



TRABAJOS FINALES DE MAESTRÍA

Estudio de Empleabilidad de la Maestría de Derecho Constitucional

Propuesta de artículo presentado como requisito para optar al título
de:

Magister en Administración de Empresas

Por la estudiante:

Jennifer ROMÁN RODRÍGUEZ, Ing.

Bajo la dirección de:

Alexandra PORTALANZA CHAVARRÍA, PhD(c)

Universidad Espíritu Santo
Facultad de Postgrados
Guayaquil - Ecuador
AGOSTO 2015

***Estudio de Empleabilidad de los Egresados y/o Graduados de la
Maestría en Derecho Constitucional***

Study employability of the Masters in Constitutional Law

Jennifer ROMÁN RODRÍGUEZ¹
Alexandra PORTALANZA CHAVARRÍA²

Resumen

El propósito de este artículo es estudiar la empleabilidad de los egresados de la Maestría en Derecho Constitucional de la Universidad Espíritu Santo de Ecuador. A través de un estudio empírico se aplicó un cuestionario a los egresados y graduados de las cohortes iniciadas en los años 2010, 2011, 2012 y 2013 el cual fue diseñado tomando en cuenta algunos factores del esquema básico de egresados y graduados, y siguiendo lo dispuesto en la Ley de Educación Superior, el Reglamento de Régimen Académico y las normativas de acreditación de carreras y programas. Se pudo obtener los datos generales del graduado, su situación y trayectoria laboral y las percepciones que éstos tienen sobre el programa cursado y la institución.

Palabras clave:

Empleabilidad, Educación, Evaluación.

Abstract

The purpose of this article is to study the employability of the MSc in Constitutional Rights' graduates from the Ecuadorian university Espíritu Santo. Through an empirical study, a questionnaire was applied to all graduates of the cohorts starting in 2010, 2011, 2012 and 2013; this questionnaire was designed taking into consideration some factors from the basic graduates scheme, following the *Ley de Educación Superior*, the *Reglamento de Régimen Académico* and the accreditation norms for careers and programmes. The general data of graduates, their situation and work history; and their perceptions about the program they followed and their institution were obtained.

Key words

Education, Evaluation, Employability.

Clasificación JEL
JEL Classification

J53

¹ Ingeniera en Gestión Tecnológica Especialización en Sistemas de Información- Universidad Del Pacifico, Escuela de Negocios. Estudiante Maestría en administración de Empresas Universidad Espíritu Santo – Ecuador. E-mail jennroman27@gmail.com

² Master en administración de Empresas. Estudiante del PhD © en Ciencias de la Dirección de la Universidad del Rosario, Bogotá. aportalanza@uees.edu.ec Profesora Universidad Espíritu Santo- Ecuador.

INTRODUCCIÓN

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura en adelante –UNESCO–, en su documento de “Educación Superior en una sociedad mundializada” reconoce que la fuerza motora fundamental para el progreso de una nación sea este un país desarrollado como un país en desarrollo, está en la educación superior tanto en la función de producción como en la de difusión de conocimientos (2004).

La educación va más allá de la transmisión y adquisición de conocimientos, siendo está, la plataforma para la supervivencia y el progreso de la sociedad. De hecho, Malcom Gillis, Rector de la Universidad de Rice, dice:

Que en la hora actual, más que nunca antes en la historia humana, la riqueza -o la pobreza- de las naciones depende de la calidad de la educación superior. Quienes posean habilidades y una mayor capacidad para aprender pueden esperar una vida de logros económicos sin precedentes. No obstante, en las décadas venideras, a los que tengan escasa instrucción sólo les cabrá esperar algo más que la oscura perspectiva de una vida en silenciosa de desesperación. (Banco Mundial, 2000, p. 17)

Conectando con esta idea, Córdova (2009), asocia el crecimiento de un país desarrollado, con la estrecha relación entre la Educación Formal y la Producción de un país; donde el desarrollo de una de estas variables implica en el desarrollo de la otra. El desarrollo y utilización del conocimiento es uno de los principales determinantes para el crecimiento económico y del nivel de vida de una nación.

A la Universidad de ahora y a la educación en general se le asigna un papel estratégico para el desarrollo; (Chavero, Chávez, & Rodríguez-Sala, 1997), por lo que los gobiernos y la sociedad se ven obligados a aumentar las exigencias al sistema educativo.

El Grupo Especial sobre Educación Superior y Sociedad han desarrollado investigaciones y debates, concluyendo “que si no se imparte más educación superior de mejor calidad, a los países en desarrollo les será cada vez más y más difícil beneficiarse de la economía mundial basada en el conocimiento” (Banco Mundial, 2000).

Ante lo expuesto y un mundo que evoluciona constantemente, el Ecuador se vio en la necesidad de transformar el modelo de desarrollo, con la finalidad de buscar soluciones a la problemática del retraso que experimenta la sociedad ecuatoriana.

El 15 de enero del 2007 es posesionado como el nuevo presidente de la República del Ecuador el Economista Rafael Correa Delgado. A principios de su periodo da inicio a la construcción del Plan Nacional de Desarrollo “Plan para la Revolución Ciudadana”, en el que propone cinco diferentes revoluciones entre ellas la Revolución Social, con la cual indica que a través de una política social articulada a una política económica, el estado garantizará como derechos fundamentales la salud y la educación (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2007).

Con la finalidad de darle continuidad y consolidar lo estipulado en el 2009 se emite el: Plan Nacional para el Buen Vivir 2009 – 2013; el cual cuenta con 12 estrategias y 12 objetivos nacionales. La estrategia V – Transformación de la educación superior y transferencia de conocimiento en ciencia y tecnología e innovación, teniendo una mayor incidencia sobre el rumbo de la educación en el país. Esta estrategia ha hecho énfasis en que las Universidades deben desarrollar programas que generen un aporte científico e investigativo (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2009).

El Estado ha centrado sus esfuerzos para transitar de una economía basada en recursos finitos a una economía de recursos infinitos,

que es basada en el conocimiento, ciencia, tecnología y talento humano. Esto así lo afirmó el Presidente de la República diciendo que el “Ecuador es el país que más invierte en educación superior”, indicando que existe una inversión aproximada del 2% del Producto Interno Bruto (PIB), cifra que representa casi el doble del promedio regional (El Ciudadano, 2014).

Con esta nueva inversión, el país ha gestionado mejoras en la calidad educativa por medio de las evaluaciones de certificación que realiza el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES), el cual es un organismo técnico, público y autónomo encargado de evaluar, acreditar y de asegurar la calidad de Educación Superior, sus programas y carreras (CEAACES, 2014).

Con la transformación de la educación superior que ha tenido el país, hasta la actualidad, el Gobierno espera que los titulados sean profesionales competitivos, socialmente responsables, con valores éticos y capaces de contribuir al desarrollo de la sociedad. Por tal motivo las universidades tienen como misión la formación de personas que contribuyan con su preparación a los requerimientos que tiene actualmente la sociedad, tomando en cuenta los constantes cambios, lo cual los lleva a reformular sus diseños curriculares para obtener un perfil profesional adaptable a los cambios (Pérez A. , 2012).

Dentro de estas universidades, se encuentra la Universidad de Especialidades Espíritu Santo (UEES), la cual actualmente, se encuentra en la categoría C (CEAACES, 2014). Vale resaltar que el Consejo de Evaluación Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior no solo evalúa las instituciones universitarias sino también las carreras y programas educativos. El proceso se conforma de dos partes, la primera es una autoevaluación que debe efectuar la propia institución educativa y la segunda es una evaluación

externa realizada por profesionales expertos, según detalla el artículo 95 sobre la Acreditación (Asamblea Nacional , 2010).

Dentro de las apreciaciones, que realizan a las carreras y/o programas, se evalúa los estudios de pertinencia y empleabilidad, los cuales ayudan a las Universidades, a determinar si sus planes de estudio, se encuentran encaminados para enfrentar los cambios sociales que tiene actualmente el mundo y si sus estudiantes se están desarrollando profesionalmente. Todo esto con el fin de verificar si existe la necesidad de reestructurar sus cronogramas de estudio y con ello mejorar la calidad educativa que imparten (Ministerio de Educación, 2012).

