



**Estudio de la empleabilidad de los egresados  
de la Maestría en Contabilidad y Finanzas**

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

**Magister en Administración de Empresas**

**Por el estudiante:**

**Leopoldo Enrique GUACHO REMACHE**

**Bajo la dirección de:**

**Cecilia Alexandra PORTALANZA CHAVARRIA PhD (c)**

**Universidad Espíritu Santo  
Facultad de Postgrados  
Guayaquil - Ecuador  
Agosto de 2015**

*Estudio de la empleabilidad de los egresados  
de la Maestría en Contabilidad y Finanzas*

**Leopoldo Enrique GUACHO REMACHE<sup>1</sup>**  
**Cecilia Alexandra PORTALANZA CHAVARRIA<sup>2</sup>**

Resumen

El propósito de este artículo es analizar la empleabilidad de los egresados de la Maestría en Contabilidad y Finanzas de la Universidad Espíritu Santo Ecuador. A través de un estudio empírico se aplicó un cuestionario a los egresados de las cohortes iniciadas en los años 2010, 2011 y 2012, el cual fue diseñado tomando en cuenta algunos factores del esquema básico de egresados 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:

Educación, Evaluación, Empleabilidad

Abstract

The purpose of this article is to study the employability of graduates from the MSc in Accounting and Finance from the University Ecuador Holy Spirit. Through an empirical study a questionnaire to graduates of the cohorts started in the years 2010, 2011 and 2012 , which was designed taking into account some factors basic outline of graduates and following the provisions of the Higher Education Act was applied Regulation of Academic System and rules of accreditation of courses and programs. It could get general information graduate , status and work history and perceptions they have about the program and the institution completed.

Key words

Education, Evaluation, Employability

Clasificación JEL  
JEL Classification

J53

<sup>1</sup>Contador Público Autorizado en la universidad Estatal de Guayaquil. Estudiante Maestría en administración de Empresas Universidad Espíritu Santo – Ecuador. e-mail: lguacho@uees.edu.ec.

<sup>2</sup> Master en administración de Empresas, PhD © en Ciencias de la Dirección de la Universidad del Rosario, Bogotá.  
[aportalanza@uees.edu.ec](mailto:aportalanza@uees.edu.ec) Profesora Universidad Espíritu Santo- Ecuador.

## INTRODUCCIÓN

La educación es uno de los pilares fundamentales y objetivos mundiales acordados en el año 2000, en el que el tema central en la agenda mundial para el desarrollo de los países después del 2015, es que los gobiernos intensifiquen esfuerzos y aseguren que la educación confiera sostenibilidad a los avances de los objetivos de desarrollo (Bokova, 2014).

Según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, Ciencia y Cultura existe una necesidad fundamental al acceso de la educación de calidad, sin importar la condición socioeconómica, género, etnia o cualquier factor que lo desfavorezca (Unesco, 2014) y constituye un factor importante que cada gobierno gestione y articule estratégicamente los sectores públicos y productivos (Secretaría de Educación Superior, ciencia, tecnología e Innovación, 2014).

“La Educación Superior ha dado sobradas pruebas de su viabilidad a lo largo de los siglos y de su capacidad para transformarse y propiciar el cambio y el progreso de la sociedad. Dado el alcance y el ritmo de las transformaciones, la sociedad cada vez tiende más a fundarse en el conocimiento, razón de que la educación superior y la investigación formen hoy en día parte fundamental del

desarrollo cultural, socioeconómico y ecológicamente sostenible de los individuos, las comunidades y las naciones.” (Países Miembros, 1998).

Por tal motivo es importante que los países realicen esfuerzos para que la educación que se vaya a impartir sea de calidad y vaya en función de los intereses nacionales.

En Ecuador, la Constitución de la República establece como un deber del Estado, garantizar la educación, el cual es un derecho de las personas a lo largo de la vida. La educación constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal del país. El plan nacional del buen vivir determina que el sistema nacional de educación comprende a las instituciones, programas, políticas, recursos y actores del proceso educativo (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Según la Carta Suprema del Estado en su artículo Art. 352 “determina que el Sistema de Educación Superior estará integrado por universidades y escuelas politécnicas; institutos superiores técnicos, tecnológicos y pedagógicos; y conservatorios superiores de música y artes, debidamente acreditados y evaluados” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 162)

Por lo tanto, las Instituciones de educación Superior (IES) deben estar en la búsqueda constante de la calidad, excelencia y el mejoramiento continuo para lo cual El Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES, 2013) es el organismo encargado de acreditar, las carreras y programas estableciendo para ello modelos de acreditación (LOES, 2010)

Los niveles de formación de la educación superior en el Ecuador son: Educación técnica superior, Educación tecnológica; Educación superior de grado o de tercer nivel; y, Educación superior de posgrado o de cuarto nivel (RRA, 2013).

Se considera a la educación superior o de cuarto nivel como aquel que “proporciona competencias altamente especializadas, tanto disciplinarias, como multi, ínter y trans disciplinarias para el ejercicio profesional y la investigación en los campos de la ciencia, los saberes, la tecnología y el arte” (RRA, 2013, pág. 5)

Por lo tanto, la educación de cuarto nivel constituyen un conjunto de procesos de enseñanza-aprendizaje que están dirigidos a garantizar la formación de los profesionales para perfeccionar y actualizar los conocimientos y habilidades que poseen, vinculados directamente al ejercicio profesional, los avances científicos-técnicos y

las necesidades de las entidades en las que laboran (Manzo, Rivera, & Rodriguez, 2006). Se busca proporcionar a los estudiantes una formación amplia y sólida en la disciplina, con la finalidad especializarlos en el campo profesional, introduciéndolos al área de la investigación (Sanchez & Arrendodo, 2001).

Dentro de las ofertas académicas de cuarto nivel que imparten las instituciones de educación superior se encuentran las especialidades, Maestrías y Doctorados (RRA, 2013).

Las Maestrías tienen como objetivo: “Formar profesionales e investigadores con competencias de alto nivel en el estudio de un objeto complejo y multidimensional, y de las correspondientes metodologías, lenguajes, procesos y procedimientos de una disciplina o profesión, así como en el conocimiento de métodos multi, inter o trans disciplinares” (RRA, 2013, pág. 5).

