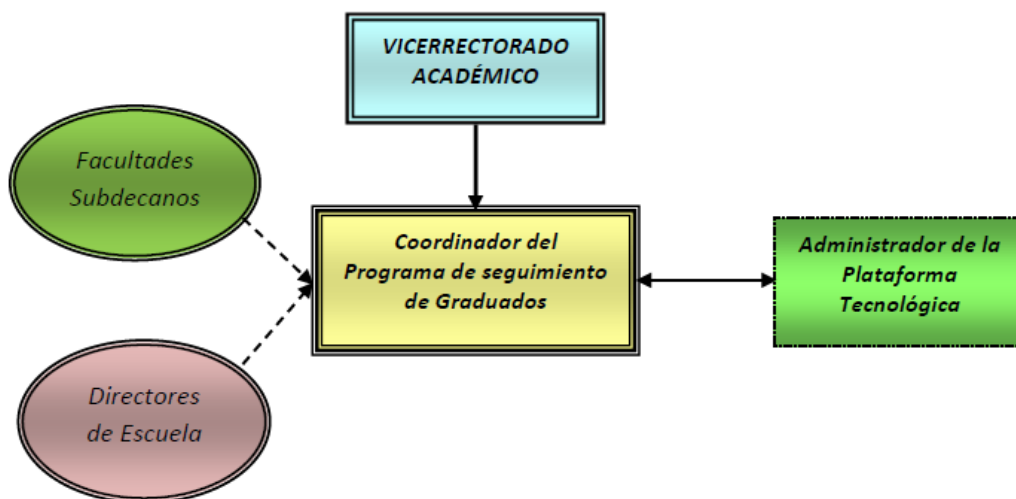


GRÁFICO 3: Organigrama funcional del programa de seguimiento de graduados

5.6.2. Competencias del coordinador del Programa

- Coordinar con los Directores de Escuela la aplicación de los instrumentos para el seguimiento de graduados.
- Coordinar y dar el asesoramiento a investigadores involucrados en la temática que le compete.
- Modificar o adecuar el calendario de actividades tanto para la aplicación de las entrevistas y encuestas, como para los demás eventos que coadyuven a los objetivos deseados.
- Ejecutar estudios puntuales a Graduados o egresado, de acuerdo a necesidades específicas de la institución, contando con la ayuda de especialistas designados para el caso.
- Mantener actualizada la base de datos de todos los Graduados y Egresado de la institución.
- Realizar recomendaciones en cuanto a modificaciones de la plataforma tecnológica utilizada (software).
- Elaborar y proponer modificaciones al reglamento de seguimiento a Graduados y Egresado.

5.6.3. Competencias del administrador de la Plataforma Tecnológica

- Verificar el correcto desempeño del sistema informático ejecutando las acciones que fueren necesarias.
- Realizar las modificaciones que fueran recomendadas por el Coordinador del Programa.
- Brindar capacitación al personal de la institución involucrado en la temática del programa, sean éstos de nivel directivo, administrativo, investigativo, o estudiantil.
- Capacitar a los digitadores para el ingreso de información al sistema si la situación lo requiriera.

- Prever necesidades institucionales en la temática que nos atañe, y realizar las modificaciones necesarias al sistema, especialmente en lo concerniente a la presentación de informes.

5.6.4. Metodología de seguimiento de graduados y egresado

Es necesario indicar que la metodología de seguimiento de graduados y egresados puede tomar matices muy diversos de acuerdo a las necesidades institucionales, por lo tanto, este apartado pretende dar las orientaciones generales y de partida para el proceso, ya que deberá ser el coordinador del programa quien proponga, fomente y ejecute los métodos adecuados contando con la asesoría de la Comisión de evaluación Interna y del Departamento de Planeamiento Integral.

5.6.5. Implementación y estructura del Sistema Informático de Seguimiento de Graduados y Egresados

Para implementar el sistema es necesario entender la metodología utilizada en el presente estudio de seguimiento de graduados de la Carrera de cuya información fue procesada manualmente con las herramientas estadísticas informáticas existentes, por lo que es necesario en primer lugar el desenvolvimiento práctico de la plataforma tecnológica, la que será desarrollada con anterioridad a la obtención de la información, para lo cual a continuación revisamos sus características más importantes.

La recolección de la información se lo hará por cuatro medios distintos:

- ✓ Un subsistema de Intranet que permite que sean ingresadas al sistema informático encuestas realizadas a los graduados y egresado de manera manual, es decir en hojas de papel.

- ✓ Un sitio Web que este estructurado de forma similar a una red social, el mismo que permita a los graduados y egresado, contestar las encuestas, además de manipular su información personal.
- ✓ El sistema de información universitaria, que proveerá los datos personales de los egresados y graduados al sistema.
- ✓ Un subsistema de internet para las secretarias de las facultades que permitan el ingreso de información académica y administrativa del recién graduado o egresado.

El almacenamiento de la información se lo hace en una Base de Datos centralizada, que se encuentre en un servidor ubicado en el centro de cómputo de la UTN.

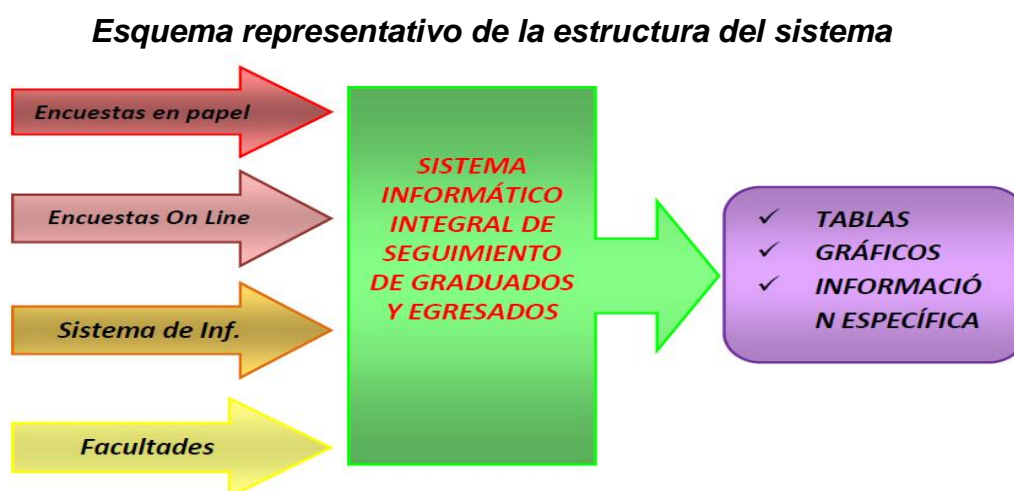


GRÁFICO 4: Esquema representativo de la estructura del sistema

Bondades del Sistema Informático

- **Integridad de datos.**- Se aplican procesos que garantizan la seguridad de la información.
- **Amigable al usuario.**- El sitio Web es manejable y amigable para el usuario.

- **Retroalimentación.**- El sitio Web soporta modificaciones a medida que las necesidades y el propio desempeño del sistema lo indique, ya que, al ser una aplicación tipo web sus modificaciones son dinámicas.
- **Flexibilidad.**- El sistema estará desarrollado de tal manera que permita la modificación de la estructura de las encuestas, y estas puedan ser modificadas y almacenadas con el paso del tiempo y con el surgimiento de nuevas necesidades de información.
- **Segmentación.**- Es posible realizar encuestas enfocadas, únicamente a un sector de egresado y graduados, así como a una determinada variable a ser estudiada.
- **Accesibilidad continua.**- El graduado y egresado tiene libre ingreso para: Ver, modificar o actualizar su perfil; ver o modificar la encuesta actual; ver, pero no modificar anteriores encuestas; hacer comentarios y sugerencias.
- **Informes en tiempo real.**- El sistema debe ser capaz de generar información en tiempo real, es decir con corte a la fecha y hora misma en que se genere.

5.6.6. Necesidades de Información

Es necesario determinar en este punto que la propuesta actual se enmarca en un análisis circunstancial y de forma general, ya que como se establece desde el inicio de la propuesta, corresponderá al Coordinador del Programa hacer un análisis profundo y conciso de dichas necesidades institucionales.

Pero además se debe establecer la necesidad de particularizar el seguimiento a cada estudiante en su contexto, esto debido a que los estudiantes no llegan a egresar o graduarse todos en la misma fecha, por

tanto el seguimiento debe ser aplicado a cada estudiante en el momento indicado.

Se establece entonces tres etapas definidas para la toma de datos:

La **primera etapa**, es antes de que el estudiante culmine el pensum de estudios. Aquí importante obtener los datos de ubicación del estudiante, para facilitar la ejecución de futuras encuestas. Es también importante conocer el criterio del estudiante como tal para luego ir evaluando los cambios de opinión conforme avanza en el desempeño de la profesión. Es recomendable ejecutar los instrumentos o encuestas en el último año de la carrera.

La **segunda etapa**, se da inmediatamente luego que el estudiante ha culminado con el pensum de estudios, es decir ha obtenido el grado de egresado o de profesional, en este momento se debe ratificar los datos de ubicación o referenciales, y evaluar nuevamente su criterio antes de salir de forma definitiva al mercado laboral.

La **tercera etapa**, es en realidad indefinida, y corresponde a la vida profesional del graduado o egresado. Se puede segmentar esta etapa en múltiples periodos, ya que como se puede constatar en las diversas ofertas de estudios de egresado, muchas veces se ejecuta encuestas sobre determinadas promociones de exalumnos, de hace tres, cinco o diez años, todo depende del enfoque del estudio y de las necesidades institucionales. No obstante se recomienda y se hace hincapié en el presente documento la ejecución de mínimo dos encuestas en los primeros cinco años luego de la culminación de estudios por parte del egresado o graduado, una a los dos años y otra a los cinco años.