La UEES ofrece carreras y programas de Postgrado. Entre sus programas de Postgrado se encuentra la Maestría en Derecho Constitucional, la cual tiene como objetivo:

Promover la investigación sobre las principales instituciones creadas en la nueva constitución para el fortalecimiento y entendimiento de los sujetos activos del derecho; relacionar las principales instituciones constitucionales con la realidad socio política actual del Ecuador después de constitución 2008; actualizar la aplicación de los conocimientos del Derecho Constitucional. (UEES, 2010)

El proyecto de la Maestría en Derecho Constitucional define que los estudiantes que culminen el programa académico, lo harán con el siguiente perfil de egreso:

Egresarán con un grado de actualización idóneo de gran utilidad para el desempeño profesional de cada uno y aptos para la operación de las normas sustantivas y procesales contenidas en la Constitución de la República, cuya interpretación y aplicación estará acorde con la doctrina contemporánea. Por otra parte, estarán imbuidos de nuevos valores que consolidarán una guía ética para el

desarrollo a largo plazo de sus habilidades profesionales.

El contenido del Programa coadyuvará a su desempeño como abogados en libre ejercicio, incrementará su capacidad para poder desempeñarse como docentes en educación superior y con toda seguridad les facilitará el acceso a cargos de jueces y fiscales.

La línea investigativa de la Maestría se orienta a la búsqueda y obtención de abundante información actual sobre el constitucionalismo contemporáneo ya enraizado en nuestro país, pero, lo que es más relevante, dotados de los conocimientos necesarios para la comprensión de los distintos procesos y garantías jurisdiccionales necesarios para hacer efectivos los derechos constitucionales desde la perspectiva de las diferentes teorías sobre su naturaleza y contenidos. (UEES, 2010)

Para la realización de la presente investigación se tomará como base la Maestría antes mencionada con la cual se busca aportar con información necesaria para que la Escuela de Postgrado pueda utilizarla para futuros estudios. Adicional a esto, se generará una base de datos que servirá para realizar seguimientos a los estudiantes graduados y egresados con la finalidad de ahorrar tiempo en futuros estudios de empleabilidad.

El objetivo de esta investigación es desarrollar un estudio que permita medir la empleabilidad de los egresados y graduados de la Maestría de Derecho Constitucional, para contribuir al desarrollo de las autoevaluaciones que realiza la UEES anualmente, y tomar decisiones en base a los resultados obtenidos.

El estudio se ha dividido en varias partes: la primera consiste en una revisión de la literatura relacionada con la empleabilidad; en la segunda parte, se detalla el diseño metodológico y en la tercera parte se encuentra el análisis de resultados, conclusiones y recomendaciones.

EMPLEABILIDAD

En la actualidad, las universidades tienen el compromiso con la sociedad de aportar con profesionales de calidad y competentes que respondan a las exigencias del entorno laboral. Dicho de otra manera, las universidades garantizarán la competitividad de los profesionales, por lo que la formación académica deberá estar acorde a las exigencias del mercado laboral.

Por lo tanto, se entiende que la Universidad debe desarrollar la empleabilidad de sus estudiantes (García & Pérez, 2008). Pero, ¿Qué es empleabilidad?

Las primeras apariciones de la empleabilidad fueron a comienzos del siglo XX y ha sido objeto de una serie de interpretaciones en las que, se la define especialmente como, la capacidad que tiene un individuo para obtener un trabajo teniendo en cuenta la interacción entre sus características personales y el mercado de trabajo (Rentería-Pérez & MalvezziII, 2008). Sin embargo, Campos (2003), da una definición complementaria como: la capacidad expuesta en el mercado para evitar el desempleo.

El término empleabilidad proviene de la palabra inglesa *employability* que es la fusión de las palabras *employ* y *ability* que significan empleo y habilidad, respectivamente (Ríos, Implicaciones del concepto de empleabilidad en la reforma educativa, 2003). De acuerdo con Gazier (1998), este término tiene sus primeras apariciones desde los años 20. Fue en la década del 50, donde ésta hacía referencia a la preocupación de las personas que se les complicaba o no tenían un trabajo, como era el caso de las personas minusválidas, los jóvenes o las personas mayores de 45 años (Hawkins, 2014).

Después de 20 años, en la década de 1970 la perspectiva de empleabilidad surge en Europa cuando se discute la capacidad de las

instituciones para combatir el desempleo a causa de la inflación en la época; y estas descubren que existen probabilidades casi nulas de poder reintegrar al mercado laboral a un gran número de personas (Pérez P. , 2005), (Formichella & London, Empleabilidad, educación y equidad social, 2013).

Hirata y Torres señalan que en los años 80 se empieza a considerar al término empleabilidad, el cual emerge como una manera de solución para las dificultades que enfrentaban las organizaciones e instituciones, supliendo la demanda de empleo y haciendo hincapié en la responsabilidad que tenía el individuo para lograr un empleo (Rentería & Andrade, 2007).

Suárez (2012), asegura que desde la década del 90, e iniciado el siglo XXI, la palabra empleabilidad empezó a formar parte del vocabulario común, y es utilizado de modo generalizado (en las distintas áreas como: recursos humanos, educación, gobierno) para abarcar y explicar muchos aspectos del trabajo y de la carrera.

La literatura especializada presenta un sin número de definiciones y abordajes del término empleabilidad (Knight & Yorke, 2003). Para Hillage y Pollard (1998), es un término multimodal, con diferentes significados que se lo usa de acuerdo al momento, el lugar y los actores que los utilicen. En esta línea, Saenz y Torres (2007) manifiestan que su interpretación depende del punto de vista y la relación que se tenga del mismo (sociedad, gobierno, empresario, sindicatos, gremios, academia, trabajadores).

Recogiendo lo más importante, de la conceptualización se halla que Hillage y Pollard (1998), definieron el concepto de empleabilidad como “la capacidad de obtener un empleo, mantenerlo y obtener un nuevo empleo si se requiriese”. En un sentido similar se encuentran Martínez y Rentería (2006), para quienes es pasar del desempleo al escenario de

empleo, ingresando al mercado laboral; es decir, la capacidad de obtener empleo y mantenerse en éste.

Otros autores dividen el concepto de empleabilidad en dos escenarios:

- **Empleabilidad interna:** El cual determina el nivel de competitividad de un trabajador dentro de la empresa y está enfocado en las habilidades que el trabajador debe desarrollar para que eleve su productividad dentro de la empresa.
- **Empleabilidad externa:** La cual determina el nivel de competitividad de un trabajador en el entorno del mercado laboral. (Coello, 2009)

Por otra parte con el transcurso de los años la empleabilidad fue cambiando su concepto por lo que se definió como “la capacidad relativa de un individuo para obtener empleo teniendo en cuenta la interacción entre sus características personales y el mercado de trabajo”, esto así lo afirman, Weinert, Baukens, Bollérot, Pineschi-Gapàne y Walwei (Bollérot, 2001). En cambio García (2008), indica que es la capacidad que tienen los estudiantes de adquirir un empleo. Lo que demuestra como los estudiantes se están enfrentando al mundo laboral (Jaramillo, A., Pineda A. G., & Correa, J. S. O., 2012).

En definitiva, tomando en consideración las definiciones antes mencionadas se puede decir que la empleabilidad es la facilidad con la que una persona logra conseguir trabajo y hace referencia a como los estudiantes se están enfrentando al entorno laboral.

Campos (2003, p. 3) manifiesta, que “para superar los bajos niveles de empleabilidad era necesaria la participación de otros agentes del mercado, como la escuela y el gobierno”. Para este último, se ha convertido en un objetivo fundamental la empleabilidad de la sociedad en general; por lo que mediante modelos de gestión, implementación de nuevas leyes y

reformas en el sistema educativo es como ha influenciado para asegurar dicho objetivo.

Con el pasar de los años la empleabilidad ya no solo fue un estudio del gobierno sino que se la encaminó y adaptó para que sea un proceso de mejoras para los centros educativos de nivel superior y esto a su vez ayudara a determinar el estado en el que se encuentran los estudiantes graduados, si su pensum académico esta actualizado como para afrontar los constantes cambios globales, si las metodologías de estudio que utilizan son las correctas, etc. (Rentería-Pérez & MalvezziII, 2008)

Es así que, las gestiones realizadas por los gobiernos fueron vinculados cada vez más a la empleabilidad con las Instituciones de Educación Superior. En consecuencia de esto, se considera que el nivel educativo es uno de los más importantes determinantes de la empleabilidad, pues quienes tengan un mayor grado de educación, cuentan con mayores posibilidades de obtener trabajos y mejores remuneraciones (Formichella & London, 2013).