El Consejo de Educación Superior (CES) es el organismo que se encarga de normar y aprobar la oferta de los programas de postgrado en el Ecuador para lo cual ha establecido requisitos, parámetros e indicadores que cada programa debe cumplir. (LOES, 2010)

Con el afán de cumplir y llegar a tener una educación de calidad es inevitable perfeccionar los programas de postgrados

(Morales, 1996) por lo cual es imprescindible que se haga una autoevaluación como un proceso reflexivo sobre sus implicaciones en la sociedad y la calidad que se demanda (Murillos & Roman, 2010).

Dentro de este proceso de evaluación es importante considerar a los egresados, quienes son los que están en el mercado laboral aplicando los conocimientos y habilidades adquiridas durante su formación de cuarto nivel.

Por otro lado, es conocido que en la sociedad del conocimiento, el mercado laboral es diferente al de la era industrial; tal como señala Mora (2009) salvo algunas excepciones, las profesiones no se encuentran claramente definidas y la multidisciplinariedad es una necesidad creciente en los puestos de trabajo. Además, el conocimiento en poco tiempo queda obsoleto y es necesario crear alrededor de los estudiantes un entorno de aprendizaje que les permita seguir aprendiendo, que sean receptivos a los cambios científicos y tecnológicos que se puedan presentar a lo largo de su vida. (UNESCO, 1995)

La Universidad Espíritu Santo, es una Institución de Educación Superior autofinanciada que cuenta con su facultad de postgrado, cuya visión es “ser la mejor alternativa en calidad, diversidad y respuesta a los requerimientos del sistema de educación

superior, la empresa, el estado y la sociedad; promoviendo la investigación y la excelencia académica mediante la flexibilidad, las alianzas nacionales e internacionales y las publicaciones”. (UEES-Postgrado, 2015).

Su visión busca “contribuir al desarrollo de la sociedad mediante la formación de líderes profesionales, competitivos, socialmente responsables y con valores éticos capaces de responder a los desafíos que enfrentan las organizaciones para lograr el éxito, a través del fortalecimiento de sus competencias mediante la enseñanza, investigación y difusión del conocimiento”. (UEES-Postgrado, 2015).

La UEES realiza sus seguimientos a egresados a través del departamento de bienestar estudiantil para los niveles de enseñanza de tercer nivel.

Es importante el seguimiento a egresados ya que los resultados serán una herramienta fundamental para mejorar las mallas curriculares de los programas y permitirá definir políticas de desarrollo institucional frente a las necesidades de la sociedad y las políticas de educación superior (Valentín y Varela, 2004; Martínez, et al., 2005). El seguimiento al egresado constituye una forma de analizar la realidad y permitirá que las IES reflexionen a fondo sobre su misión y valores.

A su vez, permitirá reformular los proyectos en función de las nuevas necesidades y por intermedio de ellos, cumplir con los objetivos señalados en su plan de desarrollo institucional (Fresán, 1998).

Los programas de cuarto nivel que ejecuta la UEES son administrados por su facultad de postgrado, la cual tiene entre su oferta académica a la Maestría en contabilidad y finanzas (MCF), cuyo objetivo es “otorgar a los profesionales las competencias necesarias y exigidas en el mercado laboral, que les permita contribuir a la formación de profesionales competitivos con valores éticos capaces de administrar y gestionar el área contable financiera de las organizaciones; garantizando a través de la investigación y el cumplimiento de las normas nacionales e internacionales (Alcántara, 2004), el uso eficiente de los recursos y la toma de decisiones acertadas de inversión y financiamiento, contribuyendo de esta forma a los objetivos organizacionales y a su vez, al desarrollo económico y al bienestar social del Ecuador. (UEES, 2014, p. 1).

Este programa se dictó en convenio con la universidad del Azuay en el período 2010-2012. (Universidad del Azuay & UEES, 2009).

En la actualidad la facultad de postgrado no cuenta con un departamento que se encargue de hacer seguimientos a sus egresados, y

considerando que dentro de los criterios de evaluación para la acreditación de los programas de postgrado se evalúa el seguimiento a egresados, esta investigación tiene como objetivo hacer un estudio de los egresados de la Maestría en Contabilidad y Finanzas y conocer sus características laborales, trayectoria profesional y académica, buscando analizar su articulación con el mercado laboral.

De acuerdo con la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) un seguimiento de egresados, consiste en la evaluación de los graduados en relación con sus estudios realizados, es decir, el procedimiento mediante el cual una institución busca conocer la actividad profesional que éstos desarrollan, su campo de acción, su nivel de ingresos, las posibles desviaciones profesionales que han tenido así como sus causas, su ubicación en el mercado de trabajo y su formación académica posterior al egreso (ANUIES 1998).

Por lo antes expuesto, la presente investigación tiene como objetivo conocer la realidad de la Maestría en Contabilidad y Finanzas, tanto en aspectos sociales relacionados con el egresado o graduado así como en lo académico; por lo tanto, en este estudio se considera a la persona egresada cuando: 1) la persona ha concluido el 100%

de su malla curricular, pero no tiene el grado de magister y graduado 2) el estudiante que ha terminado su malla curricular y tiene su grado de Magister.

El estudio se presenta de la siguiente forma: la primera consiste en una revisión de la literatura relacionada con la empleabilidad; en la segunda parte se detalla el diseño metodológico y la aplicación del cuestionario a los graduados o egresados de la Maestría en Contabilidad y Finanzas, la tercera parte se encuentra el análisis de los datos obtenidos, y finalmente las conclusiones y recomendaciones.

El programa de Contabilidad y Finanzas pretende contribuir a la sociedad con un perfil profesional acorde a los objetivos que anhelan construir y transformar el país con una educación de calidad a través de sus decisiones y solución de problemas (desarrollo de sistemas de información, ayudan a la formulación de estrategias de negocios (Ruiz , 2011), calculan proyecciones de costos/beneficios para adoptar nuevas tecnologías y asesoran líderes corporativos en temas de negocios que van desde controles operacionales hasta estrategias de minimización de impuestos locales e internacionales, escisiones o fusiones y adquisiciones) (UEES, 2014).