5.6.7. Calendario propuesto de aplicación de los instrumentos

Como se señaló en el apartado anterior la toma de datos se dividió en tres etapas.

Primera Etapa

Se debe considerar los periodos planificados por semestres en cada una de las Carreras en las Facultades, lo que permitirá levantar la información de los estudiantes de los últimos semestres al finalizar estos en los meses de febrero y julio de cada año. Por lo tanto estableceremos el tiempo de toma de las encuestas de acuerdo al calendario académico que establece 20 semanas para periodo semestral.

Se sugiere entonces que esta encuesta debe ser aplicada en la semana 3 del último semestre de la carrera. Pero como se señala en la estructura del Sistema Informático se establece una primera fase del seguimiento, incluso durante el periodo de estudios, ya que el Sistema de Información Universitaria obtendrá información que resultará útil a futuro, especialmente datos referenciales del estudiante.

Segunda Etapa

Es recomendable no dejar pasar mucho tiempo luego de culminado el pensum de estudios, es por ello que se establece que se debe ejecutar la encuesta máximo antes de un mes de culminada la malla académica.

Es de importancia que los Consejos Académicos, de las Carreras ejecuten y faciliten en gran medida el reconocimiento de los estudiantes que completan la malla curricular de su carrera; además, debemos entender que el proceso de egreso de los estudiantes se debe liberar de nudos burocráticos en la institución, y se debe reconocer como egresado a todo aquel estudiante que ha culminado la malla académica y ha cumplido los requerimientos administrativos establecidos en el Reglamento pertinente.

Tercera Etapa

Como se dijo antes, el número de encuestas luego de la graduación o egreso puede ser indefinido, pero se recomienda realizar encuestas a los dos y cinco años luego de graduados o egresado.

Pero el proceso de recolección de información a través de encuestas en el momento es a un solo estudiante de forma puntual puede parecer poco práctica, entonces se deberá tratar de aglutinar un conjunto de exalumnos con el objetivo de optimizar recursos con lo cual obligatoriamente debemos flexibilizar las fechas de aplicación de las encuestas.

Pero es claro que en esta etapa se pueden aplicar una multiplicidad de encuestas. Por ejemplo necesitaríamos conocer la situación actual de los egresados o graduados de la UTN de hace quince años, en cuyo caso se debe planificar este tipo de estudios puntuales y ejecutarlos sin ningún inconveniente.

5.6.8. Contexto de la Información

Ya hemos definido en que etapas es necesaria la toma de datos, definamos que tipo de información es importante en cada etapa, entonces:

Primera Etapa

La información más importante a ser obtenida en la primera etapa es sobre datos personales y referenciales del estudiante, es así que debemos concentrarnos en direcciones, teléfonos, correos electrónicos o cualquier otro dato que podría facilitar la ubicación del estudiante. En este sentido, se pueden utilizar como un primer alcance la información del Sistema de Información Universitaria, pero además se debe complementar y actualizar esta información con un corto cuestionario a ser aplicado en el tiempo especificado.

Además se debe aplicar una encuesta para conocer el criterio del estudiante sobre la calidad de la educación recibida, las expectativas profesionales que tiene, su opinión sobre el desempeño de docentes, directivos y empleados en su proceso educativo, entre otros.

Segunda Etapa

En la segunda etapa se debe reforzar la información de referencia, averiguando si el estudiante piensa mudarse de domicilio, viajar a otro país, realizar el posgrado o laborar en alguna empresa en particular. Se debe indagar su criterio sobre las dificultades que tuvo para culminar su malla académica, a nivel docente, administrativo y directivo. Pero además debemos volver a insistir sobre sus expectativas profesionales.

En esta etapa podemos empezar a preguntar sobre sus aspiraciones educativas complementarias de parte de la universidad, es decir debemos indagar cursos sobre qué temas desearía recibir, que posgrados le gustaría, y que facilidades necesita para acceder a estos.

Tercera Etapa

Esta etapa es la que tiene que ver con el seguimiento mismo de los graduados y egresados, es por ello que es en esta etapa donde podemos agrupar, discriminar, clasificar, ponderar, o cualquier otro tipo de tratamiento, a la información que deseamos obtener según las necesidades circunstanciales.

Pero es imprescindible tener un marco referencial para la aplicación de las encuestas o entrevistas, es por ello que, revisando estudios previos se ha determinado que la información que se requiere en esta etapa busca conocer entre otras cosas: el desempeño del profesional en el mercado laboral, de qué forma y en qué profundidad influye sus estudios en ese desempeño, cuál es el criterio del profesional sobre la educación recibida, cuál es su criterio sobre la institución, que espera el profesional de la

institución, cual son los niveles de responsabilidad y remunerativos del profesional, etc. Los cuestionarios planteados para cada una de las etapas deben estar asociados a la variable de estudio del Buen Vivir.

5.6.9. Diseño de los instrumentos

Es importante destacar que la plataforma tecnológica permite un muy alto grado de libertad para el diseño de las encuestas, así como la selección de a qué grupo de personas serán aplicadas las mismas.

Es por ello que cualquier investigador, autoridad o directivo tiene la potestad de diseñar un instrumento de este tipo y aplicarlo a una determinada población. Estas encuestas o entrevistas, solo se delimitan de acuerdo a las necesidades de información que queramos recabar.

Para este objetivo el sistema acepta los siguientes tipos de preguntas:

Cerradas.- Son preguntas cuyas posibles respuestas son muy delimitadas, por tanto se listan las opciones y el usuario solo puede elegir entre una o varias de ellas. Tenemos como ejemplo de este tipo:

¿Cuál es su nivel de satisfacción con su actual empleo?

a) Bueno

b) Malo

Abiertas.- Son las preguntas de opinión. En las cuales el usuario puede dar un sin número de criterios u opiniones. Ejemplo de este tipo es:

¿Cuál es su criterio sobre los Laboratorios que dispone la UTN?_____

Mixtas.- Son una mezcla de los dos tipos anteriores, orientadas a las preguntas en las cuales requerimos dar un rango limitado de respuestas pero además conocer el motivo de una respuesta elegida por el usuario en particular. Entonces un tipo de pregunta de este tipo sería:

¿Recomendaría usted estudiar en la UTN?

a) Sí

b) No

¿Por qué? _____

Como se puede ver el diseño de las encuestas es sencillo, claro que los contenidos requieren mucha meticulosidad, pero un punto a favor es que la universidad cuenta con profesionales con títulos de posgrado en el ámbito educativo por lo cual no debería haber inconveniente en el diseño de las mismas.

Es importante que el Coordinador del Programa brinde asesoría estratégica y técnica en todo momento a quién desee llevar a cabo cualquier tipo de investigación relacionada al ámbito de su competencia.

5.6.10. Aplicación de los Instrumentos

Como se verá más adelante en la Estructura de la Plataforma Informática, el sistema posee dos formas de introducir al sistema las respuestas a cualquier encuesta:

La una es directa, mediante una página web a la que deberá ingresar el graduado o egresado. En esta página se listan las encuestas que puede contestar, además de otro tipo de información referencial. Para ello el usuario (graduado o egresado), debe ingresar con su número de cédula y una clave, la misma que debe ser proporcionada por el coordinador del programa utilizando el mecanismo más idóneo para que no se pierda la confidencialidad de las respuestas.

La segunda es indirecta, en la cual la información se ingresa al sistema mediante un digitador. Esta forma requiere que la encuesta haya sido contestada en papel, es decir las encuestas se realizan a mano, mediante

cuestionarios impresos que contesta el graduado o egresado, luego un digitador la ingresa al sistema.

Además contará con el aporte del sistema de información universitario y de las Secretarías de las Facultades, el sistema de información proveerá información sobre los estudios, además de datos y referencias personales del graduado o egresado. Las Secretarías de las Facultades deberán ingresar información sobre el egreso o graduación del estudiante, datos tales como título de tesis, fecha de egreso, fecha de graduación, entre otros.

Como anexos al presente documento se adjuntan varios modelos de encuestas tanto de seguimiento a graduados y egresado como a empleadores. Estos modelos fueron utilizados en un estudio preliminar de seguimiento a Graduados y se propone para que se desarrolle el Sistema Informático, pero su diseño fue producto de un análisis de varios modelos utilizados por otras instituciones de educación superior.

5.6.11. Emisión de Informes

Para la emisión de informes la plataforma tecnológica debe contar con un módulo de emisión de informes resumidos en línea, estos informes son estándares para todas las encuestas. Están diseñados para representar las preguntas cerradas en gráficos tipo pastel, las preguntas abiertas en un listado de las opiniones vertidas por los encuestados.

Es necesario aclarar que al estar contenida la información en una base de datos centralizada, no nos debemos limitar únicamente a estos informes. Entonces para elaborar un informe requerido en particular, es necesario realizar el diseño del informe deseado y solicitarlo al administrador del sistema informático, que será el encargado de realizar las modificaciones respectivas al software para la emisión de los nuevos informes.

5.7. Seguimiento de Empleadores

El seguimiento de empleadores es una función subyacente al seguimiento de Graduados y Egresado, es por ello que comparten metodologías parecidas aunque no iguales. Es por ello que el presente documento no incluye como una actividad del programa el seguimiento a empleadores.

Sin embargo no debemos olvidar que, la mayoría de instituciones de educación superior que ejecutan el seguimiento de graduados y egresados actualmente, se encaminan al seguimiento de empleadores, como actividad complementaria. Esto debido a que, en gran medida los graduados y egresados tienden a distorsionar su real desempeño profesional, debido a la subjetividad que conlleva dicha interrogante.

Pero varias interrogantes surgen: ¿A quién debemos realizar el seguimiento en esta actividad?, ¿Acaso es el dueño de la empresa, la empresa misma o quizá el jefe inmediato?, ¿Qué debemos preguntar?, entre otras. Estas interrogantes se pueden y se deben resolver a la luz de las necesidades institucionales, y es el mismo coordinador del programa quién deberá analizar y proponer la pertinencia o no de esta actividad.