A finales de la primera década del 2000 se empieza a demandar personas con habilidades intrapersonales e interpersonales que alcancen a ser intermediarios e intérpretes. Además de estas habilidades, tener la predisposición para moverse en un mercado laboral global (Suárez, 2012).

Finalmente en la actualidad, se puede definir a la empleabilidad como el conjunto de conocimientos, habilidades y competencias que aportan a la capacidad de las personas para conseguir o conservar un trabajo, acoplarse a los cambios en el mercado laboral, y elegir otro empleo cuando lo quieran o pierdan el que tenían (Hawkins, 2014).

METODOLOGÍA

El diseño de la investigación es de tipo cuantitativo, no experimental de corte

transaccional, ya que los datos fueron obtenidos en un momento dado y los sujetos son estudiados tal como se dan en su contexto natural (Hernández, Tavera, & Jiménez, 2012).

La investigación será exploratoria y descriptiva, dado que se busca conocer y describir un conjunto de variables, y tener una visión del objeto de estudio.

La población está constituida por egresados y graduados de la Maestría en Derecho Constitucional de las Cohortes I a la VI las cuales tuvieron sus inicios entre los años 2010 - 2013, las mismas que constituyen la muestra de estudio.

Por ser una investigación exploratoria no se presenta hipótesis y las variables se determinarán de la información original que se obtenga para crear una base de datos, ya que el programa de postgrado cuenta con los archivos físicos de los alumnos que se solicitó al momento de su ingreso; sin embargo, estos no han sido actualizados, por lo que se desconoce la situación profesional de los egresados, de la misma manera los graduados, que una vez que culminan sus estudios se desvinculan de la UEES.

Tabla 1

Numero de Egresados y Graduados por Cohortes

Cohorte	Frecuencia Relativa	Personas
Egresados	83%	162
Graduados	17%	32
Total	100%	196

Fuentes: Elaborada por el Autor. Información suministrada por la facultad de postgrado de la UEES.

La recolección de los datos se realizó durante los meses de Abril, Mayo y Junio del 2015 a través de la herramienta *SurveyMonkey* realizando 3 envíos de correos masivos a los egresados y graduados de la Maestría de Derecho Constitucional de las cohortes I a la VI, esto se hizo en diferentes fechas insistiendo con los no localizados en un primer momento.

La encuesta fue desarrollada a partir de encuestas realizadas en estudios similares en universidades de España y Colombia, y adaptadas de acuerdo a las normas vigentes en la Educación Superior del Ecuador. Las preguntas fueron de fácil respuesta, el tiempo para su cumplimiento no superó los 15 minutos. Los datos fueron tabulados y analizados en SPSS.

La obtención de datos se realizó a través de la construcción de un cuestionario, el cual se compone de 23 reactivos distribuidos en cinco bloques: 1) datos generales, 2) Trayectoria Laboral, 3) Características del empleo actual (Trayectoria Laboral), 4) Percepción de la Formación recibida, 5) Titulación. (Anexo 1)

Se enviaron los 196 cuestionarios vía correo electrónico invitando a los egresados a participar en el estudio.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

1. Datos generales.

De la población encuestada que decidieron estudiar la Maestría en Derecho Constitucional, se obtuvo que el 60.6% son mujeres y el 34.4% son hombres. En relación al estado civil el 54.3% se declararon casados, un 30.9% son solteros, el 8.5% son divorciados y el 6.4% corresponde a unión libre. El promedio de edad de los egresados y graduados es de 40 años para las mujeres y 36 años para los hombres.

El 29.8% de los maestrantes radica en la ciudad de Guayaquil, el 12.8% en Portoviejo, el 9.6% en Machala al igual que Salinas y el 38.2% se encuentra disperso en otras ciudades. A continuación, se detalla en la siguiente tabla la distribución del lugar de residencia al momento de la encuesta.

Tabla 2
Ciudad de Residencia Actual

CIUDAD	PORCENTAJE
Guayaquil	29.79%

Portoviejo	12.77%
Salinas	9.57%
Machala	9.57%
Samborondón	6.38%
Bahía de Caráquez	5.32%
Quito	3.19%
Chone	3.19%
Babahoyo	3.19%
Zamora Chinchipe	3.19%
Quevedo	3.19%
Daule	2.13%
Manta	2.13%
La Troncal	2.13%
La Libertad	1.06%
Esmeraldas	1.06%
Puerto Ayora	1.06%
Durán	1.06%
TOTAL	100%

2. Trayectoria estudiantil y laboral.

La aplicación del instrumento reveló que el mayor grupo de personas que participó de la encuesta corresponden a los estudiantes que iniciaron sus estudios en el 2012 siendo el 48% de los encuestados, seguido por la generación del 2011 con el 28%.

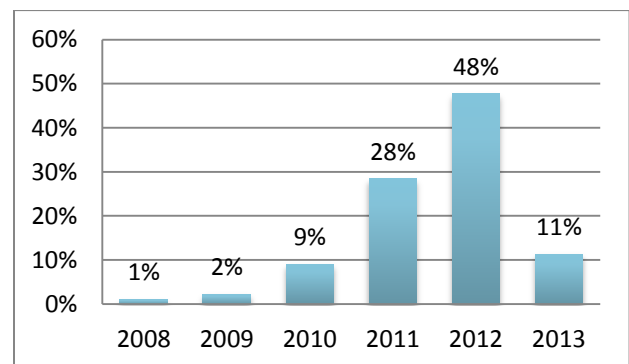


Figura 1. Estudiantes que participaron de la encuesta según la Cohorte

En lo que refiere al tiempo que tardaron los maestrantes en conseguir trabajo después de egresar o graduarse dependiendo del caso, señalan que el 86.4% de ellos continúan en el mismo trabajo que mantenían cuando eran

estudiantes, el 6.8% señala que le tomo de 1 a 4 meses, el 4.5% dice que no ha conseguido trabajo, mientras el 2.2% le tomo más de 5 meses conseguir trabajo. Lo que demuestra que los egresados y graduados de la Maestría en Derecho Constitucional tienen una buena demanda en la inserción laboral.

3. Característica del Empleo Actual.

Los datos que aportan los egresados y titulados son alentadores en cuanto a su inserción laboral, pues se está hablando que un 93% se encuentra trabajando al momento en que se realizó la encuesta y solo el 7% no lo hace.

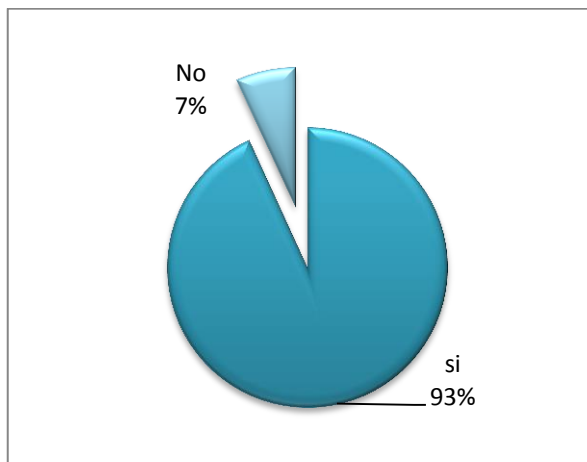


Figura 2. Labora Actualmente

De los que laboran el 58.2% trabaja en el sector privado y el 41.8% en el sector público. Respecto a la relación laboral, los datos arrojan que el 78.5% trabaja bajo relación de dependencia, el 12.7% es propietario y el 8.9% es trabajador independiente. Mismos que indican que el 58.2% trabaja en empresas grandes³, el 25.3% en una microempresa, el 12.7% en una empresa mediana y el 3.8% en empresas pequeñas.

³ Se tomó como referencia la clasificación realizada por la Comisión de la Comunidad Andina en su Decisión 702, artículo 3, para definir el tamaño de la empresa en función del número de empleados; siendo Microempresa de 1 a 9, pequeña de 10 a 49, Mediana de 50 a 99 y Grande de 100 a 200.