### **Empleabilidad: Revisión de la Literatura**

Este enfoque surgió por los años 20, y hacia una diferenciación entre los que eran aptos para un empleo y los no apto, prácticamente una dicotomía. En 1950 el tema renació en la época de la segunda guerra mundial entre los principales actores EEUU, Gran Bretaña y Alemania en donde existía déficit social, físico e intelectual de los individuos que no lo hacían aptos para los empleos (Gazier, Bernard; European Commission, 1998). En 1960 existían discusiones subyacentes donde existían grupos sociales desfavorecidos por los requisitos que solicitaban para los puestos de trabajo. En 1970 se centraba en regular el mercado laboral interviniendo políticamente los días laborables, horas laborables, remuneración para evitar abusos de las organizaciones. En 1980 se refleja una aceptación entre las personas y organizaciones para un buen desarrollo profesional y que destrezas se puede transferir y flexibilizar para tener oportunidades de emplearse (McQuaid & Lindsay, 2004). Gazier sugiere un consenso gradual, como una idea de implementar en el mercado laboral para romper las barreras al trabajo que enfrentan cada individuo.

La palabra empleabilidad aparece como tendencia a principios de los 90, aunque sus primeras aplicaciones se remontan de finales del siglo XX y el concepto abarcaba varias

definiciones dependiendo si se utiliza por los médicos, estadísticos, trabajadores sociales o políticos etc. (Weinert, Baukens, Bollérot, Pineschi-Gapenne, & Ulrich, 2001). El término de la empleabilidad se popularizó a finales de los 90, cuando se quería indicar que es la posibilidad de que un individuo tenga la habilidades y capacidades determinadas para poder insertarse en el mercado laboral y en el que podrá destacarse, o también se puede definir como que la empleabilidad es que tenga la educación que le permite laborar o le permita cambiar de trabajo (McQuaid & Lindsay, 2004).

Aunque la literatura ofrece una gama de definiciones de empleabilidad, muchos responsables políticos han usado recientemente el término de forma abreviada. Es la lucha contra el desempleo y la marginación, es dotar a los individuos de empleo para los cambios que se están presentando en la economía y el mundo laboral (Weinert, Baukens, Bollérot, Pineschi-Gapenne, & Ulrich, 2001). Mientras Gazier (1998) sostiene que la empleabilidad es la interacción entre los individuos y otros actores del mercado laboral, el debate político y el contenido de estrategias del mercado laboral.

Para la Fundación Hogar del Empleado (2006) la empleabilidad es el conjunto de elementos que permite ser apto para el

mercado laboral, o la capacidad que tiene para ubicarse ante oportunidades laborales y capacidad para adaptarse a la evolución del trabajo.

Se está utilizando para diferentes contextos tanto los que están en trabajo como para los que buscan trabajo. Una definición simple es '*the character or quality of being employable*', que se interpreta como el carácter o cualidad de ser empleable (Weinert, Baukens, Bollérot, Pineschi-Gapenne, & Ulrich, 2001).

Por tal motivo la empleabilidad es el conjunto de factores que les permite a un individuo insertarse o movilizarse en el mercado laboral antes las oportunidades laborales que se presentan (Weinert, Baukens, Bollérot, Pineschi-Gapenne, & Ulrich, 2001) así mismo a la empleabilidad se ha dividido en dos tipos interna como externa. La empleabilidad interna es la capacidad que tenga el individuo de ser competitivo frente al resto de personas (Valenti, Varela, Gonzalez, & Zurita, 1997), dependerá si tiene las habilidades, destrezas y aptitudes para las oportunidades laborales que se demuestra dentro de una organización. La empleabilidad externa comprende si el individuo ha adquirido las habilidades, destrezas suficientes para enfrentarse a los cambios constantes del mercado laboral que le permita insertarse al mercado laboral



(Altamirano, 2014), es más complicado insertarse para los individuos que no tenga experiencia laboral, ya que las empresas consideran este aspecto sumamente importante tal como lo demuestran las encuestas realizadas a los egresados y graduados (Lantarón, 2014).

### **Características o factores que inciden en la empleabilidad.**

Los factores están divididos en: empleabilidad y de competencia. Los de empleabilidad se basan en las condiciones a las que está expuestas el individuo, tales como la edad, clase social de la que provenga, los mismos que influirán favorablemente o desfavorablemente al momento de aspirar a un cargo. La competencia laboral son las habilidades, destrezas, actitudes y aptitudes desarrolladas para la obtención de un empleo (Fundación Hogar del Empleado, 2006), y que le permitirá también moverse en el mercado laboral (Corrales & Tapia, 2000). En lo referente a competencia laboral están las básicas como la lectura, redacción expresión y capacidad de escuchar, aptitudes analíticas como pensar, razonar, tomar decisiones, solucionar problemas y cualidades personales como responsabilidad, auto estima, sociabilidad integridad y honestidad (Fundación Hogar del Empleado, 2006)

En conclusión la empleabilidad consiste en todos los conocimientos, destrezas y habilidades que haya adquirido un individuo a lo largo de su vida, que le permite ser potencialmente empleable dentro de una organización, que puede satisfacer sus necesidades y alcanzar sus objetivos, y le permita afrontar cambios en su entorno en el menor tiempo posible, así mismos el estado tiene la responsabilidad de promulgar leyes para exista armonía entre los diferentes sectores que forman el mercado laboral, también le corresponde al estado en proteger, capacitar a los sectores desfavorecidos para que tengan las oportunidades de ser empleable y puedan satisfacer sus necesidades básicas.

### **METODOLOGIA**

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 (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2010). La investigación será exploratoria y descriptiva, se busca conocer y describir un conjunto de variables y tener una visión del objeto de estudio.

La población estaría dada por los estudiantes egresados y graduados de la Maestría en Contabilidad y Finanzas de las cohortes 2010, 2011 y 2012 quienes constituyen la muestra de estudio.

Por ser una investigación exploratoria no se presentan 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, éstos no han sido actualizados, se desconoce la situación profesional de los alumnos, más aun de los egresados, que una vez que culminan sus estudios se desvincula de la UEES.

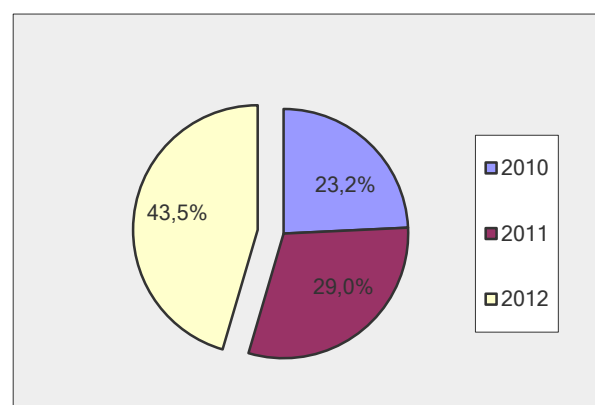
Para la realización del estudio se adaptó un instrumento que contenían preguntas que fueron elaboradas a partir de encuestas utilizadas en estudios similares en Universidades de España y Colombia; y adaptadas de acuerdo a las normas vigentes en la Educación Superior en el Ecuador.