El presente documento no pretende más que dar pie a esta posibilidad, y es por ello que no podemos ahondar en los detalles de esta actividad complementaria al programa. No obstante, es importante dar a conocer que el Sistema Informático desarrollado, contemplara esa eventualidad y posee herramientas para dicho seguimiento.

5.8. Recursos

Dentro de los recursos necesarios consideramos la infraestructura; equipos de oficina; muebles de oficina; materiales de oficina; gastos de implementación de la plataforma tecnológica; y el Talento Humano.

Infraestructura

Se prevé la necesidad de una oficina funcional, ya que se necesita un espacio propio para guardar los archivos y demás documentos propios de la gestión administrativa del nuevo programa.

Muebles y Equipos de oficina

La nueva oficina debe contar con equipos y mobiliario propio, a continuación se detallan los recursos necesarios en este rubro:

- Computador portátil
- Impresora laser
- Escritorio y silla
- Archivador y silla
- Otros equipos de oficina
- Materiales de oficina
- Resmas de papel A4
- Tóner de impresora
- Archivadores
- Pen drive 8 Gb
- Otros Varios

Plataforma Tecnológica

Nos referimos como plataforma tecnológica a todos los recursos necesarios para el correcto funcionamiento del Sistema de Seguimiento de Graduados y Egresados con que cuenta la universidad.

- Sistema Informático de Seguimiento de Graduados y Egresados.
- Servidor web y de Base de Datos.

Talento Humano

Para la correcta ejecución del programa propuesto, es indispensable la participación de profesionales que gestionen los eventos, ejecuten la planificación, administren el software, entre otras responsabilidades. A continuación se detalla en recurso humano necesario.

- Coordinador del Programa
- Administrador de la plataforma tecnológica

El Coordinador del Programa será responsable de toda la gestión del mismo, y sus responsabilidades se describen más adelante en el apartado correspondiente. Para la coordinación de este programa se prevé la participación de un docente con formación en el área de investigación educativa. La carga horaria se dará bajo la figura de Labores Complementarias a la Docencia ya que el tiempo de dedicación deberá ser de mínimo veinte horas semanales.

Además el coordinador del programa deberá contar con el apoyo de los Directores de Escuelas y de la Comisión de Vinculación con la Colectividad para la toma de encuestas y cuestionarios, y con el apoyo de la Comisión de Evaluación Institucional y Comisión de Planeamiento Estratégico Integral para las orientaciones metodológicas y estratégicas del seguimiento a Graduados y Egresado.

El administrador del software debe contar con un determinado número de horas de su carga horaria para esta labor. Como se indica en los Antecedentes del presente proyecto, ya existe la designación de un administrador del software. Entonces es necesaria la asignación de un horario y las competencias específicas a desarrollar.

5.9. Costos

Los costos de organización del programa son complejos de calcular debido a su naturaleza momentánea, ya que implantar el programa es nada más el punto de partida. Los costos que a continuación se presupuestan son para el funcionamiento en el primer año de ejecución del programa, ya que al cabo de ese tiempo se tendrá una perspectiva mucho más completa del desarrollo del mismo.

Infraestructura

<i>Detalle</i>	<i>Cantidad</i>	<i>Precio Unit.</i>	<i>Valor TOTAL</i>
Oficina funcional	1	1000,00	1000,00
Costo total de Infraestructura		1000,00	

Se puede utilizar una oficina de las ya existentes en la infraestructura actual, aunque debe ser funcional no se necesita que sea demasiado grande. Se calcula un valor de \$1.000,00 por gastos de acondicionamiento.

Muebles y equipos de oficina

<i>Detalle</i>	<i>Cantidad</i>	<i>Precio Unit.</i>	<i>Valor TOTAL</i>
<i>Computador portátil</i>	1	1000,00	1000,00
<i>Impresora láser</i>	1	500	500,00
<i>Escritorio y silla</i>	1	750	750,00
<i>Archivador</i>	1	350	350,00
<i>Otros muebles y equipos de oficina</i>	1	1000	1000,00
Costo total		3600,00	

Materiales de oficina

<i>Detalle</i>	<i>Cantidad</i>	<i>Precio Unit.</i>	<i>Valor TOTAL</i>
Resmas de papel A4 75gr	20	3,50	70,00
Tóner de impresora	3	100,00	300,00

Carpetas archivadoras	20	2,00	40,00
Disco duro extraíble de 500 Gb.	1	350,00	350,00
Otros muebles de oficina	1	200,00	200,00
Costo total de materiales de oficina		960,00	

Los materiales enumerados son los que se necesitarán para realizar el trabajo, ya que, al pertenecer a un programa, la oficina debe funcionar de forma permanente.

Plataforma tecnológica

Detalle	Cantidad	Precio Unit.	Valor TOTAL
Sistema informático Software	1	3600,00	3600,00
Servidor WEB (base de datos)	1	100,00	100,00
Costo total de plataforma tecnológica		3700,00	

Los costos de este rubro son mínimos, debido a que el Sistema Informático de Seguimiento de graduados y egresado ya está implementado y los costos de dicho desarrollo fueron presupuestados y ejecutados en el desarrollo de dicho sistema. Por otro lado, para la puesta en marcha del mencionado sistema, se puede utilizar uno de los servidores que actualmente existe en el Instituto de Informática, ya que los requerimientos técnicos del sistema son mínimos, por tanto únicamente se ha añadido a este rubro un valor base para cualquier imprevisto en el proceso de adecuación definitiva de la plataforma tecnológica.

Talento humano

En el cálculo de los costos por este rubro se consideran los sueldos del coordinador del Programa y los del Administrador de la plataforma tecnológica. Se asume que el Coordinador del Programa sea un docente cuyo sueldo sea de \$ 2.000 mensuales. Como se sabe los docentes con horas de labores complementarias deben cumplir un mínimo de 10 horas de docencia semanales, por tanto el docente Coordinador deberá cumplir con 30 horas dedicadas al programa, lo cual da un 75% de su carga horaria y por tanto de su remuneración lo cual constituye un valor de \$ 1.500,00 mensuales.

Para el caso del Administrador de la plataforma tecnológica se asumirá un sueldo de 1.600,00 tal como está contemplado en la Tabla de Asignaciones del Nuevo Sistema de Valoración de Puestos, no obstante se calcula que para el correcto desempeño de sus funciones deba dedicarle un 30% de su jornada laboral a la administración de la plataforma tecnológica, lo cual implica un porcentaje remunerativo equivalente, que sería en este caso de \$ 480,00 mensuales.

Tomando en cuenta estos criterios se elaboró el siguiente cuadro de costos para el primer año.

Detalle	Cantidad (meses)	Precio Unit.	Valor TOTAL
Coordinador del programa de seguimiento de Graduados y Egresado	12	1500,00	18000,00
Administrador de la Plataforma Tecnológica	12	480,00	5760,00
Costo total de plataforma tecnológica		23760,00	

Costos Totales de la Implementación del programa

TABLA 17: Costos totales de la implementación del programa

Rubro	Valor T.
Infraestructura	1000,00
Muebles y equipos de oficina	3600,00
Materiales de oficina	960,00
Plataforma Tecnológica	3700,00
Talento humano	23760,00
Costo total de implementación del programa	33020,00

5.10. Recomendaciones

1. Acoger las recomendaciones determinadas en el estudio de graduados de la Carrera de Nutrición y Salud Comunitaria, respecto de la estructuración de un sistema informático para el seguimiento de Graduados.
2. Los resultados del seguimiento deben ser aprovechados como insumos para el mejoramiento de la Oferta Académica de la institución, al proporcionar información que posibilite la actualización curricular, de una forma más apegada a la realidad profesional de los graduados y egresados.
3. Un Programa de seguimiento de graduados y egresados no debe ser confundido con un Proyecto de Seguimiento, es decir no es un análisis situacional de los egresados y graduados. El programa debe desarrollarse con integralidad, accesible en todo momento y como origen de cualquier estudio necesario respecto de los egresados y graduados.

4. La UTN debe implementar el Programa, ya que como se ha demostrado, las bondades del mismo son varias y muy importantes, además de que la nueva Ley Orgánica de Educación Superior establece en su art. 142 la obligatoriedad de las universidades en establecer un Sistema de Seguimiento de graduados y egresados.
5. El Seguimiento de Empleadores es complementario y primordial para entender aspectos sociales, educativos y profesionales. Permite evaluar el desempeño de los profesionales, bajo la lupa de aquellos que los contratan. Entonces corresponde al Coordinador del Programa analizar, evaluar y proponer a las autoridades este complemento.
6. La idea del seguimiento de graduados no sólo es producir datos, sino también analizarlos y facilitar la toma de decisiones para las autoridades universitarias. Estos estudios no sólo deben producir cifras, sino ser controlados por los servicios administrativos para que realmente puedan apoyar el proceso de toma de decisiones y en el mejoramiento de los procesos educativos en general.

6. VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA

6.1. INTRODUCCIÓN

En los capítulos precedentes de este estudio, que ha propuesto un sistema metodológico para el seguimiento a graduados, de ámbito y aplicación general para emplearlo también en lo específico como es el caso la Carrera de Nutrición y Salud Comunitaria.

Posteriormente será analizada su aplicabilidad en el contexto de la toma de decisión, mediante su adaptación a la plataforma tecnológica y su aplicabilidad en las distintas Facultades y Carreras de la UTN, en la gestión académica y la integralidad de las herramientas informáticas utilizadas en cada uno de estos procesos del estudio de graduados.

En este contexto, se plantea este en capítulo, los siguientes objetivos, que se derivan de forma lógica del desarrollo de la tesis:

Validar el carácter práctico de la propuesta mediante el análisis de su comportamiento a través del ensayo de su funcionamiento mediante diversos casos de aplicación.