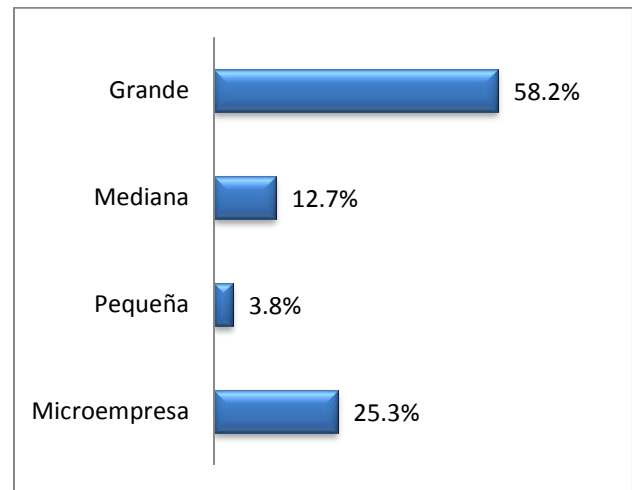


Figura 3. Tamaño de la Empresa

Teniendo en cuenta la compensación salarial recibida, el mayor porcentaje se ubica en el rango salarial mayor a los \$3,001 con un 35.4%, seguido por el rango que oscila entre los \$1,001 a \$2,000 con un 30.4%, el 25.3% tiene una remuneración entre los \$2,001 a \$3,000, y finalmente un 8.9% percibe un pago menor a los \$1,000. También se indagó sobre el cargo que desempeñan, encontrando que el 15% son jueces, el 13% es independiente, el 11% ejerce la docencia; por otro lado, los datos también arrojaron que un 5% es analista y un 4% es asistente, demostrándose que las áreas donde se desenvuelven los encuestados principalmente son de nivel ejecutivo⁴ y profesional, mientras que el nivel técnico es minoritario.

⁴ Julio Zelaya Luke, en su libro Clasificación de Puestos, establece 5 niveles de puestos los cuales están basados en las competencias necesarias para cada uno. Estos niveles son: Nivel Ejecutivo, Nivel Profesional, Nivel Técnico, Nivel Administrativo y Nivel Operativo.

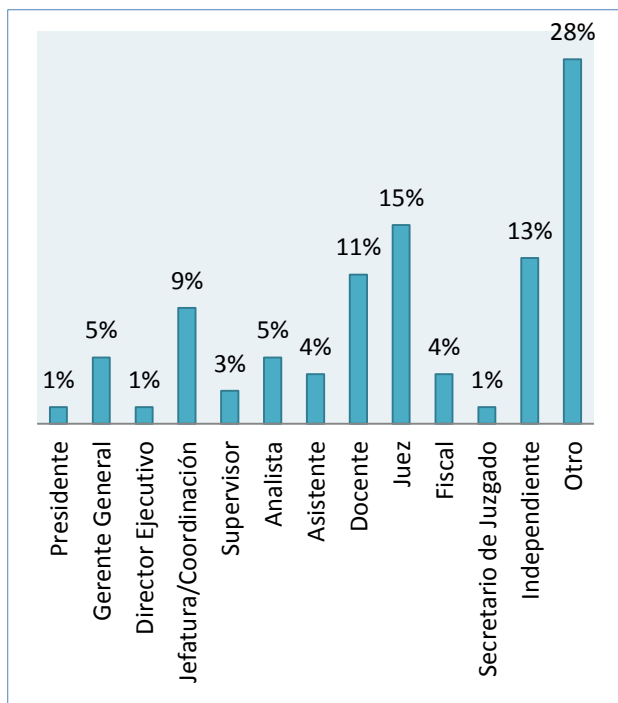


Figura 4. Cargo Laboral

Se consideró importante conocer la opinión de los egresados y graduados en relación a su satisfacción, o en su efecto no satisfacción en algunos aspectos de su trabajo actual: las respuestas mostraron que el 62% está satisfecho con su remuneración. El 94% se encuentra satisfecho con la práctica de los conocimientos adquiridos en la Maestría. Así mismo, el 96% está satisfecho con la apertura que brinda su lugar de trabajo para desarrollar ideas propias. La satisfacción en cuanto al ambiente laboral es del 85%, mientras que la estabilidad laboral tiene un 71%.

Otros de los aspectos evaluados sobre el trabajo actual son el apoyo para el desarrollo profesional y las actualizaciones laborales, sintiéndose satisfechos un 87% y un 82% respectivamente. El 73% está satisfecho con la posesión jerárquica lograda, así también el 79% con el reconocimiento profesional alcanzado. Finalmente, un 90% ha manifestado sentirse satisfecho con la contribución que realizan a solucionar problemas laborales; siendo este un punto crucial, pues se evidencia que ante el nivel de cargos que ocupan los

encuestados donde tienen dentro de sus competencias la toma de riesgos y decisiones, ellos pueden aportar y dar respuesta inmediata a las situaciones que se susciten.

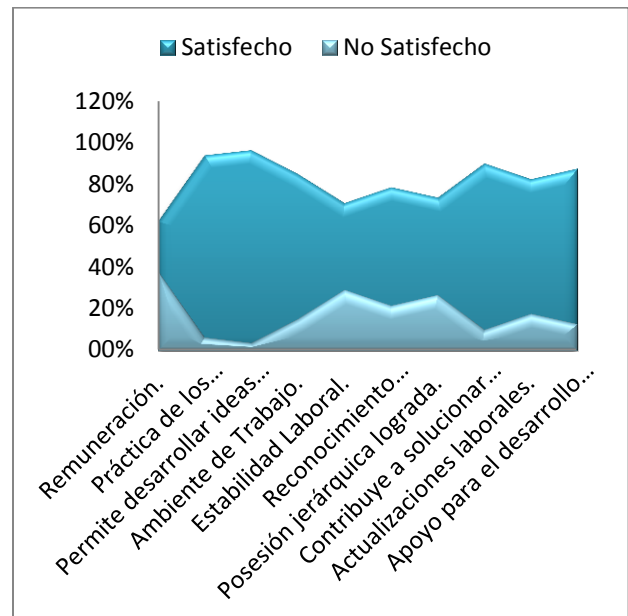


Figura 5. Análisis de Satisfacción sobre aspectos varios del trabajo actual.

Por otro lado, la investigación halló que el 67% considera como muy positiva la influencia de su trabajo en el desarrollo de la empresa donde labora, el 28% la considera como positiva y un 5% como regular.

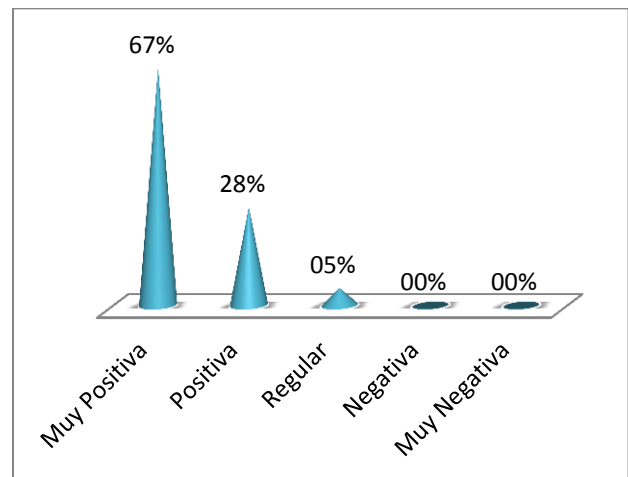


Figura 6. Análisis de la Influencia del trabajo en el desarrollo de la empresa.

4. Percepción sobre la Formación Recibida.

En general, se puede observar en la gráfica y de manera más detallada en la tabla, que existe un alto grado de satisfacción sobre la formación académica recibida. Vale destacar, que el 98% considera que la formación recibida le brinda los conocimientos necesarios para su ejercicio profesional, para el 96% la formación recibida le brinda las habilidades para la búsqueda de información; sin embargo, solo para el 61% la formación recibida le ha procurado beneficios económicos.



Figura 7. Análisis de la Formación Académica Recibida

Tabla 3

Formación académica recibida durante los estudios de postgrado.