La recolección de los datos se realizó por 2 ocasiones en los meses de Abril-Mayo y Junio del 2015 a través de la herramienta surveymonkey y mediante el envío de un correo a todos los egresados y graduados de las cohortes 2010, 2011 y 2012 de la Maestría en Contabilidad y Finanzas. (ver Tabla1)

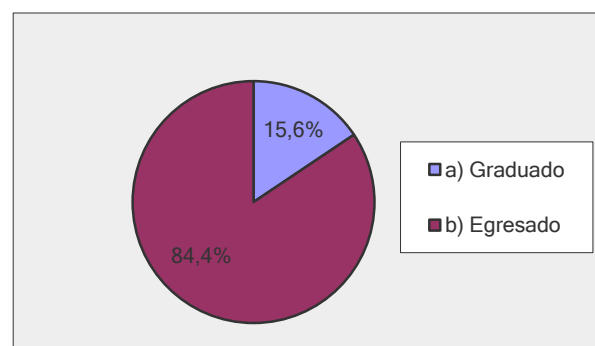
Las preguntas fueron de fácil respuesta, el tiempo para su cumplimiento no superó los 15 minutos. Los datos recolectados fueron tabulados y analizados en SPSS.

De la población estudiada que decidieron estudiar la maestría en contabilidad y finanzas, el 68.1% corresponde al género

femenino, mientras que el 31.9% son del género masculino. En relación al estado civil, el 49.3% son solteros, seguidos por el 46.4% que se encuentran casados. El promedio de edad de los egresados-graduados al momento de aplicar la encuesta era 31 años, de los cuales el 85.5% reside en Guayaquil y el 15.50% están distribuidos en las ciudades de Quito, Samborondón, Machala, Duran y Manta (Ver tabla 4).



**Figura 1.** Año en la que inició sus estudios de maestría



**Figura 2.** Status académico de la Maestría

Del total de las personas que contestaron la encuesta se pudo identificar que el 15.6% obtuvo su título de cuarto nivel, en cuanto el 84.4% terminó su malla curricular. Se encontró que el 94.20% de alumnos ya

trabajaban cuando eran estudiantes y el 3% consiguieron trabajo entre 5 y 24 meses, mientras el 2.9% aún no han conseguido trabajo.

En esta sección se va a dividir el grupo en dos conjuntos los que están relacionados al puesto de trabajo y los que muestran sus condiciones de trabajo.

De las personas encuestadas que laboran, el 77.6% se encuentran en empresa privada y el 22.4% en empresas públicas. En lo que respecta al tamaño de la empresa el 46.3% laboran en empresas grandes y 28.4% en empresas medianas, sin embargo en su mayoría trabajan en empresas nacionales.

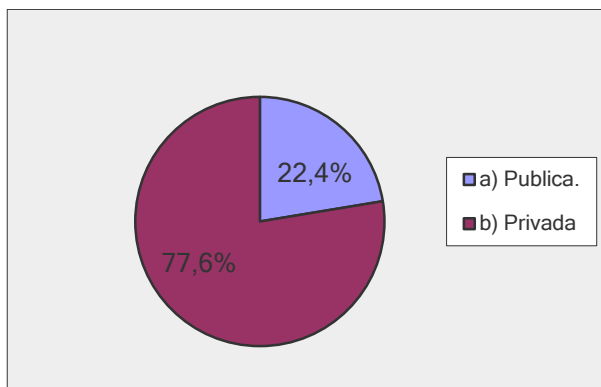


Figura 3. Tipo de empresa en la que labora

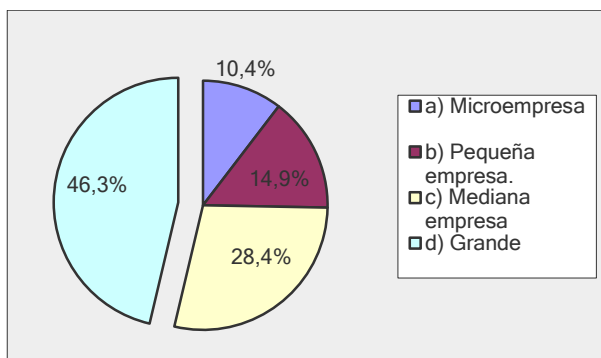


Figura 4. ¿Cuántos empleados tienen la empresa o institución?

Con respecto al nivel de ingresos de los encuestados de la maestría en contabilidad y finanzas el 49.30% percibe un ingreso entre \$1000 y \$2000; el 22.4% ganan entre \$2001 a \$3000 y el mayor a \$3000 el 10.4% percibe un salario superior. Referente al cargo que desempeña se pudo determinar que el 41.80% ocupa posiciones de jefaturas y el 23.90% niveles jerárquicos inferiores, mientras que el 6% desempeña funciones de Dirección.

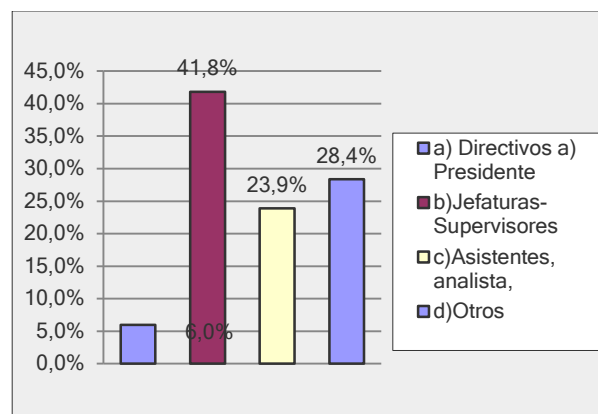


Figura 5. Nivel de cargo que desempeña actualmente

### Percepción de los Estudiantes

En lo que respecta a la percepción de los estudiantes sobre la satisfacción de los servicios recibidos se puede notar en la gráfica que los egresados se sienten complacidos ya que pueden aplicar los conocimientos adquiridos en su maestría y contribuyen a solucionar los problemas en sus empresas. Se sienten satisfechos con el ambiente de trabajo, pueden desarrollar ideas propias y son reconocidos profesionalmente, se pudo observar que las variables

remuneración, y la posición jerárquica presentan niveles bajo de satisfacción. (Ver figura6).