Explicar mediante ejemplos prácticos las ideas contenidas a lo largo de la tesis para facilitar su comprensión y la estimación de su alcance.

Para ello, se planteará un método de verificación estadístico, basado en el ensayo de la propuesta en un determinado número de puntos estratégicamente escogidos en el marco del campo de aplicación de la propuesta. La comprobación se realizará contrastando la experiencia de la aplicación del sistema informático en un conjunto de casos prácticos con las características previstas en su diseño teórico. Dichos casos prácticos fueron procesados manualmente, si bien están basados en la experiencia profesional del autor de la tesis y tienen, por tanto, una base real.

Como es lógico, estos casos se han diseñado de forma que intervengan el máximo número posible de aspectos tratados durante la tesis, lo cual es más complejo de conseguir en un caso de aplicabilidad.

6.2. PLANTEAMIENTO DE LA VERIFICACIÓN

Método de verificación

Al no tratarse de un modelo físico verificable mediante ensayo en laboratorio, las características de la propuesta de esta tesis obligan a plantear una metodología de verificación basada en otro tipo de comprobación. Esta evaluación se planteará de modo análogo al utilizado en el desarrollo informático y tecnológico. En concreto, se establecerá un método de ensayo estadístico a partir de la experiencia de su aplicación en una serie de casos tomados como muestras representativas de todo el posible campo de aplicación. Dichos casos tienen una base real, si bien se han adaptado a los efectos de esta tesis para sacar más partido al estudio.

No obstante, dado el carácter de la propuesta, en su evaluación no podrá llegarse a un resultado evidente e indiscutible, como el relativo a la experimentación física. Lo que se pretende demostrar, por tanto, es que la propuesta de esta tesis es aplicable.

Además, la parte subjetiva del concepto de valor y, por consiguiente, de la toma de decisión, hace que en muchos casos la alternativa escogida tenga un carácter discutible.

Por tanto, lo determinante en la verificación no será tanto el resultado de la toma de decisión en cada caso, el cual dependería del decisor, sino el aspecto metodológico, concretado en la eficacia y utilidad de los elementos que introduce el sistema propuesto para la comprensión y análisis del problema. Según este planteamiento, en cada uno de los casos

considerados se ha planteado un esquema estructurado en tres sub apartados:

1. Descripción del problema
2. Descripción del estudio realizado
3. Resultados del estudio

En el tercer sub apartado de cada caso se describen los resultados de la aplicación del sistema informático; En este sentido cabe comentar que estos resultados son suficientes para demostrar la aplicabilidad del sistema propuesto. Además será considerado cada caso práctico con el que realiza la verificación de la aplicabilidad de la propuesta en el ámbito de las decisiones en equipo (es decir, en un contexto de utilización del sistema informático como articulación de la técnica de la metodología del valor).

Obviamente, el mejor modo de verificar la propuesta en un contexto como el descrito anteriormente sería a través de ejercicios reales, donde participen, según el caso, egresados, graduados, docentes, administrativos, autoridades universitarias, empleadores y técnicos encargados del diseño y ejecución del proyecto, etc. No obstante, una verificación de estas características hubiera requerido convocar a las citadas personas para realizar varios estudios reales, y por tanto hubiera dilatado en exceso el cierre de esta tesis. Además, analizar un único caso no se considera suficiente, pues abarcaría tan sólo una parte del campo de aplicación planteado en esta investigación.

Esta es la razón por la que los casos estudiados se han desarrollado con la colaboración de estudiante profesores universitarios y los graduados. En este sentido, durante el contexto de esta investigación se han realizado algunas experiencias, que han dado luces al desarrollo de la tesis y han ayudado a verificar la aplicabilidad de diversas partes del contenido de la misma. No obstante, para la práctica de esta técnica son de gran

importancia los conocimientos y opiniones de altos cargos de la administración y la empresa privada, es decir, es suficiente que sean viables y verificables, pues lo que se intenta verificar es la *aplicabilidad* de la propuesta. Por consiguiente, el desarrollo de esta investigación descrita en esta tesis en los capítulos III y IV son resultados obtenidos de casos reales.

Las características a verificar

En coherencia con este planteamiento de verificación, deben determinarse las principales características del sistema informático propuesto de cara a contrastarlas con la práctica. De los capítulos anteriores de esta tesis, pueden extraerse tres rasgos principales de la propuesta, en los que se ha hecho énfasis en repetidas ocasiones:

Potencialidad: capacidad de analizar el problema y de afinar en la estimación.

Aplicabilidad: capacidad de ser aplicada en los diferentes contextos descritos para el estudio de Graduados.

Flexibilidad: capacidad de adaptación según el grado de simplificación en resultados que se desee.

Marco de la verificación

Para plantear un ensayo estadístico del sistema propuesto en puntos representativos de su campo de aplicación, debe establecerse un marco de referencia del mismo, en el orden que estratégicamente requiera la salida de los resultados y en número de situaciones que permitan asegurar que su comportamiento es satisfactorio.

En este sentido, dada la amplitud de la potencialidad del sistema informático propuesto no será posible una comprobación de su comportamiento en todas las posibles áreas de aplicación. Por ello, se centrará el análisis en el sector del seguimiento de egresados y Graduados,

dado que, en el contexto de la presente investigación, constituye el primer campo de interés la aplicación de la propuesta. Evidentemente, esta acotación del análisis limita el alcance de la verificación, si bien permite la factibilidad de la misma en el contexto de los condicionantes de este trabajo.

Puntos de verificación

Sin embargo, a pesar de sus limitaciones, este esquema aporta un marco para plantear una comprobación estadística en puntos estratégicos del mapa del área de aplicabilidad de la propuesta. Por tanto, con esta perspectiva de la limitación que toda comprobación implica, se plantean los siguientes puntos de verificación de la propuesta en el mapa o esquema planteado anteriormente (Esquema representativo de la estructura del sistema).

6.3. Mapa de los puntos de verificación del sistema

En cursiva: toma de decisión planteada de forma individual, **en negrita: toma de decisión planteadas en equipo**

<i>DISEÑO DEL SISTEMA</i>		<i>ELABORACIÓN DEL SISTEMA</i>	
<i>PLANIFICACIÓN</i>		Estudio sobre seguimiento de egresados y Graduados de la UTN	
<i>EJECUCIÓN</i>	Modificaciones en el proceso y aplicación del sistema	Anteproyecto de la elaboración del sistema. <i>Elección del técnico en sistemas</i>	
<i>USOS</i>		Proyecto de modificación y ampliación del sistema	
<i>DECONSTRUCCIÓN</i>		Proyecto de destrucción del sistema	

La toma de decisiones en equipo analizara en el contexto la aplicación metodológica de la propuesta dándole un nivel estratégico de futuro. De este modo se llevará a cabo la verificación del contenido del capítulo V del estudio.

Por otro lado, la toma de decisiones en un contexto individual servirá para sopesar la aplicabilidad de la propuesta en su uso por parte de un gestor del estudio de graduados, entendiendo este concepto en sentido amplio. Por lo tanto los resultados obtenidos en esta investigación, servirá como verificadores del contenido del capítulo IV, debe quedar claro que dicho capítulo contempla en este caso para su aplicación la toma de decisión de la Carrera de Nutrición y Salud Comunitaria, (baste considerar al respecto que la metodología utilizada ha sido encuadrada en este marco general en el citado capítulo), es decir, también forma parte de la gestión del proyecto.

Asimismo, a lo largo del desarrollo de los puntos de verificación propuestos se demostrará la aplicabilidad del sistema informático de forma cuantitativa, siguiendo estrictamente el tratamiento estadístico descrito en el capítulo III de la metodología, o bien de forma cualitativa, utilizando el sistema informático como marco de trabajo y guía para la estimación cualitativa.

Finalmente, los casos planteados se encuadran tanto en el sector público como en el privado, con los puntos de verificación planteados se pretende cubrir todo el espectro del campo de aplicación de la propuesta en este contexto.

BIBLIOGRAFÍA

- ANUIES. Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2010). *Ley de Educación Superior*. En discusión. Agosto, 2010.
- Asamblea Constituyente (2008). *Constitución Política del Ecuador*. Quito-Ecuador
- Boaventura de Sousa Santos (2007). *La Universidad en el Siglo XXI: para una Reforma Democrática y Emancipadora de la Universidad*. Miño y Dávila editores.
- Brunner, J. (2000). *Educación Superior en América Latina*. Buenos Aires, Argentina.
- Escalona, L. y Fernández, E. (2007). Los estudios de Egresados del área de Bibliotecología: de la Teoría a la Práctica. Revista Interamericana de Bibliotecología, vol.30, No.2, p.113-135.
- Estrella, G. y Ponce M.T., (2006). Impacto laboral de egresados universitarios y opinión de empleadores. México.p.9, 10.
- Fresán. M. (1998). Los estudios de egresados. Una estrategia para el autoconocimiento y la mejora de las Instituciones de Educación Superior. México: ANUIES.pp.1-13.
- Jaramillo, A. (et.al). (2006). *Estudio sobre egresados. La experiencia de la Universidad EAFIT*. Revista Universidad EAFIT, vol.42, No. 141. pp.111-124.
- Larios, H. (1997). La Importancia de la Vinculación entre el Sector Educativo y el Sector productivo en: estrategias para el impulso de la vinculación universidad-empresa. Factores que inciden en su desarrollo. ANUIES, México.
- LOES. Ley Orgánica de Educación Superior (2010).Asamblea Nacional.
- Maslow, A. (1943).Una Teoría sobre la motivación humana.