Aspectos	Mucho	Poco	Nada
----------	-------	------	------

Le ha procurado beneficios económicos.	60.5%	37.0%	2.5%
Fue un factor de crecimiento y desarrollo personal.	88.9%	9.9%	1.2%
Propició relaciones profesionales que le ayudaron en el medio laboral.	85.2%	12.3%	2.5%
Le brindó conocimientos necesarios para su ejercicio profesional.	97.5%	2.5%	0.0%
Le brindó habilidades para identificar y solucionar problemas.	92.6%	6.2%	1.2%
Le brindó habilidades para la búsqueda de información.	96.3%	2.5%	1.2%
Le brindó herramientas para el análisis y la investigación.	95.1%	3.7%	1.2%
Le brindó habilidades para la toma de decisiones.	88.9%	9.9%	1.2%
Le brindó habilidades para el trabajo en equipo.	80.2%	18.5%	1.2%

Dentro del proceso de formación, el postgrado cumplió principalmente con las siguientes expectativas: instalaciones adecuadas y suficientes (99%), nivel académico de los docentes (89%), material bibliográfico actualizado (89%). El aspecto menor puntuado fue la movilidad académica (51%) que hace relación a los intercambios, pasantías, etc.

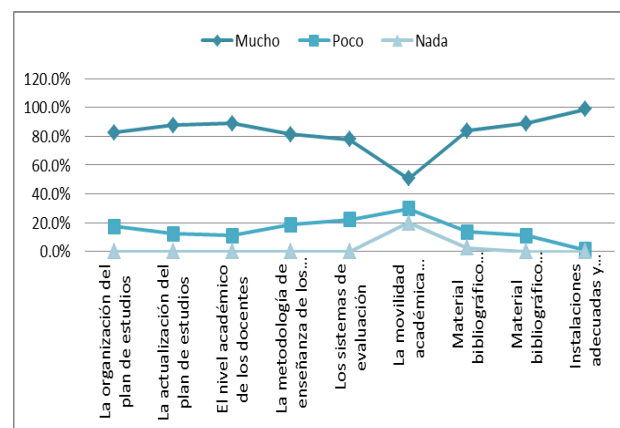
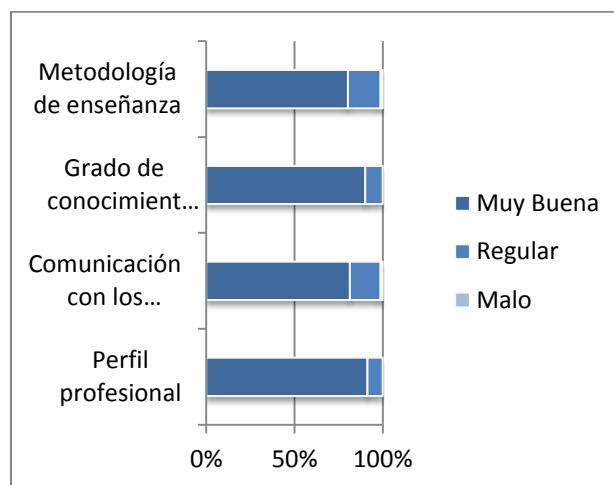


Figura 8. Análisis de las Expectativas Esperadas sobre la Maestría en Derecho Constitucional

Tabla 4*Expectativas sobre el proceso de titulación*

Aspecto	Mucho	Poco	Nada
La organización del plan de estudios	82.7%	17.3%	0.0%
La actualización del plan de estudios	87.7%	12.3%	0.0%
El nivel académico de los docentes	88.9%	11.1%	0.0%
La metodología de enseñanza de los docentes	81.5%	18.5%	0.0%
Los sistemas de evaluación	77.8%	22.2%	0.0%
La movilidad académica (intercambio, pasantías etc.)	50.6%	29.6%	19.8%
Material bibliográfico suficiente	84.0%	13.6%	2.5%
Material bibliográfico actualizado	88.9%	11.1%	0.0%
Instalaciones adecuadas y suficientes	98.8%	1.2%	0.0%

Se les solicitó a los participantes que evaluaran el trabajo de los profesores de la Maestría, obteniéndose que el 91% considera como muy bueno el perfil profesional del docente; el 82% considera que la comunicación de los docentes con los estudiantes fue muy buena, el 90% considera que el grado de conocimiento de las materias impartidas fue muy buena, y el 80% cree que la metodología de enseñanza que utilizaron los profesores fue muy buena. En términos generales se observa una gran satisfacción por parte de los estudiantes con referencia a los docentes de la Maestría en Derecho Constitucional.

**Figura 9. Evaluación sobre el trabajo de los docentes de la Maestría en Derecho Constitucional.**

5. Titulación

Se consideró importante conocer la opinión de los egresados y titulados en relación con distintos aspectos a la titulación. En este sentido, se encontró que el 60% de los participantes manifestaron estar satisfechos con el sistema de tesis / trabajo de titulación; al igual que las tutorías recibidas.

En el gráfico siguiente, se puede observar que en ambos aspectos existe una gran similitud en las perspectivas analizadas, constando una mediana satisfacción para el 29% aproximadamente y una insatisfacción para el 10% aproximadamente.

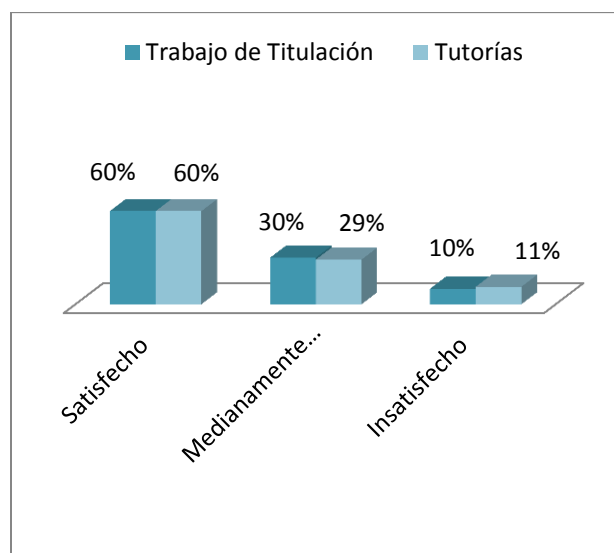


Figura 10. Evaluación de la satisfacción sobre el sistema de tesis/trabajo de titulación y tutorías recibidas.

Para este estudio, es fundamental conocer cuántas personas de las que han participado culminaron su maestría y cuantas no lo han hecho. La encuesta arrojó que el 84% son egresados y el 16% son graduados.

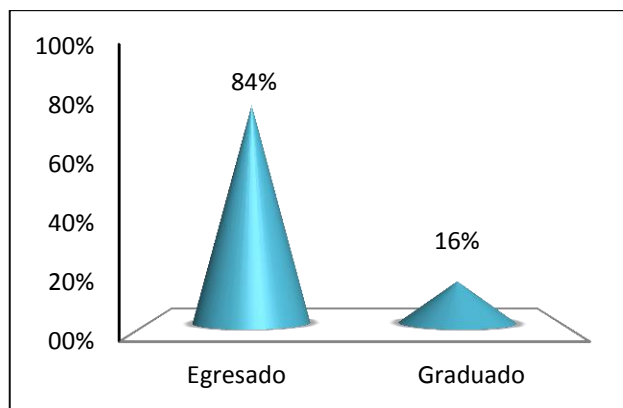


Figura 11. Estado académico de los ex-estudiante.

El estudio encontró que la mayor motivación que tuvieron los maestrantes para obtener su título fue por desarrollo profesional (64%) y para poder continuar con un doctorado (32%).

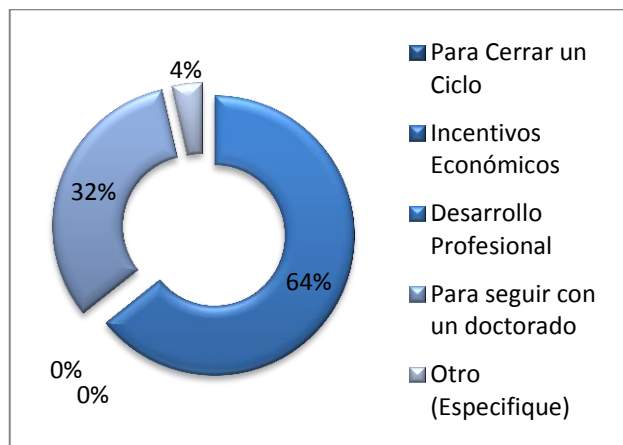


Figura 12. Motivos por los que obtuvo su título de Magister en Derecho Constitucional.

No obstante, las personas que aún no han tenido su título supieron manifestar que se debía a falta de tiempo (63%), por aspectos relacionados con tutorías (10%) y otro (16%).