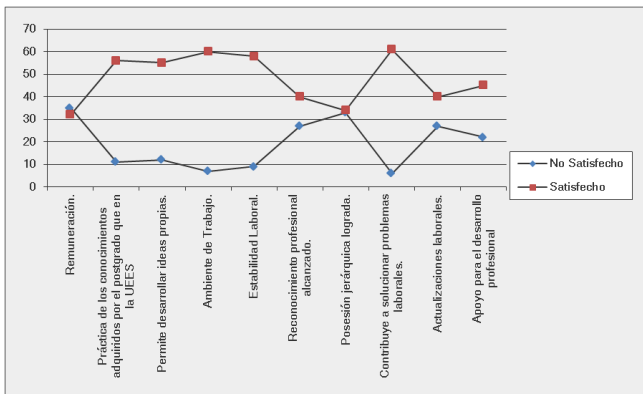


Figura 6. Especifique si está satisfecho/no satisfecho con los siguientes aspectos de su trabajo actual

Adicionalmente el 95,5 % de los encuestados consideran que su trabajo influyó positiva y muy positivamente en el desarrollo de la empresa y el 4.5% como regular. También menciona que el 46.30% de encuestados trabaja en empresas grandes; el 28.4% en medianas empresas y 25,30% pequeñas y microempresas.

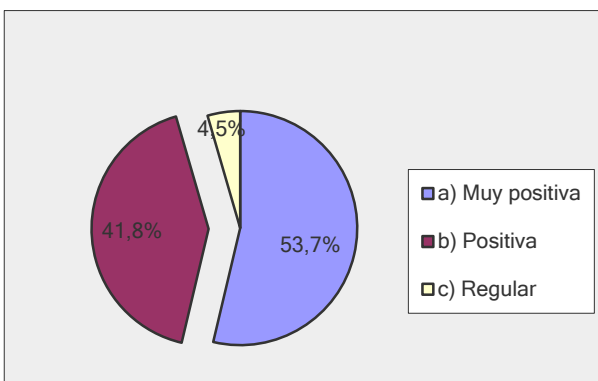


Figura 7. A partir de la experiencia laboral ¿Considera usted que su trabajo influye en el desarrollo de la empresa que labora?

La formación académica que recibieron les ha brindado las habilidades para trabajar en equipo y aportar diariamente con sus conocimientos, así mismo perciben que no lograron obtener relaciones profesionales que le hayan ayudado en el medio laboral.

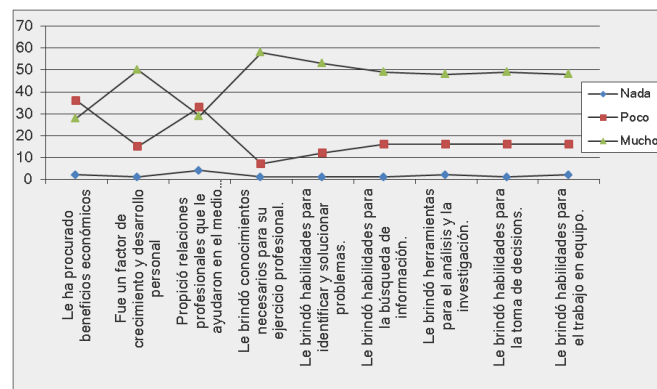


Figura 8. Califique la formación académica recibida durante los estudios de posgrado

En lo que respecta a las medidas o elementos que en su formación calificaría como muy buena, manifestaron que fueron las instalaciones, seguido de los sistemas de evaluación, el nivel académico de los docentes. Las variables plan de estudio, movilidad académica fueron y de los que no calificaron bien fue la organización y actualización del plan de estudios y la movilidad académica que tuvo calificaciones poco y nada.

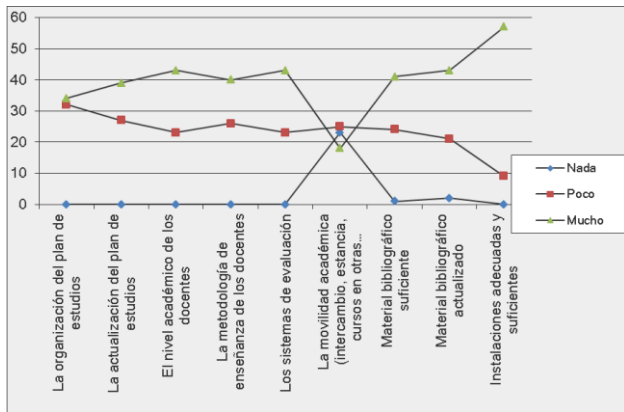


Figura 9. Indique en qué medida los siguientes aspectos del proceso de formación cubrieron sus expectativas

De los aspectos que evalúan el trabajo de los profesores dentro de la Maestría de Contabilidad y Finanzas se pudo determinar que el 82% de los encuestados consideran muy buena el perfil del instructor, igualmente el 72% considera el conocimiento del docente muy bueno, así mismo la comunicación con los estudiantes que representan el 68%.

Fueron calificados con respecto al sistema de tesis y las tutorías como medianamente satisfechas que es un resultado bueno.

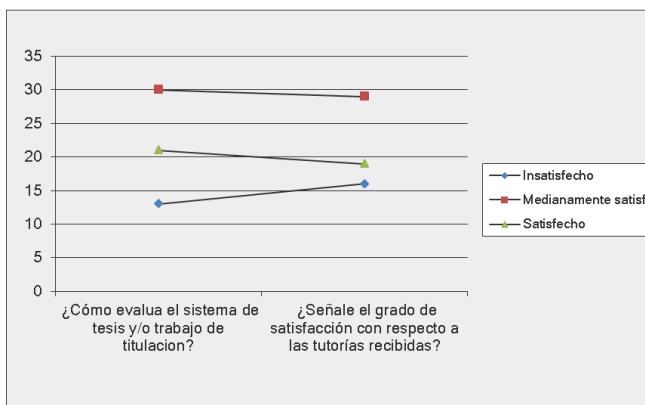


Figura 10. Cómo evalúa el sistema de tesis y las tutorías recibidas

En lo que respecta a la titulación se encontró que los egresados están medianamente satisfechos con la forma de cómo se evalúa el sistema de tesis o prepara los trabajos de titulación. El motivo principal por los egresados quieren obtener su título es por el desarrollo profesional y por las que no pueden obtener su título es por falta de tiempo así manifestaron el 53.1% de los egresados.