- Pacheco y Días, A. (1997). La profesión, su condición Social Institucional. México.
- Pacheco, L. (1999). La Universidad y Desarrollo Socio Cultural. Quito, pp.86
- Peset, M. (1985). Cuestiones sobre la investigación de las facultades de derecho durante la segunda mitad del siglo XIX. In I seminario de historia del derecho y de derecho privado. Barcelona, España.
- Proyecto CHEERS (2001). Careers After Graduation-An European Research Study. Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas.
- Proyecto PROFLEX, (2006). El Profesional Flexible en la Sociedad de Conocimiento.
- Rama, C. (2005). La Tercera Reforma de la Educación Superior en América Latina. UNESCO
- RED Grada2. (2006). Manual de Instrumentos y Recomendaciones sobre el Seguimiento de Egresados. México.
- Romero, C. (2003). El cambio educativo y la mejora escolar como procesos de democratización. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación. Vol1.
- Sánchez, J. Y Ballester. G. (2014). Desarrollando el éxito educativo para todos: reflexiones, propuestas y retos conceptuales en torno a la equidad educativa. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación. Vol 12.
- Schomburg H. (2004). Manual para estudio de Seguimiento de Graduados Universitarios. Centro para la Investigación sobre la educación Superior y el Trabajo. Universidad de Rasel. Bonn. pp. 271.
- Teichler, U. (2003). “Aspectos metodológicos de las encuestas a graduados universitarios”. pp. 15-29.
- Universidad Estatal Península De Santa Elena. Proyecto de Estudio de Egresados, Santa Elena-Ecuador.

- Universidad Nacional De Loja, Consejo Nacional De Educación Superior. (2010). Estudio de Graduados de la Carrera de Medicina Humana Universidad Nacional de Loja 2003-2004, Loja-Ecuador.
- Universidad Técnica Del Norte. (2011). Proyecto de Autoevaluación Institucional. Ibarra-Ecuador.
- Valderrama, J. (2002). El Estudiante Universitario como protagonista del proceso de Formación Profesional, Universidad Autónoma de Baja California.

Lincografía:

- <http://portal.ucol.mx/dgve/seguimiento-egresados.htm>
- <http://www.buenvivir.gob.ec/objetivo-9.-garantizar-el-trabajo-digno-en-todas-sus-formas>
- <http://www.educa.jcyl.es/es/programas/programa-gradua2-castilla-leon>
- <http://claudiorama.blogspot.com/2010/04/politica-y-calidad-en-la-educacion.html>

ANEXOS:

Anexo 1. Encuesta para Graduados



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE INSTITUTO DE POSTGRADO



CUESTIONARIO PARA ESTUDIO DE GRADUADOS (2000 – 2009)

Estimado (a) graduado (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 las 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.

La información que se consigne en este cuestionario será tratada con la más absoluta confidencialidad, por lo que el equipo de trabajo le invita a llenar cada una de las preguntas de manera abierta y sincera.

Instrucciones:

- Marque las respuestas con una 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, por favor utilice mayúsculas.

ENCUESTA /___/___/___/

¡LE DESEAMOS EL MEJOR DE LOS ÉXITOS Y NOS ANTICIPAMOS EN AGRADECERLE!

A. INGRESO A LA UNIVERSIDAD

A.1. ¿En qué tipo de institución terminó su educación secundaria?

- a. Pública
- b. Privada

A.2 ¿Cuál es el nombre de la institución en la que terminó su educación secundaria?

A.3 ¿Cuál fue la especialidad de su bachillerato?

- a. Físico Matemático
- b. Químico Biólogo
- c. Ciencias Sociales
- d. Técnico Industrial
- e. Técnico Agropecuario
- f. Técnico en Comercio y Administracion
- g. Técnico en Informatica
- h. Otra

A.4 ¿Cuál fue la calificación de grado que obtuvo en su bachillerato?

- Sobresaliente(19-20)
- Muy buena (16-17-18)
- Buena (14-15)

A.5. ¿Cuáles fueron las razones para escoger la universidad?

(Puede elegir varias alternativas)

- a. Decisión personal
- b. Por ser accesible a mis posibilidades económicas
- c. Por la ubicación geográfica
- d. Por el prestigio de la universidad
- e. Por ser la única estatal
- f. Solo aquí existe la carrera que me gustaba
- g. Por no alcanzar cupo en otra universidad

A.6. ¿Cuáles fueron los factores que influyeron para la elección de la carrera?

(Puede elegir varias alternativas)

- a. Decisión personal
- b. Sus padres
- c. Amigos
- d. Profesores
- e. Tradición familiar
- f. La duración de la carrera
- g. Expectativas salariales
- h. Prestigio de la carrera
- i. Campo laboral
- j. Falta de recursos
- k. No había la carrera que me gustaba
- l. Otra

A.7. ¿En qué fecha ingresó/egresó a la universidad?

Ingreso año /___/___/___/___/ mes /___/___/

Egreso año /___/___/___/___/ mes /___/___/

A.8. ¿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. Campo laboral
- d. Costos de la carrera
- e. Requisitos de ingreso
- f. Jornadas en que se ofertan las carreras
- g. Propecto de la carrera
- h. Otra

A.9. ¿Qué título obtuvo en su carrera?

A.10. Cuando cursó la carrera, ésta era en:

Años

Semestres

A.11. Duración de los estudios

Realmente estudie /___/___/ años /___/___/ meses

Duración establecida /___/___/ años /___/___/ meses

A.12. ¿Cómo se costéó los estudios de la universidad?

(Señale una o más opciones)

Padres

Familiares

Beca

Pareja

Con mi trabajo

B. PROCESO DE FORMACIÓN PROFESIONAL

B.1. ¿Cómo valora las condiciones de estudio durante la carrera en la que se graduó?

Califique cada uno de los aspectos señalados, tomando en consideración que en la escala presentada,

1 corresponde a DEFICIENTE y 5 corresponde a EXCELENTE

1 2 3 4 5

- Variedad de asignaturas ofrecidas
- Diseño del plan de estudios
- Enseñanza teórico/práctica.
- Equipamiento y número de libros en biblioteca.
- Calidad de equipamiento técnico (computadores, laboratorios)
- Calidad de la enseñanza (buenos profesores)
- Oportunidad de interrelacionar con los docentes
- Vinculación con el medio externo
- Calidad de las instalaciones (aulas, servicios, etc.)
- Disponibilidad de material audiovisual para la enseñanza.

B.2. ¿En el proceso de formación que usted recibió, la carrera le proporcionó?:

Si Ud. no ha adquirido alguna (o todas) de las siguientes capacidades no marque en la fila correspondiente

Por favor señale lo que corresponda en cada uno de los aspectos, considerando esta clave

Clave:

1 Nada 5 Mucho ESCALA

CAPACIDADES	1	2	3	4	5
1. Capacidad de abstracción, análisis y síntesis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Capacidad para organizar y planificar el tiempo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Capacidad de comunicación oral y escrita	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Capacidad de comunicación en otro idioma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Capacidad de investigación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
8. Capacidad crítica y autocrítica	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
9. Capacidad para actuar en nuevas situaciones	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
10. Capacidad creativa	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
11. Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
12. Capacidad para tomar decisiones	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
13. Capacidad de trabajo en equipo	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
14. Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
15. Capacidad para formular y gestionar proyectos	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
16. Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
17. Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
18. Habilidades interpersonales	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
19. Habilidad para trabajar en contextos internacionales	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
20. Habilidad para trabajar en forma autónoma	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
21. Compromiso con la preservación del medio ambiente	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
22. Compromiso con su medio socio-cultural	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
23. Compromiso ético	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
24. Compromiso con la calidad	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
25. Responsabilidad social y compromiso ciudadano	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
26. Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

C. SITUACIÓN LABORAL

C.1. ¿Cuándo comenzó a buscar trabajo?

- Antes de graduarse.
- Después de graduarse.

C.2. ¿Cuándo comenzó a trabajar?

- Antes de graduarse.
- Después de graduarse.
- No tengo trabajo. → Pase a **C.21.** Página 10

C3. ¿Cuánto tiempo tardó para conseguir trabajo?

/___/___/ Meses de búsqueda (si Ud. buscó menos de 15 días, por favor registre 00),

C4. ¿Cómo logró usted su primera ocupación?

(Señale una sola opción)

- a. Respondí a un anuncio de trabajo
- b. Envié solicitud de empleo
- c. Apoyo estatal (realice la tesis en una institución pública)
- d. Mediante la ayuda de profesores de la universidad
- e. A través de contactos con el empleador.
- f. A través de una agencia de empleos.
- g. Por medio de relaciones y contactos personales.
- h. Puse anuncios.
- i. Colegio profesional
- j. Monte mi propio negocio/empresa.

C5. Después de graduarse, ¿cuántas veces ha cambiado de trabajo?

No cambié de trabajo. → Pase a C.7.

/___/___/ Veces

C6. ¿Cuál fue la principal razón para que cambiara de trabajo?

(Señale una sola alternativa)

- a. Falta de estímulo salarial
- b. Poca o ninguna posibilidad de ascenso
- c. Cambio de residencia
- d. Enfermedad o embarazo
- e. Horarios inconvenientes
- f. Ambiente de trabajo
- g. Poca o ninguna relación con su área de estudio
- h. Creó su propia empresa

- i. Otra

C.7. ¿Cómo consiguió Ud. su trabajo actual?

(Señale una sola opción)

- a. Por concurso de méritos
- b. Enviando solicitudes de empleo
- c. Con la ayuda de profesores
- d. Por convenios inter institucionales (prácticas, pasantías)
- e. Por medio de relaciones y contactos personales
- f. Con la ayuda de los compañeros de Carrera
- g. Aún no he encontrado ocupación alguna
- h. Otro

C.8. ¿En qué tipo de institución labora actualmente?

- a. Estatal
- b. Privada
- c. Mixta (Estatal y privada)
- d. Propia o familiar
- e. Otra

C.9. ¿En cuál de las siguientes actividades económicas se ubica la empresa o institución donde trabaja?