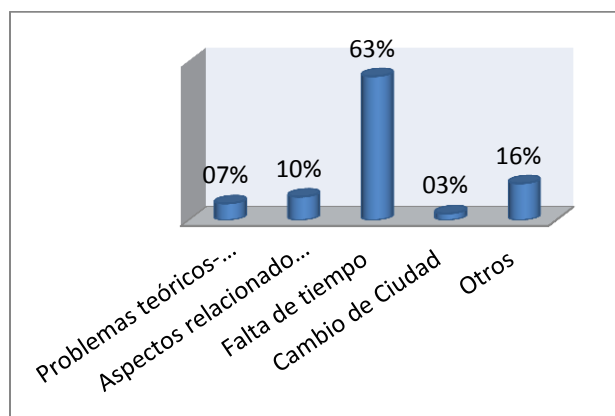


Figura 13. Motivos por los que no han obtenido su título.

CONCLUSIONES

La investigación se ha realizado con la intención de medir la empleabilidad de los egresados y graduados de la Maestría en Derecho Constitucional, aportando a las autoevaluaciones periódicas que realiza la UEES. Adicionalmente, este documento pretende brindar información que permita atender las demandas que surjan del análisis del mismo.

Acerca de los objetivos trazados para la investigación, se puede demostrar que los mismos fueron alcanzados en su totalidad, dado que se logró tener un acercamiento con los ex-alumnos permitiendo conocer la situación laboral actual, sus características y los alcances de su productividad (Fernández, Reyes, Dávila, & Torres, 2006).

Como resultado del estudio, la información presentada atestigua que los egresados y titulados tiene una alta aceptación laboral en el medio, encontrándose laborando el 97% de los encuestados. Además, algunos de ellos tienen un cierto reconocimiento; lo que claramente evidencia que el programa educativo está logrando capacitar a los estudiantes para enfrentar los problemas y cambios que hay en la sociedad actual (UABCS, 2012).

En términos de retribución mensual el 35% percibe un salario mayor a \$3000, el 55% percibe un salario entre \$1001 a \$3000, y el 9%

percibe un salario menor o igual a \$1000; lo que demuestra que 90% cuentan con un ingreso mensual por encima del ingreso total promedio mensual en Ecuador que es de \$892,9 (INEC, 2013).

En lo que respecta a la percepción de los docentes y calidad educativa, la opinión es muy positiva, dado que los encuestados calificaron como muy buena la metodología de enseñanza (80%), el nivel académico de los docentes (90%) y al perfil profesional de los mismos (91%). Con referencia al trabajo de titulación y tutorías, el 60% consideró estar satisfecho. El aspecto menor puntuado, teniendo una satisfacción del 51%, fue la movilidad académica que hacía referencia a los intercambios, pasantías, cursos en otras instituciones etc.

Así mismo, el análisis de los resultados obtenidos demuestra que se ha cumplido con la obtención del perfil de egreso de la Maestría en Derecho Constitucional, permitiendo establecer las siguientes conclusiones:

1. Actualización de conocimientos de gran utilidad para el desempeño laboral: El 98% considera que la formación académica recibida le brindó los conocimientos necesarios para su ejercicio profesional, y el 94% práctica en su trabajo los conocimientos adquiridos.
2. Desarrollo de habilidades profesionales: El 93% considera que les fueron brindadas las habilidades para identificar y solucionar problemas, el 96% considera que les fueron brindadas habilidades para la búsqueda de información, para el 95% les fueron brindadas las herramientas para el análisis y la investigación, y el 90% siente que les brindaron las habilidades para la toma de decisiones.
3. El contenido del programa lo ayudara a su desempeño como abogados en libre ejercicio: El 9% de los encuestados se

desempeña como independiente y el 13% es propietario.

4. Incrementará su capacidad para poder desempeñarse como docentes en Educación Superior: El 11% ejerce la docencia.
5. Facilitará el acceso a cargos de jueces y fiscales: El 15% se desempeña como juez, el 4% como fiscal y el 9% ocupa cargos de coordinador/jefatura.

Entre las limitaciones que se encontraron están los resultados obtenidos por este estudio el cual ha tenido un bajo nivel de respuesta en relación al total de egresados y graduados considerados para la investigación. Lo que permite concluir que el nivel de respuesta fue bajo, debido a que en otras publicaciones similares mencionan haber tenido un nivel de participación mayor como es el caso de la Universidad de Deustos con un nivel de respuesta del 40% (Almeida, 2015), mientras que, la Universidad de Talca tuvo un 43% de respuesta (Centro de Estudios de Opinión Ciudadana, 2011).

El bajo nivel de respuesta, también corresponde a que muchos de los participantes al momento de desarrollar la encuesta no la culminaron afectando el resultado final.

Un punto crítico que se presentó en la investigación fue la localización de los ex-alumnos. La base de datos proporcionada por la Universidad se encontraba desactualizada; la cual contaba con la información proporcionada por los estudiantes al momento de su ingreso a la maestría y desde entonces dicha información no había sido actualizada.

RECOMENDACIONES

La labor investigativa realizada permitió actualizar la base de datos de los estudiantes y conocer la situación laboral actual de los egresados y graduados de la Maestría en

Derecho Constitucional. La información obtenida representa una contribución para futuros estudios en esta línea, con el fin de ahondar en la medición de la empleabilidad y la implementación de mejoras en el programa.

En relación con lo anteriormente dicho, se recomienda que en la siguiente fase de estudio de la empleabilidad del programa, se oriente la investigación se incorpore el análisis sobre la adquisición de competencias de los ex alumnos. Adicionalmente, el próximo estudio debería estar orientado hacia los empleadores para conocer su perspectiva sobre los Magísteres en Derecho Constitucional.

No obstante, se aconseja que cada año se realice una actualización de la base de datos de los exalumnos con la finalidad que la misma permita contactarlos al momento de realizarse los próximos estudios.

Finalmente, se propone fortalecer la vinculación universidad – empresa, con el objetivo de sumar beneficios. Colmenárez (2001), expresa que se debe considerar “la formulación de estrategias sólidas en concordancia con el sector productivo; de manera tal que cooperativamente se obtengan beneficios de esta integración, traducida en la armonización de una serie de factores destinados a articular eficientemente las demandas de la sociedad productiva”.

Bibliografía

- Almeida, I. (2015). *Empleabilidad de los Postgrados de la Universidad de Deusto*. Bilbao.
- Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de la Republica del Ecuador* (Vol. 449). Quito, Ecuador: Registro Oficial.
- Asamblea Nacional . (12 de Octubre de 2010). Ley Organica de Educacion Superior. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Banco Mundial. (12 de Febrero de 2000). *La Educación Superior en los Países en desarrollo: Peligros y Promesas*. Washington.
- Bokova, I. (2014). *Informe de seguimiento de la EPT en el mundo*. Naciones Unidas para la educación, la ciencia y la cultura. Paris: Ediciones Unesco.
- Bollérot, P. (2001). Two Actors of Employability: The Employer and the Worker. En M. B.-G. P. Weinert, *Employability: From Theory to Practice* (págs. 3-23). New Brunswick, London: Transaction Publishers.
- CEAACES. (12 de 12 de 2013). www.ceaaces.gob.ec. Recuperado el 12 de 8 de 2014, de www.ceaaces.gob.ec/sitio/evaluacion-institucional: <http://www.ceaaces.gob.ec/sitio/evaluacion-institucional/>
- CEAACES. (2014). *Consejo De Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior*. Recuperado el 18 de Enero de 2015, de <http://www.ceaaces.gob.ec/sitio/que-hacemos/>
- Centro de Estudios de Opinion Ciudadana. (2011). *Calidad de Servicio y Empleabilidad*
-