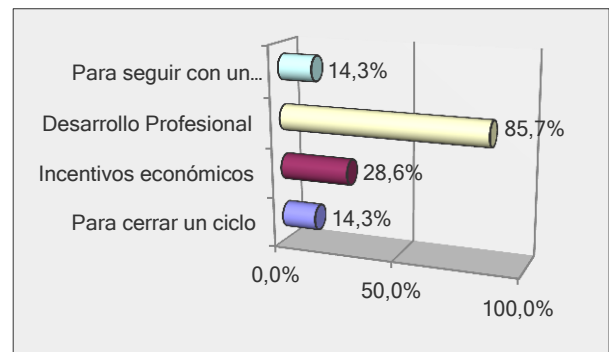


Figura 11. Motivos por los que obtuvo su título.

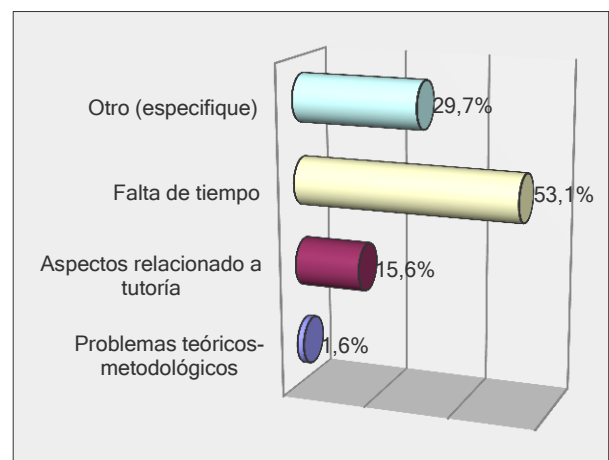


Figura 12. Motivos por los que aún no obtuvo su título

## CONCLUSIONES

El presente estudio midió la empleabilidad de los egresados y graduados de la maestría en Contabilidad y Finanzas de los años 2010, 2011 y 2012. De total de los encuestados se obtuvo un 61% de respuestas. Las preguntas se realizó a través de SurveyMonkey, y el procesamiento de los datos se hizo a través de SPSS. Algunas limitaciones que se encontraron fue que la base de datos no estaba actualizado por lo que puede ser una de las razones que no hayan contestado más personas. Luego de haber realizado por dos ocasiones las encuesta puede haber existido desinterés en colaborar de parte del encuestado.

En la actualidad los estudiantes y egresados de MCF tienen una gran demanda de su perfil lo que se demuestra que más del 97% está insertado de manera permanente en el mercado laboral y contribuye con el crecimiento de la empresa. Con respecto con el cuerpo docente nacional e internacional se encuentra satisfechos al igual que con la infraestructura académica.

Dentro de los aspectos menos valorados se encuentran los temas relacionados con los tutores. Los estudiantes no están satisfechos con la tutorías recibidas para obtener el título y el sistema de evaluación de tesis, por tal circunstancia puede ser el bajo porcentaje de graduados con apenas el 10%, aunque el

principal motivo es la falta de tiempo del egresado para su culminación.

## RECOMENDACIONES

Se sugiere, para facilitar este tipo de estudios, fortalecer entre los estudiantes la identidad universitaria, pues suele presentar dificultades el proceso de convencimiento para que los egresados respondan la encuesta, también será necesario rediseñar el cuestionario aplicado, pues aún con la adaptación realizada, resulta extenso y requiere destinar un promedio de 15 minutos para responderlo a cabalidad, tiempo que no siempre quisieron destinar los entrevistados.

Para mejorar el porcentaje de graduados, podrían el estudiante durante el lapso que dura la carrera avanzar o culminar su trabajo de titulación y mejorar los bajos.

A partir de los hallazgos aquí descritos, futuras líneas de investigación deberán considerar la incorporación de los indicadores construidos, a los procesos sistémicos de gestión curricular y provocar un nuevo contacto con los egresados a cinco años de haber egresado, para caracterizar a cabalidad el proceso de inserción laboral. Tenemos que analizar a que se debe que el 2.9% de estudiantes están sin laborar, aunque el margen es bajo con relación al desempleo que tiene el país que es del 3.8% a marzo del 2015 (inec, 2015), Sin embargo, cabe mencionar que para el nivel y el costo en la educación de

postgrado todos deberían estar laborando. Se debe realizar eventos de acercamiento entre la universidad, estudiantes y empresa privada para fortalecer el vínculo y lograr que todos los egresados y graduados estén insertados en el mercado laboral.





## 1 Referencias Bibliográficas

- Alcántara , A. (2004). *Tendencias Mundiales en la Educacion Superior: El papel de los organismos multilaterales*.
- Altamirano, P. F. (09 de 08 de 2014). Analisis de la empleabilidad de los graduados de la carrera de Psicologia del trabajo de la universidad Politecnica salesiana sede cuenca desde jui 2003 a bRIL 2014. 2014. Cuenca, Cuenca, Ecuador: Universidad Politecnica Salesiana.
- Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de la Republica del Ecuador* (Vol. 449). Quito, Ecuador: Registro Oficial.
- Asamblea Nacional. (12 de 10 de 2010). LOES. *Ley organica de educacion Superior*. Quito, Pichincha, Ecuador: Editora Nacional.
- 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.
- 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): <http://www.ceaaces.gob.ec/sitio/evaluacion-institucional/>
- Corrales , V., & Tapia , M. (2000). *Reinserción laboral de egresados de programas de Postgrado en Ciencias Sociales*.
- 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.
- Gazier, Bernard; European Commission. (1998). *Employability: Concepts and Policies*. Berlin: Berlin : Institute for Applied Socio-Economics, 1999.
- Hernandez, S., Fernandez, C., & Baptista, L. (2010). *Metodologia de la Investigación* (Vol. cuarta). Mexico DF, Mexico: McGraw-hill/Interamericana Editores S.A. de C.V.
- 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/>
- Lantarón, B. (2014). *La empleabilidad en la Universidad Española* . España.
- 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#cargo](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-21412006000300009&script=sci_arttext#cargo)