- a. Agricultura y ganadería
- b. Industria
- c. Comercio
- d. Transportes
- e. Finanzas
- f. Salud
- g. Educación
- h. Administración Pública
- i. Cultura y deportes
- j. Servicios

- k. Asesoría y consultoría
- l. Otro

C.10. ¿Cuánto tiempo trabaja en esa empresa o institución?

/ ___ / ___ / Años / ___ / ___ / Meses

C.11. ¿Cuál es el nivel del puesto que desempeña?

- Operativo
- Directivo
- Asesoría – consultoría

C.12. ¿Cuál es su jornada laboral por semana?

- Tiempo completo (40 Horas)
- Medio tiempo (20 Horas)

C.13. ¿Cuál es su ingreso mensual?

/ ___ / ___ / ___ / ___ / , / ___ / ___ /

C.14. ¿En qué medida las capacidades siguientes, aplica en su trabajo actual?

Si Ud. no aplica alguna (o todas) de las siguientes capacidades no marque en la fila correspondiente

Por favor señale lo que corresponda en cada uno de los aspectos, considerando esta clave

Clave:

1 Nada 5 Mucho

ESCALA

CAPACIDADES	1	2	3	4	5
1. Capacidad de abstracción, análisis y síntesis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Capacidad para organizar y planificar el tiempo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Capacidad de comunicación oral y escrita	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Capacidad de comunicación en otro idioma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Capacidad de investigación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
8. Capacidad crítica y autocrítica	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
9. Capacidad para actuar en nuevas situaciones	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
10. Capacidad creativa	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
11. Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
12. Capacidad para tomar decisiones	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
13. Capacidad de trabajo en equipo	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
14. Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
15. Capacidad para formular y gestionar proyectos	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
16. Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
17. Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
18. Habilidades interpersonales	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
19. Habilidad para trabajar en contextos internacionales	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
20. Habilidad para trabajar en forma autónoma	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
21. Compromiso con la preservación del medio ambiente	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
22. Compromiso con su medio socio-cultural	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
23. Compromiso ético	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
24. Compromiso con la calidad	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
25. Responsabilidad social y compromiso ciudadano	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
26. Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

C.15. ¿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 que

1 corresponde a NINGUNA AYUDA y 5 corresponde a EN UN GRADO MUY ALTO)

1 2 3 4 5

A encontrar un trabajo satisfactorio

Preparándole para las tareas de su trabajo actual

En sus perspectivas profesionales a largo plazo

En el desarrollo de su personalidad

Preparándole para otras esferas de la vida

C.16. ¿Cómo se relaciona su ocupación con su campo de estudio?

Responda señalando el criterio más adecuado, considerando que:

1 corresponde a NINGUNA RELACIÓN y 5 a COMPLETAMENTE RELACIONADO

1 2 3 4 5

Relación ocupación/campo de estudio

Si contestó 3, 4 o 5, pase a C.18.

Si contestó 1 o 2, pase a C.17.

C.17. Indique ¿por qué razón(es) aceptó ese trabajo?:

(Puede señalar más de una opción)

a. Todavía no he encontrado un trabajo dentro de mi campo profesional.

b. Fui ascendido a una categoría que estaba menos relacionada con mis estudios que mi categoría anterior.

c. Consigo ingresos más altos con mi trabajo actual.

d. Mi trabajo actual me ofrece seguridad.

e. Mi trabajo actual es interesante.

f. Mi trabajo actual proporciona la oportunidad de horarios flexibles.

g. Mi trabajo actual me permite trabajar en la localidad que prefiero.

h. Mi trabajo actual me permite atender las obligaciones familiares.

C.18. ¿En qué medida está usted satisfecho con su trabajo? Por favor considere los siguientes aspectos:

Señale en cada uno de los aspectos presentados, la alternativa que más se ajuste a su apreciación, tomando en consideración la siguiente escala de valor:

1 corresponde a NADA SATISFECHO y 5 a COMPLETAMENTE SATISFECHO.

Asegúrese de haberlos respondido en su totalidad

1 2 3 4 5

- | | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Ambiente laboral. |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Estabilidad laboral |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Posibilidad de aplicar los conocimientos, destrezas y habilidades adquiridas durante sus estudios. |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Posibilidad de trabajar en una actividad que ofrece retos |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Posición lograda. |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Ingresos. |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Posibilidades de ascenso. |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Oportunidad de beneficiar a la sociedad. |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Oportunidad de llevar a cabo mis propias ideas. |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Beneficios complementarios. |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Oportunidad para continuar aprendiendo. |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Equipo humano y técnico. |

C.19. ¿Cuál es su nivel de satisfacción personal respecto a la formación profesional?

Para responder esta pregunta, en cada situación presentada determine el nivel de satisfacción mediante la siguiente escala:

1 corresponde a NADA SATISFECHO y 5 a COMPLETAMENTE SATISFECHO

1 2 3 4 5

- | | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-----------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Prestigio social |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Aplicación de saberes |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Ganar dinero |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Capacitación |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Asensos |

- Vida social variada
 Hogar/familia
 Desarrollo personal

C.20. ¿Cuánta importancia tuvo, a su juicio, cada uno de los siguientes aspectos para la estabilidad laboral?

Señale, en cada uno de los elementos proporcionados, la alternativa más adecuada, considerando que:

1 corresponde a NADA IMPORTANTE y 5 corresponde a MUY IMPORTANTE

1 2 3 4 5

- La carrera que usted estudio
 Desempeño laboral
 Su personalidad
 Ética profesional
 Capacitación

C.21. ¿Cuál es su situación desde que culminó la carrera?

- He estado siempre desocupado
 He tenido trabajos temporales relacionados con mis estudios
 He tenido trabajos temporales no relacionados con mis estudios
 He seguido estudiando.

C.22. ¿A qué atribuye su situación de desempleo?

- No he puesto interés en buscar empleo.
 He buscado activamente pero no lo he conseguido.
 Ocupaciones familiares me han impedido buscar.
 Mi título no es útil para los empleos que se ofrecen.
 Los empleos que me han ofrecido no me convenían (sueldo, lugar, turnos)

D. BUEN VIVIR

D.1. ¿Tiene usted acceso a los siguientes servicios?

(Puede elegir uno o varios)

- a. Hospital Público
- b. Hospital Privado
- c. Seguro Social
- d. Seguro privado

D.2. Durante el día Usted come:

(Puede elegir más de una alternativa)

- a. Desayuno
- b. Almuerzo
- c. Merienda
- d. Cena

D.3. La vivienda en la que habita actualmente es:

(Elija una opción)

- a. Propia
- b. Alquilada
- c. En anticresis
- d. Prestada
- e. Por servicios

D.4. Con la consideración de que para vivir en un ambiente sano se requiere de varios servicios, que se indican a continuación, señale si el lugar en donde vive dispone de:

(Puede elegir una o más opciones)

- a. Servicios básicos
- b. Áreas verdes
- c. Áreas de recreación
- d. Internet
- e. TV por cable o satelital

D.5. ¿Ha participado Usted, como miembro, en organizaciones/instituciones?:

(Puede elegir más de una alternativa)

- a. Políticas
- b. gubernamental
- c. Gremios
- d. Asociaciones
- e. Clubes
- f. Organismos religiosos
- g. Organizaciones barriales
- h. Otros

D.6. Durante los últimos 12 meses a Ud., o a un miembro de su familia

- Le han exigido coimas funcionarios públicos.
- Ha sido víctima de robo.
- Ha sido víctima de estafa, fraude.
- Ha sido víctima de alguna agresión.
- Ha sentido ayuda de las autoridades.
- Ha sentido confianza en la Policía.
- Ha tenido confianza en los Jueces.
- Creído en las investigaciones de los Fiscales.

D.7. Dispone usted vacaciones anuales de:

(Señale una sola opción)

- a. ¿Menos de Quince días?
- b. ¿Quince días?
- c. ¿Treinta días?
- d. ¿Más de treinta días?

D.8. Indique los deportes y/o actividades de recreación que usted practica:

(Puede elegir más de una alternativa)

- a. Fútbol
- b. Básquet
- c. Tenis
- d. Natación
- e. Ciclismo

- f. Excursión
- g. Caza
- h. Pesca
- i. Gimnasia
- j. Pintura
- k. Música
- l. Manualidades
- m. Teatro
- n. Otros

E. EDUCACIÓN CONTINUA

E.1 Si usted ha participado en programas de formación relacionados con su trabajo ¿Cuál fue el 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

E.2 ¿Qué estudios adicionales ha realizado usted?

(Puede elegir más de una alternativa)

- a. Diplomado
- b. Especialización
- c. Máster
- d. Philosophical Doctor
- e. Otra Carrera
- f. Capacitación
- g. Ninguna

E.3 ¿Ha tenido la oportunidad de viajar fuera del país?

No Sí
 Por trabajo
 Por estudio

F. FICHA DE INFORMACIÓN DEMOGRÁFICA

1. DATOS PERSONALES		
APELLIDOS:		
NOMBRES:		
LUGAR DE NACIMIENTO:		
PROVINCIA	CANTÓN	PARROQUIA
FECHA DE NACIMIENTO:		
Nº DE CEDULA:		ESTADO CIVIL:
DIRECCIÓN DOMICILIARIA DEL GRADUADO:		
PROVINCIA	CIUDAD	PARROQUIA
CALLE:		
TELÉFONOS:		CORREO ELECTRÓNICO:
DIRECCIÓN DOMICILIARIA DE LA EMPRESA		
NOMBRE:		
PROVINCIA	CIUDAD	PARROQUIA
CALLE:		
TELÉFONOS:		CORREO ELECTRÓNICO:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Anexo 2: Encuesta para Empleadores



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL
NORTE
INSTITUTO DE POSTGRADO**



Nº..... (Para uso del encuestador)

1. ¿A cuál de los siguientes sectores pertenece la Empresa u organización? Marque solamente una alternativa.