- Persibida por Posgraduados y Alumnos del Magister de Gestión Tecnológica.* Santiago.
- Chavero, A., Chávez, M., & Rodríguez-Sala, M. L. (1997). *Vinculación Universidad-Estado-Producción. El caso de los posgrados en México.* Distrito Federal Mexico, Mexico: Siglo XXI Editores.
- Coello, H. (26 de mayo de 2009). *Ensayo sobre empleabilidad.* Obtenido de Helkyn Coello Blog - Informacion de interes del mundo TI: <https://helkyncoello.wordpress.com/2009/05/26/ensayo-sobre-empleabilidad/>
- Colmenárez, L. (2001). Vinculación Universidad-Empresa: Plan estratégico posgrado DAC-UCLA-Pymes. *Compendium: Revista de Investigación Científica*, 7, 1.
- Comision de la Comunidad Andina. (10 de Diciembre de 2010). Decision 702. Lima, Peru.
- Consejo de Educacion Superior. (21 de 11 de 2013). RRA. *Reglamento de Regimen Academico.* Quito, Pichincha, Ecuador: Registro Oficial.
- Córdova, E. (2009). Ensayo filosófico sobre educación superior y humanismo. *Revista de Ciencias Sociales, Abril-Junio*, 355-364.
- Corrales , V., & Tapia , M. (2000). *Reinserción laboral de egresados de programas de Postgrado en Ciencias Sociales.*
- De Grip, A., Van Loo, J., Sanders, J., & ROA, L. M. (1999). Employability in Action: An Industry Employability index. *Centre on Skills, Knowledge and Organisational Performance.*, 1-19.
- El Ciudadano. (11 de Abril de 2014). Generar Conocimiento es el Reto de los Países en Vías de Desarrollo. *El Ciudadano.*
- Fernández, J., Reyes, K., Dávila, C., & Torres, O. (2006). Maestros en Educación Superior: Un estudio de egresados. *Actualidades investigativas en educación.*, 6(3), 1-24.
- Formichella, M., & London, S. (2013). Empleabilidad, educación y equidad social. *Revista de estudios sociale*(47), 79-91.
- Formichella, M., & London, S. (Septiembre - Diciembre de 2013). Empleabilidad, educación y equidad social. *Revista de estudios sociale*(47), 79-91.
- Fresán, O. M. (1998). Los estudios de Egresados. Una Estrategia para el conocimiento y la mejora de las institucioes de educación superior. En A. N. Superior, *Esquema Basico para estudios de egresados.* Mexico DF: ANUIES.
- Fundacion Hogar del Empleado. (2006). *Informe Fuhem de Politicas Sociales: Exclusion Social y el Estado de Bienestar en España* (Primera ed.). (F. V. Fernandez, Ed.) Madrid, España: Icaria Editorial.
- García, J. (2008). *Espacio Europeo de Educación Superior, Competencias Profesionales y empleabilidad.* Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, La Ciencia y la Cultura.
- Garcia, J., & Perez, M. (2008). Espacio Europeo de Educación Superior, competencias profesionales y empleabilidad. *Revista Iberoamericana de Educación*, 46(9), 4.
- Gazier, B. (1998). Employability: definitions and trends. *B. Gazier (Ed.) Employability: Concepts and Policies*, 37-71.
- Gazier, Bernard; European Commission. (1998). *Employability: Concepts and Policies.*
-

- Berlin: Berlin : Institute for Applied Socio-Economics, 1999.
- Grajales, T. (2000). *Tipos de Investigación*. On Line.
- Greenberg, J. (1976). *Fairness in Social Relationship*.
- Hawkins, P. (2014). <http://www.factorhuma.org/>. Obtenido de Fundació Factor Humà: http://www.factorhuma.org/attachments_secure/article/11182/empleabilidad_cast.pdf
- Hernández, C. A., Tavera, M. E., & Jiménez, M. (2012). Seguimiento de egresados en tres programas de maestría en una escuela del Instituto Politécnico Nacional en México. *Formación universitaria*, 5(2), 41-52.
- Hernandez, S., Fernandez, C., & Baptista, L. (2010). *Metodología de la Investigación* (Vol. cuarta). Mexico DF, Mexico: McGraw-hill/Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Hillage, J., y Pollard, E. (1998). *Employability: Developing a Framework for Policy Analysis*. London: Department for Education and Employment (DFEE). Research report No. RR85.
- INEC. (2013). www.inec.gob.ec. Obtenido de http://www.inec.gob.ec/inec/index.php?option=com_content&view=article&id=591%3Ainec-presenta-resultados-de-la-encuesta-de-ingresos-y-gastos&catid=56%3Adestacados&Itemid=3&lang=es
- inec. (16 de 04 de 2015). www.ecuadorencifras.gob.ec. Obtenido de <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/ecuador-registra-en-marzo-un-desempleo-de-384/>
- Iriñiz, A. R. (2011). *LA UNIVERSIDAD Y LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS JOVENES INGENIEROS: DEL EMPLEO A LA EMPLEABILIDAD*.
- Jaramillo, A., Pineda A. G., & Correa, J. S. O. (2012). Estudio Sobre Egresados la Experiencia de La Universidad EAFIT. *Revista Universidad EAFIT*, 111-124.
- Knight, P., & Yorke, M. (2003). *Assessment, learning and employability*. UK: McGraw-Hill Education.
- Lantarón, B. (2014). *La empleabilidad en la Universidad Española*. España.
- Lucke, J. Z. (2006). *Clasificación de Puestos*. San Jose, Costa Rica: Universidad Estatal a Distancia.
- Maldonado, Y. (2011). *Estudio de Pertinencia para la Creación de una Maestría en Logística desde las Oportunidades Potenciales o Existentes de Desempeño y Tendencias del Ejercicio Profesional*. Medellín.
- Manzo, R. L., Rivera, M. C., & Rodriguez, O. A. (3 de 09 de 2006). *La educación de posgrado y su repercusión en la formación del profesional iberoamericano*. (Educ.Med.Super, Ed.) Recuperado el 06 de 06 de 2015, de Educacion Medica Superior: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-21412006000300009&script=sci_arttext#argos
- Martínez, A., & Rentería, E. (2006). Estrategias de aprendizaje para la empleabilidad en el mercado de trabajo de profesionales recién egresados. *Universitas Psychologica*, 1(6), 89-103.
- McQuaid, R. W., & Lindsay, C. (06 de 2004). The concept of employability. *The concept of*
-

- employability*. Edinburgh, UK: University of Strathclyde Glasgow.
- Ministerio de Educación. (2012). *Estandares de Calidad Educativa (Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura)*. Quito.
- Morales, V. (1996). La experiencia internacional sobre evaluación y . *EDUCACIÓN SUPERIOR y SOOEDAD*, 59-72.
- Murillos, F., & Roman, M. (2010). Retos en la evaluación de la Calidad. *Revista Ibero-Americana de Educacao*(53), 97-120.
- Países Miembros. (9 de 10 de 1998). *Declaración Mundial sobre la educación Superior en el Siglo XXI: Vision y Acción*. Recuperado el 11 de 8 de 2014, de www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm#declaracion
- Pérez, A. (Diciembre de 2012). *Desigualdad, mercado laboral y educación superior en América Latina: Cotidiano*. Universidad Autónoma Metropolitana, unidad Azcapotzalco. Obtenido de Cotidiano. Universidad Autónoma Metropolitana, unidad Azcapotzalco: <http://web.ebscohost.com/ehost/detail?vid=6&sid=2efdb9dd-13c2-4586-ae56-d59d333607cc%40sessionmgr14&hid=18&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#db=fua&AN=86943194>
- Pérez, P. (2005). La reformulación del Programa Jefes y Jefas de Hogar y la (in) empleabilidad de los desocupados. *Anales del V Encuentro Internacional de Economía*, 61-63.
- Rentería, E., & Andrade, V. (2007). Representaciones y acciones de los alumnos universitarios frente a la empleabilidad. *Psicología desde el Caribe: revista del Programa de Psicología de la Universidad del Norte*(20), 130-155.
- Rentería-Pérez, E. &. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica*, 7(2), 319-334.
- Rentería-Pérez, E., & Malvezill, S. (Agosto de 2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Univ. Psychol*, 7(2), 319-334.
- Rentería-Pérez, E., & Malvezill, S. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica*, 7(2), 319-334.
- Rios, G. C. (2003). Implicaciones del concepto de empleabilidad en la reforma educativa. *Revista Iberoamericana de educación*.
- Rios, G. C. (2003). Implicancias del concepto de empleabilidad en la reforma educativa. *Revista Iberoamericana de educación*.
- Ruiz , E. (2011). *La Construcción de proyectos curriculares orientados a la empleabilidad. La experiencia de las universidades tecnológicas*.
- Sáez, F., & Torres, C. (2007). *Empleabilidad*. Madrid: FUNDIPE.
- Sanchez, P. R., & Arrendodo, G. M. (2001). *Pensar en el Postgrado: La eficiencia terminal en ciencias Sociales y humanidades de la Unam*. Coyoacan, Mexico: Centro de Estudios sobre la universidad-.
- Secretaria de Educación Superior, ciencia, tecnología e Innovación. (14 de 07 de 2014). *educacion superior*. Obtenido de
-