- McQuaid, R. W., & Lindsay, C. (06 de 2004). The concept of employability. *The concept of employability*. Edinburgh, UK: University Of Stranthclyde Glasgow.
- 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.
- Paises Miembros. (9 de 10 de 1998). *Declaracion Mundial sobre la educacion Superior en el Siglo XXI: Vision y Accion*. Recuperado el 11 de 8 de 2014, de [www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration\\_spa.htm#declaracion](http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm#declaracion)
- Ruiz , E. (2011). *La Construccion de proyectos curriculares orientados a la empleabilidad. La experiencia de las universidades tecnológicas*.
- 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, tecnologia e Innovación. (14 de 07 de 2014). *educacion superior*. Obtenido de <http://www.educacionsuperior.gob.ec/educacion-superior/>
- Semplades. (2013). *Plan Nacional del Buen Vivir* (Vol. 11000 ejemplares). Quito, Ecuador: Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo-Semplades.
- Superior, C. d. (21 de 11 de 2013). RRA. *Reglamento de Regimen Academico*. Quito, Pichincha, Ecuador: Registro Oficial.
- UEES. (9 de 7 de 2014). [www.uees.edu.ec](http://www.uees.edu.ec). Recuperado el 11 de 8 de 2014, de <http://www.uees.edu.ec/pdfs/2014/postgrado/maestria-contabilidad-finanzas-2014.pdf>
- UEES-Postgrado. (22 de 07 de 2015). [www.uees.edu.ec](http://www.uees.edu.ec). Recuperado el 22 de 07 de 2015, de <http://www.uees.edu.ec/postgrado/index.php>
- UNESCO. (1995). *Documento de Politica para el cambio y el Desarrollo en la Educacion Superior* . Francia .
- Unesco. (2014). *Enseñanza y Aprendizaje: Lograr calidad para todos*. Unesco. Paris: Ediciones Unesco.
- Universidad del Azuay, & UEES. (24 de 04 de 2009). *Convenio Específico de Cooperación Interinstitucional. 2009*. Samborondon, Guayas, Ecuador.
- 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**

## Nómina de Graduado

MCF	APELLIDOS NOMBRES
1	CARRERA ESPARZA MARIA DE LOURDES
1	CRIOLLO CASTILLO DORIS MARICELA
1	MOLINA ORELLANA BELGICA ALEGRIA
1	RENDON CHASI NATALIA ELIZABETH
1	TERAN MITE MIRIAN AMINTA

## Nómina de Egresados

MCF	APELLIDOS NOMBRES
1	AGUIRRE ERAZO GRACIELA ELIZABETH
1	ANDINO VERDY JULIO ADRIAN
1	BAÑOS BAJAÑA FREDDY STEVE
1	GONGORA ORTIZ MAURICIO XAVIER
1	GRABER ULLAURI ERNESTO ENRIQUE
1	HOLGUIN OLVERA SHIRLEY KAREN
1	JIMENEZ CAMACHO MARIANA ELENA
1	LALAMA MOSQUERA LUCY REBECA
1	MACIAS CHUTO ELIZABETH MARINA
1	MACIAS PALMA ANA ROCIO
1	MACIAS PALMA DORIS ALEXANDRA
1	MENDOZA TENE JOHANNA ELIZABETH
1	NAVIA ARAY JESSICA ROXANA
1	NOBOA AUZ GALA CAROLINA
1	PORTILLA REMACHE ROLANDO XAVIER
1	RIERA PEREDAVES ELIANA DEL PILAR
1	SANCHEZ ALMEIDA BELLA MARIA
1	SÁNCHEZ ASTUDILLO MERY DARLYN
1	SOLORZANO FUENTES ELVIRA ISABELA
1	SOSA MONTECÉ GABRIELA LETICIA
1	VERA JIMÉNEZ VERÓNICA VICTORIA
1	YUPA YAMBAY JENNIFER JANETH
1	VELEZ VELEZ SONIA FABIOLA
2	APARICIO QUINDE ELIZABETH
2	ARROBA MOYA KARLA ROSSANA
2	CAMPO PAREDES GLENDA JOHANNA
2	CAMPOS WEST KLIDER ENRIQUE
2	CEVALLOS GARCÍA INGRID ZULAY
2	CONTRERAS SALTOS JOSE IGNACIO
2	CORDOVA LARREA JHONNY FRANCISCO
2	DAVIS AGURTO SILVIA
2	FAJARDO VILLAFUERTE CRISTINA ISAURA

2	GOMEZ COBEÑA EDUARDO JAVIER
2	LABANDA PORTUGAL DAVID ALEXANDER
2	LAINIZ ROMÁN JÉSSICA CECILIA
2	MEJIA RODRIGUEZ ANA MARÍA
2	NAVARRO NAVARRO KARINA YVONNE
2	RAMÍREZ MORÁN HENRY LUIS
2	RATTO INTRIAGO JORGE LUIS
2	REINOSO CAMPOVERDE CARLOS FRANCISCO
2	REYES VINUEZA FAUSTO PATRICIO
2	SUAREZ LEYTON MARIA DEL PILAR
2	TOUZARD FLOR ALICIA ESTEFANÍA
2	VELIZ PEÑAFIEL JORGE WASHINGTON
2	ZAMBRANO JAMA GEOVANNI ALFREDO
2	ZAMBRANO MAYORGA IRMA HAYDEE
3	AMADOR AVELLÁN ESTEBAN JOSÉ
3	CAJAS CORONEL LIDIA UBALDINA
3	CALLE HENRIQUEZ YAJAIRA ANDREINA
3	CALLE HENRIQUEZ GIANCARLO NARCISO
3	CHOEZ MENÉNDEZ GUSTAVO ALFREDO
3	COLMONT VÉLEZ RAÚL SANTIAGO
3	GALARZA NAVAS ANIBAL DE JESÚS
3	FLORES TORRES ANGIE MARÍA
3	GOMEZ PITA MARLEC FERNANDA
3	GUERRA RICAURTE DIANA GEACOMINA
3	HURTADO MARTÍNEZ ERIKA SUSANA
3	MANCHENO MONTERO MARÍA FERNANDA
3	MANZABA MUÑIZ HERNÁN BAUDILIO
3	MERCHÁN VINCES HENRY ALEXANDER
3	MIÑO YAGUAL HÉCTOR IGNACIO
3	TIRCIO GALLARDO RAQUEL NATHALY
3	TORO ESPINOZA MARCOS FERNANDO
3	VALERO CRUZ GABRIELA EUNICES
3	VERGARA LEÓN MELBA NARCISA
3	YÁNEZ ZAMBRANOMARÍA EUGENIA
4	ANDRADE CORDOVA, DIANA CAROLINA
4	BENITEZ ORELLANA, SARA VANESA
4	CARBO LOPEZ, JANINA KARINA
4	CASTRO VILLALVA, KALINKA JOHANNA
4	CHILAN BAQUE MARJORIE DEL ROCIO
4	CHIQUE FLORES DE VALGAZ EDGAR ARTURO
4	CUCALON NEVAREZ KAREM IVETTE
4	DAVILA MURILLO DIANA ELIZABETH
4	DELGADO ALVIA, WILMER GEOVANNY
4	FRANCO LA ROSA CINDY GABRIELA