- a. Estatal
- b. Privada
- c. De economía mixta
- d. ONGs.
- e. Otra.....

2. ¿En qué medida el o los graduados de la UTN bajo su dirección, aplican en su trabajo los conocimientos, habilidades, destrezas adquiridas durante su formación profesional?

Clave: 1 nada 5 mucho
1 2 3 4 5

Conocimientos, habilidades y destrezas	Grado de aplicación en el Trabajo
1. Idioma extranjero	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <small style="margin-left: 20px;">1 2 3 4 5</small>
2. Informática	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <small style="margin-left: 20px;">1 2 3 4 5</small>
3. Planificación, coordinación y organización	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <small style="margin-left: 20px;">1 2 3 4 5</small>
4. Habilidad para resolver problemas	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <small style="margin-left: 20px;">1 2 3 4 5</small>

5. Capacidad de análisis	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 1 2 3 4 5
6. Habilidad para aprender	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 1 2 3 4 5
7. Capacidad de reflexión sobre su propio trabajo	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 1 2 3 4 5
8. Creatividad e innovación	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 1 2 3 4 5
9. Trabajo bajo presión	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 1 2 3 4 5
10. Administración del tiempo	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 1 2 3 4 5
11. Capacidad para negociar	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 1 2 3 4 5
12. Trabaja independientemente	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 1 2 3 4 5
13. Trabajar en equipo	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 1 2 3 4 5
14. Iniciativa para tomar decisiones	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 1 2 3 4 5
15. Capacidad de adaptación	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 1 2 3 4 5
16. Capacidad de concentración	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 1 2 3 4 5
17. Comportamiento ético	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 1 2 3 4 5
18. Pensamiento crítico	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 1 2 3 4 5
19. Habilidad para comunicarse oralmente	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 1 2 3 4 5
20. Habilidad en comunicación escrita	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 1 2 3 4 5
21. Capacidad de liderazgo	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 1 2 3 4 5
22. Asumir responsabilidades	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 1 2 3 4 5
23. Habilidad para buscar información	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 1 2 3 4 5

3. En cuanto a la formación de capacidades laborales, estima usted que los graduados de la UTN poseen:

- a. Excelente formación
- b. Mediana formación

c. Baja formación

4. Entre las cualidades profesionales que se destacan en los graduados de la UTN, usted destacaría:

a. Los conocimientos sobre su disciplina de formación

b. Las habilidades para ejecutar tareas

c. Las actitudes frente al trabajo

d. Los valores asociados por tareas fundamentales

e. Todos.

5. MEDIOS UTILIZADOS PARA INCORPORAR PERSONAL A LA EMPRESA

1.1. ¿cuál es el medio o recurso más utilizado para incorporar profesionales a la empresa de su dirección?

a. Anuncio por los medios de comunicación

b. Agencia de empleo

c. Contactos personales

d. Colegio profesional

e. Medios alternativos

f. Otro.

6. ACTIVIDAD ECONÓMICA DE LA EMPRESA U ORGANIZACIÓN DONDE TRABAJA

6.1. ¿En cuál de las siguientes actividades económicas se ubica la empresa o institución donde trabaja?

m. Agricultura y ganadería

n. Industria

o. Comercio

p. Transportes

q. Finanzas

r. Salud

- s. Educación
- t. Administración Pública
- u. Cultura y deportes
- v. Servicios
- w. Asesoría y consultoría
- x. Otro

a. En general, ¿Cuál es el grado de satisfacción con respecto al desempeño laboral del profesional a su cargo?

1 Nada SATISFECHO

5 Completamente SATISFECHO

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	2	3	4	5

7. TAMAÑO DE LA EMPRESA U ORGANIZACIÓN

7.1. ¿Cuántos empleados trabajan en la empresa u organización a la que usted pertenece?

a. Número total de empleados

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
----------------------	----------------------	----------------------	----------------------

b. Del total de empleados, cuantos poseen especialidad relacionada con la actividad de la Empresa u organización

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
----------------------	----------------------	----------------------	----------------------

8. NÚMERO DE PROFESIONALES QUE TRABAJAN PARA LA EMPRESA U ORGANIZACIÓN

8.1. ¿Cuántos profesionales que poseen especialidad acorde con la rama de la empresa u organización son:

De género femenino

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
----------------------	----------------------	----------------------	----------------------

De género masculino

Del total de profesionales con especialidad cuantos son de la UTN

9. NÚMERO DE TÉCNICOS Y OBREROS CAPACITADOS

9.1. ¿Cuántos técnicos y obreros capacitados están empleados en la Empresa u organización?

Número de técnicos

Número de obreros capacitados

¡GRACIAS POR SU TIEMPO!

Anexo3. MALLA CURRICULAR POR CREDITOS 2009 - 2013



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
VICERRECTORADO ACADÉMICO
PLANEAMIENTO Y EVALUACIÓN INTEGRAL
FORMATO PARA DETERMINAR MALLAS CURRICULARES

FACULTAD: CIENCIAS DE LA SALUD

CARRERA: NUTRICION Y SALUD COMUNITARIA

PERÍODO ACADÉMICO: MARZO – JULIO 2012

MALLA CURRICULAR POR CREDITOS 2009 - 2013

EJES DE FORMACIÓN	SEMESTRES																							
	PRIMERO			SEGUNDO			TERCERO			CUARTO			QUINTO			SEXTO			SÉPTIMO			OCTAVO		
	Asignaturas	H	C	Asignaturas	H	C	Asignaturas	H	C	Asignaturas	H	C	Asignaturas	H	C	Asignaturas	H	C	Asignaturas	H	C			
Técnicas de Aprendizaje	4	4																						
Realidad Nacional	4	4																						

TRABAJO DE GRADUACIÓN																			grad o Tesi s			grad o Tesi s		
TOTAL ASIGNATURAS. HORAS CRÉDITOS	6	2 8	2 8	8	35	35	8	37	37	9	40	40	9	37	37	7	29	29	2	1040	36	2	1040	36

TOTAL CRÉDITOS POR CARRERA: 278

TOTAL HORAS POR CARRERA: 6301

H: Horas por semana 35

C: Créditos por semana 35

Anexo 4. BASE DE DATOS DE GRADUADOS DE LA CARRERA DE NUTRICIÓN Y SALUD COMUNITARIA

Nº	NOMBRES Y APELLIDOS	LUGAR DE TRABAJO	NUMERO TELEFONICO	e-mail
1	Angélica Echeverría	Empresa particular	2364424 - 080561093	angelita0585@hotmail.com
3	Anita Garzón	Policía Guayas	087695130 - 062651212	
2	Betty Leyton	Municipio de Pimampiro	2937117-080683499	bettyleiton@yahoo.es
4	Betty Pomasqui	COLEGIO NATALIA JARRIN	22361182	alex_24ec@yahoo.es
5	Blanca Chauca	Tecno Plast	612817- 609185	
6	Claudia Villalba	HOSPITAL ONCOLOGICO SOLCA	2419780 Ext 3016	nutricorazon@hotmail.com
7	Deysi Farinango	DIRECCION PROVINCIAL DE SALUD- Quito	2593900 - 092837598	DAYSSITATY@yahoo.com
8	Erika Ibarra	Patronato Municipal	908266 -	erivas74@yahoo.es
9	Eva Quimbiulco	No trabaja	85570496	AlexayVini@yahoo.es
10	Fanny Pasquel	FUNDACION MUNDO NUEVO	099181841 - 099181821	luciafpf.23@gmail.com
11	Geovana Cheza	No trabaja	96635179	
12	Irma Meneses	CONSULTORIO NUTRICIONAL	2904365 -	irma.mi@hotmail.com
13	Ivon Pintado	INFA-Imbabura	2958667	mpintado@hotmail.com
14	Janeth Quilumbango	DIRECCION DE SALUD -Imbabura	2950011 - 0980256866	janet-25@hotmail.com
15	Jimena Bermeo	No trabaja	98938977	jbermeo14.5@yahoo.es
16	Karina Andrade	Hospital Raúl Maldonado Mejía	022363226 Ext 14-095257574	glenisiskarina@hotmail.com
17	Laura Palomeque	no trabaja	89205110	
18	Ledy Fabiola Armas	Estudia	401190293	ledy_ag@hotmail.com
19	Lucrecia Ramírez	DIALIBARRA	2611465-093808404	luckyramirez10@yahoo.com
20	Lupe Guerra	Hospital San Vicente de Paul	954272- 952993	

Nº	NOMBRES Y APELLIDOS	LUGAR DE TRABAJO	NUMERO TELEFONICO	e-mail
----	---------------------	------------------	-------------------	--------

21	María Pineda	Nutra Salud	97088306	Torresportillo@yahoo.com
22	Mariela Varela	Hospital Docente de la Policía Nacional G- 2	042285316Ext 144- 094284683	maryliza_vg@hotmail.com
23	Miriam Figueroa	No trabaja	91680422	figueroa2010@hotmail.com
24	Nancy Guevara	Estudia	2957671	nanguetarita@yahoo.com
25	Nancy Ulcuango	Fundación Cimas del Ecuador	2414153 - 094152840	nancytaxim@gmail.com
26	Narcisa Pasquel	S/F		
27	Nelly Rosales	No trabaja		
28	Olga Gómez	Dirección Provincial de Salud-Imbabura	62933358	olqagomez1412@hotmail.com
29	Pamela Báez	Médicos del Mundo	93930990	pamelabaez@gmail.com
30	Paola Félix	No trabaja	2609843-099189995	pafpda@hotmail.com
31	Patricia Castro	INFA- Ibarra	2958667 – 611805	patycastro73@hotmail.com
32	Rosa Quilca	PUCE-SI	643503 Ext 2102 – 096626879	Kubota-case@yahoo.com
33	Sandra Palacios	No TRABAJA	87203834	magyp1763@hotmail.com
34	Siglendy Moncayo	Hospital Básico El Ángel	2977166 - 081776454	signathaly@hotmail.com
35	Silvia Esparza	Gobierno Municipal de Antonio Ante	2908266 Ext 134	silviaesparza2009@yahoo.com
36	Tannia Vaca	NO TRABAJA	2916208	
37	Teresa Escobar	REDOX CLINICA	62606704	villatere2a@hotmail.com
38	Diana Cadena	Seguros Colonial	2642199-089623623	dianaccadenareyes@hotmail.com
39	Marisol Caicedo	MARISOL ESTETICA	62932980	
40	Rosario Bedoya	Serenity SPA	915587- 084259636	rosariobedoyag@yahoo.es