- <http://www.educacionsuperior.gob.ec/educacion-superior/>
- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (2007). Plan Nacional de Desarrollo 2007 - 2009. Quito: Gobierno Nacional de la República del Ecuador., Pichincha, Ecuador.
- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (2009). Plan Nacional Para el Buen Vivir 2009 - 2013. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Semplades. (2013). *Plan Nacional del Buen Vivir* (Vol. 11000 ejemplares). Quito, Ecuador: Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo-Semplades.
- Suárez, B. (2012). *Los servicios de orientación profesional y apoyo a los estudiantes universitarios en la mejorar de la empleabilidad*. Doctoral dissertation, Universidad de León.
- Superior, C. d. (21 de 11 de 2013). RRA. *Reglamento de Regimen Academico*. Quito, Pichincha, Ecuador: Registro Oficial.
- UABCS. (2012). *Estudio de Egresados de Posgrado*. Baja California, México.
- UEES. (2010). *Página Oficial de la UEES*. Obtenido de Postgrado, Maestría en Derecho Constitucional:
http://www.uees.edu.ec/postgrado/maestria_derecho_constitucional.php
- UEES. (2010). Proyecto de Maestría en Derecho Constitucional desarrollada en la Universidad Espíritu Santo. Guayaquil, Guayas, Ecuador.
- UNESCO. (1995). *Documento de Política para el cambio y el Desarrollo en la Educación Superior*. Francia .
- UNESCO. (2004). *Educación Superior en una sociedad mundializada*. Francia.
- Unesco. (2014). *Enseñanza y Aprendizaje: Lograr calidad para todos*. Unesco. Paris: Ediciones Unesco.
- Universidad Peruana Los Andes. (s.f.). *Tipos de Investigación*.
- Valenti , G., Varela , G., Gonzalez , R., & Zurita , U. (1997). Los egresados de la UAM en el mercado de trabajo . En *Los egresados de la UAM en el mercado de trabajo* (pág. 156). Mexico .
- Weinert, P., Baukens, M., Bollérot, P., Pineschi-Gapenne, M., & Ulrich, W. (2001). *Employability: From theory to practice*. New Jersey, United States of America: Library Of Congress.
-

ANEXO 1

Este cuestionario tiene como objetivo el conocer la percepción que los egresados y/o graduados de las Maestrías de la Universidad Espíritu Santo (UEES), tienen sobre su formación recibida y su aplicación en el mercado laboral.

I. DATOS GENERALES

1.- A qué programa de maestría pertenecía:

- Administración de Empresas
- Comunicación Organizacional
- Comunicación y Marketing
- Contabilidad y Finanzas con mención en Gerencia y Planeamiento Tributario
- Derecho Constitucional
- Dirección y Gestión de Empresas de Servicio
- Marketing
- Nutrición Infantil

2.- Sexo:

- Masculino
- Femenino

3.- Estado Civil:

- a) Soltero
- b) Casado
- c) Divorciado
- d) Viudo
- e) Unión Libre

4.- Edad:

5.- Lugar de residencia:

II. TRAYECTORIA ESTUDIANTIL Y LABORAL

6.- Año en la que inició sus estudios de maestría:

- 2010
- 2011
- 2012
- 2013

7.-Cuanto tiempo le tomo conseguir su primer empleo desde que se graduó/egreso en la UEES?

- a) No he conseguido empleo
- b) Ya lo tenía desde que era estudiante
- c) De 1 a 4 meses
- d) De 5 a 12 meses
- e) De 12 a 24 meses
- f) Más de 24 meses

III. CARACTERÍSTICAS DE EMPLEO ACTUAL (TRAYECTORIA LABORAL)

8.- ¿Trabaja Ud. actualmente?

- Si
- No

9.- Tipo de empresa en la que labora:

- a) Pública
 - b) Privada
-

10.- ¿En este trabajo Ud. es?

- a) Propietario
- b) Trabajador Independiente
- c) Relación de dependencia
- d) Inversionista o socio

11.- ¿Cuántos empleados tiene la empresa o institución?

- a) Microempresa (1-9)
- b) Pequeña Empresa (10 – 49)
- c) Mediana Empresa (50 -199)
- d) Grande (mayor a 200 empleados)

12.-El rango de ingreso mensual que usted percibe en la empresa donde labora es:

- a) Menor o igual a \$1000
- b) de \$1001 de \$2000
- c) de \$2001 a \$3000
- d) Mayor a \$3001

13.- Nivel de cargo que desempeña actualmente.

- a) Presidente
- b) Gerente General
- c) Director Ejecutivo
- d) Vicepresidente
- e) Jefatura/coordinación
- f) Supervisor
- g) Analista
- h) Asistente
- i) Docente
- j) Juez
- k) Fiscal
- l) Secretario de Juzgado
- m) Independiente
- n) Otro (especifique)

14.- Especifique si está satisfecho/no satisfecho con los siguientes aspectos de su trabajo actual

	Satisfecho	No Satisfecho
Remuneración		
Práctica de los conocimientos adquiridos por el postgrado que en la UEES		
Permite desarrollar ideas propias		
Ambiente de Trabajo		
Estabilidad Laboral		
Reconocimiento profesional alcanzado		
Posesión jerárquica lograda		
Contribuye a solucionar problemas laborales		
Actualizaciones laborales		
Apoyo para el desarrollo profesional		

15.- A partir de la experiencia laboral ¿Considera usted que su trabajo influye en el desarrollo de la empresa que labora?

- a) Muy positiva
- b) Positiva
- c) Regular
- d) Negativa
- e) Muy negativa

IV. PERCEPCIÓN SOBRE FORMACIÓN RECIBIDA

16.- Califique la formación académica recibida durante los estudios de posgrado:

	Mucho	Poco	Nada
Le ha procurado beneficios económicos.			
Fue un factor de crecimiento y desarrollo personal.			
Propició relaciones profesionales que le ayudaron en el medio laboral.			
Le brindó conocimientos necesarios para su ejercicio profesional.			
Le brindó habilidades para identificar y solucionar problemas.			
Le brindó habilidades para la búsqueda de información.			
Le brindó herramientas para el análisis y la investigación.			
Le brindó habilidades para la toma de decisiones.			
Le brindó habilidades para el trabajo en equipo.			

17.- Indique en qué medida los siguientes aspectos del proceso de formación cubrieron sus expectativas:

	Mucho	Poco	Nada
La organización del plan de estudios			
La actualización del plan de estudios			
El nivel académico de los docentes			
La metodología de enseñanza de los docentes			
Los sistemas de evaluación			
La movilidad académica (intercambio, estancia, cursos en otras instituciones, pasantías etc.)			
Material bibliográfico suficiente			
Material bibliográfico actualizado			
Instalaciones adecuadas y suficientes			

18.- Marque con una X cómo evalúa el trabajo de los profesores de la Maestría (Nacionales e Internacionales)

	Muy Buena	Regular	Malo
Perfil profesional			
Comunicación con los estudiantes			
Grado de conocimiento de las materias impartidas			
Metodología de enseñanza			

V. TITULACIÓN

19. ¿Cómo evalúa el sistema de tesis y/o trabajo de titulación?

- Satisfecho
- Medianamente satisfecho
- Insatisfecho

20. ¿Señale el grado de satisfacción con respecto a las tutorías recibidas?

- Satisfecho
- Medianamente satisfecho
- Insatisfecho

21.- Marque con una X su status académico de la Maestría

- Graduado
- Egresado

22.- Motivos por los que obtuvo su título:

- Para cerrar un ciclo
- Incentivos económicos
- Desarrollo Profesional
- Para seguir con un doctorado
- Otro (especifique)

23.- Motivos por los que aún no obtuvo su título:

- Problemas teóricos-metodológicos
- Aspectos relacionados a tutoría

- Falta de tiempo
- Cambio de ciudad
- Otro (especifique)

24.- Datos Generales

- Apellidos
 - Nombres
 - Lugar de Nacimiento
 - Dirección:
 - Teléfono:
 - Cedula de identidad o Pasaporte:
 - Correo Electrónico
-