4	GUERRERO MORALES, FABRICIO BOLIVAR
4	ITURRALDE ITURRALDE DANIEL
4	JIMENEZ VASQUEZ DARWING
4	LARA SUDARIO ALICE CAROLINA
4	LAVAYEN BORBOR GLADIS MARICELA
4	LOZADA HAZ GILDA IVETTE
4	MAINGON ESCOBAR, GINA KATHERINE
4	MARIDUEÑA VARGAS, HENRY GONZALO
4	MARQUEZ ZAMBRANO, JONATHAN DAVID
4	MATUTE FRANCO SOLANGE HERLINDA
4	MEDINA BURGOS, JHASMING MARICELLA
4	MEDINA MONTENEGRO IRENE ADELAIDA
4	MITE PIONCE MARIA ANGELICA
4	MORAN PAZMIÑO ANDREA DEL CARMEN
4	OCHOA MURILLO KATHERINE KATIUSKA
4	OCHOA TORRES, VERONICA SOPHIA
4	PIHUAVE PONCE, MARIA JOSE
4	PILLIGUA QUMIS, TANNIA MARIA
4	QUINTANILLA IZURIETA ALISSON BERENICE
4	RAMIREZ MUÑOZ, DAISY KATHERINE
4	RIVERA GARCIA, LUIS MIGUEL
4	ROSADO ENCALADA ADELA PATRICIA
4	SOLEDISPA ALVARADO, ZULLY LORENA
4	SOTO RAMOS FERNANDO CESAR
4	TORRES LUZ MARIA ALEXANDRA
4	VASQUEZ BALDERRAMO MERCEDES ARIANA
4	VERDEZOTO BRAVO MABEL PATRICIA
4	VERGARA CASTRO JESSICA ELIZABETH
4	VERGARA ZAMBRANO LISSETTE ADELAIDA
4	VILLÓN ARIAS RENÉ GREGORIO
4	YAN FEI

## Anexo 2

**Tabla 1**  
*Alumnos de MCF*

Año	Porcentaje	Personas
2010	25,0%	28
2011	20,5%	23
2012	17,9%	20
2012	36,6%	41
Total	100%	112

Fuentes: Base de datos de cohortes suministrado por la facultad de postgrado de la UEES

**Tabla 2**  
*Sexo*

Descripción	Porcentaje
Masculino	31,9%
Femenino	68,1%
Total	100%

Fuente: Encuesta realizada

**Tabla 3**  
*Estado Civil*

Descripción	Porcentaje
a) Soltero	49,30%
b) Casado	46,40%
c) Divorciado	2,90%
e) Unión Libre	1,40%
Total	100%

Fuente: Encuesta realizada

**Tabla 4**

*Tabla de residencia*

Descripción	Porcentaje
Machala	1,4%
Quito	1,4%
Daule	2,9%
Durán	2,9%
Manta	2,9%
Samborondón	2,9%
Guayaquil	85,5%
Total	100%

Fuente: Encuesta realizada

### Anexo 3



## CUESTIONARIO PARA EGRESADOS Y/O GRADUADOS DE MAESTRÍA

### I. DATOS GENERALES

**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.**

\* 1. A que programa de maestría pertenece:

- 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:

\* 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. CARACTERISTICAS DE EMPLEO ACTUAL (TRAYECTORIA LABORAL)

\* 8.- ¿Trabaja UD actualmente?

- SN
- NO

## III. CARACTERISTICAS DE EMPLEO ACTUAL (TRAYECTORIA LABORAL)

\* 9.- Tipo de empresa en la que labora:

- a) Publica.
- 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) Trabaja solo. (1-9) – Microempresa
- b) Hasta 15 empleados (10 – 49) pequeña empresa.
- c) Entre 16 a 100 empleados. (50 -199) mediana empresa
- d) mayor a 200 empleados (grande)

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

- a) Menor de 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
- Otro (especifique)

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

	Satisfecho	No Satisfecho
Remuneración.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Práctica de los conocimientos adquiridos por el postgrado que en la UEES	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Permite desarrollar ideas propias.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ambiente de Trabajo.	<input type="radio"/>	
Estabilidad Laboral.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Reconocimiento profesional alcanzado.	<input type="radio"/>	
Posesión jerárquica lograda.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Contribuye a solucionar problemas laborales.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Actualizaciones laborales.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Apoyo para el desarrollo profesional	<input type="radio"/>	

\* 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. PERCEPCION SOBRE FORMACION RECIBIDA

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

	Mucho	Poco	Nada
Le ha procurado beneficios económicos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fue un factor de crecimiento y desarrollo personal.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Propició relaciones profesionales que le ayudaron en el medio laboral.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Le brindó conocimientos necesarios para su ejercicio profesional.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Le brindó habilidades para identificar y solucionar problemas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Le brindó habilidades para la búsqueda de información.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Le brindó herramientas para el análisis y la investigación.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Le brindó habilidades para la toma de decisions.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Le brindó habilidades para el trabajo en equipo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

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

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

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

	Muy Buena	Regular	Malo
Perfil profesional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Comunicación con los  
estudiantes

Grado de conocimiento  
de las materias  
impartidas




Metodología de  
enseñanza



## V. TITULACION

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

- a) Satisfecho
- b) Medianamente satisfecho
- c) Insatisfecho

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

- a) Satisfecho
- b) Medianamente satisfecho
- c) Insatisfecho

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

- a) Graduado
- b) 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 aun no obtuvo su título:

- Problemas teóricos-metodológicos
- Aspectos relacionado a tutoría
- Falta de tiempo

Cambio de ciudad

Otro (especifique)

### Datos Generales

\* Apellidos

\* Nombres

\* Lugar de Nacimiento

\* Dirección:

\* Teléfono:

\* Cedula de identidad o Pasaporte:

\* Correo Electrónico

### Agradecimiento

Gracias por participar en nuestra encuesta.