Nº	NOMBRES Y APELLIDOS	LUGAR DE TRABAJO	NUMERO TELEFONICO	e-mail
41	Rosita Días	Almacenes Ferro eléctrico	2642080 – 2958175	tatydiazqji74@hotmail.com
42	Viviana Calderón	No trabaja	87990840	
43	Adela Salgado	HOSPITAL CARLOS ANDRADE MARIN	83119825	adececi22@yahoo.com
44	Alexandra Echeverría	No trabaja	2916123	alexia20012@hotmail.com
45	Amparito Barahona	ALIMENTATE ECUADOR - Ibarra	86782717	
46	Amparo Méndez	POLICIA NACIONAL- Ibarra	2602830 - 091654231	
47	Andrea Giménez	Hospital Básico San Gabriel	2290153-085374582	andreaJimenez83@hotmail.com
48	Ángela Carlosama	RODDOME INTERPHARM - Quito	85140980	aecg1984@hotmail.com
49	Araceli Andrade	Dirección Provincial de Salud-Zamora	072605148-097828928	aritandrade1@hotmail.com
50	Cecilia Moreno	No trabaja	2953578	
51	Daly Cifuentes	Consultorio Particular	2604702-085672129	dalytac@gmail.com
52	Diana Peñafiel	No trabaja	80610078	diapem-87@yahoo.es
53	Elizabeth Palacios	Corporación Azende CIA-UDA	99914063	Torita@hotmail.com
54	Erika Cadena	VERTIENT DAY SPA	062643-043	yahesa.caec@yahoo.com.mx
55	Fanny Victoria	Hospital Eugenio Espejo-Quito	02230212-089142140	fvictoria@hee.gob.ec
56	Fernanda Vinuesa	VISION MUNDIAL-UNION CABILDOS COMUNITARIOS	62780162 - 091646466	mafernanda8@hotmail.com
57	Gabriela Bravo	VEROS SPA	2950786 - 084090406	gabyb26@hotmail.com
58	Giselle Casanova	IESS- Loja	072570214 - 087988420	chismagica@hotmail.com
59	Janeth Posso	Estudia	94279086	
60	Karina Benalcazar	CEMOPLAF	062959918-084605304	Kary-SKim8@yahoo.es

Nº	NOMBRES Y APELLIDOS	LUGAR DE TRABAJO	NUMERO TELEFONICO	e-mail
61	Karla Del Castillo	HOSPITAL DEL IESS-Ibarra	062958275 - 094047103	Karlyy-K23@hotmail.com
62	Leonor Rosales	Clínica Metropolitana-Ibarra	2642248 Ext 316- 081397965	Patikorosa4@yahoo.es
63	Marcia De Jesús	MIES-INFA-Carchi	2983227- 080683482	djnuemarecy@yahoo.es
64	María Estefanía Zumárraga	HOSPITAL METROPOLITANO-Quito	3998000 Ext 2018- 088081646	estefaniazumarraga@yahoo.com
65	María Eugenia Chunez	Universidad Técnica del Norte	062641511 - 094949891	maeugenia108@hotmail.com
66	María Flores	INFA - Bolívar	981284- 093204969	
67	Martha Patiño	Universidad Técnica del Norte	94309650	marthypat@yahoo.com
68	Miriam Morales	No trabaja	62925100	paty_me_ga@hotmail.com
69	Nancy Chamorro	SALUD Y VIDA Quito	91666084	bihanac@hotmail.com
70	Odilla Nicaragua	ASILO DE ANCIANOS	084161943-084161943	
71	Paulina León	Estudia	2906365	patyleon_84@hotmail.com
72	Regina Coronado	SENPLADES	2640149	rcoronado@hotmail.com
73	Rocío Chiles	CLINICA MENYDIAL	2642311 - 095693639	sandry_nutri@hotmail.com
74	Rosa Morales	CLINICA ESTETICA AVELLANEDA	062601040- 087939048	anndrea_ma@hotmail.com
75	Silvana Melo	MIES-INFA-Carchi	2983227 - 085322347	americaluisa@hotmail.com
76	Silvia Villareal	SIHAMA	022824704 - 022822088	aracely685@hotmail.com
77	Silvia Villalba	Empresa particular		
78	Sonia Revelo	CORPUS SPA	062609018 - 062600507	soniarevelo44@yahoo.com
79	Tannia Alba	CATEMASIBO Sucumbíos	2830851 - 092795135	ta_nitalba@hotmail.com
80	Verónica Espinoza	PUCE-Quito	2991616 - 083529100	paganini.15@hotmail.com

Nº	NOMBRES Y APELLIDOS	LUGAR DE TRABAJO	NUMERO TELEFONICO	e-mail
81	Verónica Puetate			
82	Zoila Sánchez	No trabaja	87806736	jade45chis@hotmail.com
83	Doris Calcuango	Asilo de Ancianos -Tabacundo	2366767-092127563	dorisca84@yahoo.es
84	Zoila Olivo	HOSPITAL DE LA POLICIA-Quito N°1	98537907	rossy.OLIVO.g.75.20@hotmail.com
85	Ana Montesdeoca	DIRECCION DE SALUD-IMBABURA	62950011 - 080045172	aniluec@hotmail.com
86	Claudia Velázquez	CLAVEL SPA	99907659	dieta_clavel@hotmail.com
87	NN			
88	NN			
89	NN			
90	Diego Vaca	Corporación Cuenca del Río Mira	062648682 - 0994666273	diego_vaca@pda.org.ec
91	David Guevara	ESTUDIA	81106732	david_guevarita@hotmail.com
92	Xavier Terán	HOSPITAL MILLENIUM - Ambato	2410930- 097902131	xavdemonra_13@yahoo.com
93	Edwin Cárdenas	ESTUDIA	2918068-093706115	raulch84@hotmail.com
94	Paul Iturralde	Universidad Técnica del Norte	98306742	lic.iturraldepaul@gmail.com
95	Víctor Moreta	Encuestas	62909937	sagitario.victor@yahoo.ec
96	Víctor Sigcha	L'Monde Gourmet Cía. Ltda.	2822611 Ext 105- 096601218	victor.sigcha@mundo.gourmet.com.ec
97	Marcelo Valencia		94651747	edvalen@hotmail.com
98	Juan Carlos Folleco	Gobierno Municipal Bolívar	062287384 - 080607051	juanfo12@yahoo.com
99	Luis Jaramillo	DIRECCION PROVINCIAL DE SALUD - Zamora	72605148	luis_jara26-@yahoo.es
100	Mauricio de la Bastida		2607594 - 094407165	renatoec17@hotmail.com

Nº	NOMBRES Y APELLIDOS	LUGAR DE TRABAJO	NUMERO TELEFONICO	e-mail
101	Jorge Noboa	FAO	022543763 - 091632043	Jorgenoboa1978@hotmail.com
102	Diego Lara	INFA - Zamora	072605144 - 0990402839	lboatlante@hotmail.com
103	Cesar Dávila	EDUNET Empresa particular	2906314- 80485988	dacesa_797@hotmail.com
104	Marco Vergara	HOSPITAL CIVIL DE BORBON - Borbón	2781838 - 090349602	marcevergara2005@yahoo.com
105	Patricio Paguay	MIES-INFA Imbabura	062958315-0998045230	ramiropaguay@yahoo.es
106	Carlos Raúl Rosero	DIRECCION PROVINCIAL DE SALUD-Carchi	298641 Ext. 128	carlrosero@hotmail.com
107	Estiwar Hidrobo	CACMU	062609998 - 087938872	stwargeo06@hotmail.com
108	Juan Estupiñan	HOSPITAL DIVINA PROVIDENCIA	2780189 - 0801936030	juanestupi12@hotmail.com
109	Fernando Benalcazar	PROGRAMA ALIMENTATE ECUADOR	2988326 - 095781053	viniciobenalcazar@yahoo.com
110	Marco Montalvo	Consultorio particular San Roque	85434635	marcoestable@hotmail.com
111	Guido Arellano	Colombia		doguihau@hotmail.com
112	Diego Rubio	Prácticas de Medicina	97727062	diegorubiol@yahoo.es
113	Juan Carlos Silva	LAFARGE CEMENTOS	2916690- 099104999	carlosmse9075@yahoo.es
114	Pablo Rodríguez	CONECEL	62952815 - 094799161	PROFRIGUEL@CLARO.COM
115	Mauricio Chacón	HOSPITAL DE LA POLICIA QUITO N°1	2443218 Ext.1042- 096037582	mauriciochacónb@yahoo.com
116	Xavier Gaona	Guayas		javiergaonam@hotmail.com
117	Ricardo Checa	SERMENS – Quito	2221689 -	ricardochecha@yahoo.com
118	Jorge Pazmiño	Gobierno Municipal de Cotacachi	62915115	jorgedetorre@yahoo.es

Anexo 5. Mapa de ubicación laboral de los graduados en Nutrición en el Ecuador



Anexo 6. Mapa de ubicación laboral de los graduados en Nutrición en la Provincia de Imbabura.

