

Alberto Prieto Morales
Ingeniero consultor

ESTUDIO INSTITUCIONAL DE EGRESADOS DE LA ULA

Y UNA MUESTRA DE EMPLEADORES DEL
MERCADO DE TRABAJO DE EMPLEADOS PROFESIONALES

Proyecto realizado para la
Universidad Latinoamericana | ULA
Ciudad de México, 30 de abril de 2017

Índice	
1. Título	1
2. Resumen	3
3. Objetivos	10
4. Método	10
a) Universo	
b) Muestreo y estratificación	
c) Diseño y variables	12
5. Hallazgos	15
6. Análisis	
a) Confiabilidad	43
b) Validez	
c) Pruebas estadísticas	
7. Conclusiones	44

2. RESUMEN

Se realizó un estudio con 94 egresados de la ULA para Identificar y diferenciar el conjunto de variables que inciden y las que no en tres niveles de excelencia de los egresados: Su nivel general de *satisfacción* con la institución educativa, su disposición para *recomendarla* tras haberse formado en ella y su *lealtad*, evaluada en términos de la disposición para reinscribirse en ella si fuera necesario. De manera separada se hizo otro estudio con 33 empleadores para identificar y diferenciar el conjunto de variables que inciden en los niveles de excelencia de los empleadores: el nivel general de *aceptación* que tienen del egresado universitario, su disposición para *recomendarlo* y para *recontratarlo*.

El **universo** fue: *Todos los egresados de los 11 o 12 programas académicos instalados en los 12 campus y el On line de la ULA en las tres modalidades de impartición y los tres niveles de escolaridad establecidos durante los ciclos 16/1, 16/2, 16/3 y 17/1.* El tamaño original de muestra fue de 500 egresados. El universo se redujo a todos aquellos que contaban con correo electrónico de no Hotmail; la cooperación se dio en los 94 casos

El **cuestionario** finalmente aplicado a los egresados estuvo constituido por 41 variables. Las primeras nueve y las dos últimas se obtuvieron por respuesta directa. Todas las demás se diseñaron con la tipología de Lickert, de cuatro valores: dos desfavorables y dos favorables. Para efectos de tratamiento estadístico, las inferencias se obtuvieron a partir de tablas de contingencia de 2 x 2, para lo cual los datos de cada variable medida se dividieron en altos y bajos con puntos de corte cercanos al valor de la mediana.

Resumen de relaciones significativas y no significativas

	<i>Efecto sobre</i>			Criti
	<i>La satisfacción</i>	<i>La reins</i> <i>cripción</i>	<i>La recomen</i> <i>dación</i>	
<i>Variables sociodemográficas</i>				
1. Edad	n.s.	n.s.	n.s.	0
2. Sexo	n.s.	n.s.	n.s.	0
3. Estado civil	n.s.	n.s.	n.s.	0
4. Situación laboral	n.s.	n.s.	n.s.	0
5. Ingreso mensual	n.s.	n.s.	n.s.	0
<i>Suficiencia de los programas académicos</i>				
Qué tan relacionados están con las tareas	.007	.000	.001	3
Competencias sí obtenidas en la ULA	.006	.001	.003	3
Competencias no obtenidas en la ULA	n.s.	n.s.	n.s.	0
Diferencias entre las sí y las no obtenidas	.007	.023	n.s.	2
Requiere conocimientos	.033	.001	.001	3

Competencias generales de la ULA

La cap. para plantear problemas	n.s.	n.s.	.034	1
La de resolver problemas	n.s.	n.s.	n.s.	0
El pensamiento reflexivo	n.s.	n.s.	.023	1
El pensamiento crítico	n.s.	n.s.	n.s.	0
El pensamiento creativo	.005	n.s.	.045	2
La comunicación verbal	.025	n.s.	.034	2
La comunicación escrita	.020	.022	.014	3
La administración del tiempo	.023	n.s.	n.s.	1
El trabajo en equipo	.023	n.s.	n.s.	1
El desarrollo de la autodisciplina	n.s.	n.s.	.040	1
La integridad personal	n.s.	n.s.	.003	1
El respeto	n.s.	n.s.	.035	1
El liderazgo	.020	n.s.	.010	2

Expresiones basadas en experiencias

Cantidad de motivos recomendar	.006	.016	.032	3
Cantidad de motivos no recomendar	.004	.009	.002	3
Cantidad de competencias particulares	.000	.000	.002	3

El nivel en que el trabajo del egresado requiere de competencias es triplemente crítico por su efecto en los tres criterios de excelencia

Las variables sociodemográficas solo pueden describirse para considerarlas como condición y no como objeto de modificación: No tienen relación significativa con los criterios de excelencia y no son susceptibles de modificarse por ser ajenos al área de influencia de la ULA.

En la relación de las tareas de trabajo de los egresados con el programa académico cursado en la ULA, cada uno de ellos tiene efecto crítico por partida triple: se relaciona con la satisfacción, la lealtad (disposición a reinscribirse) y la proclividad para recomendar a la ULA.

En la medida que él o ella perciba suficiencia entre lo que estudió y lo que su trabajo demanda, puede aumentarse su satisfacción, así como su disposición a recomendar a la ULA, pero solo eventualmente reinscribirse en ella.

Quien percibe haber recibido competencias plenas está más satisfecho, pero no es igualmente proclive a reinscribirse en la ULA o a recomendarla. Quien piensa que las ha tenido bajas, puede estar o no satisfecho, pero muy poco dispuesto a recomendar a la ULA o reinscribirse en ella.

La percepción de las competencias sí recibidas en la ULA tuvo triple efecto en los criterios de excelencia, y ninguno cuando se piensa en las que no se recibieron. Aparentemente, el requisito para influir en la satisfacción, la lealtad a la ULA y la disposición de recomendarla estriba en pensar en lo que sí se recibió estando en ella o el balance entre lo obtenido menos lo no obtenido.

Las variables asociadas a la satisfacción ayudan un poco a incrementarla. Las vinculadas con los criterios de reinscripción y la recomendación solo reducen la indisposición, pero no incrementan la disposición. Estos efectos se dan a partir de la valoración de la necesidad que los egresados hacen de la propuesta tácita que la ULA estableció en las competencias generales. No son resultados de experiencia ni de comprobaciones. Por lo tanto, pueden tomarse decisiones sobre qué competencias son más y menos valoradas, pero estar atento a la medición de su efecto cuando se implanten y midan de manera controlada.

La cuantificación de las competencias particulares se comporta como un predictor mejor ajustado que otros, independientemente del contenido cualitativo de dichas competencias particulares cuyo efecto debe estudiarse por separado.

La cuantificación es triplemente crítica por cuanto a sus efectos. *Independientemente de qué cualidad de competencias me des, requiero que los conocimientos sean suficientes.*

Tener motivos de recomendación tiene efectos sobre los criterios de excelencia. Pero tenerlos para no recomendar sí aparece aquí como riesgo potencial porque reduce la satisfacción, las posibilidades de reinscripción y las de recomendación.

La **confiabilidad** total del instrumento empleado es de 90 %, medida con r_{tt} , equivalente de a prueba alfa de Cronbach.

Por su naturaleza, el instrumento empleado puede considerarse con **validez de contenido** por estar referido a las competencias generales establecidas por la ULA, aunque no necesariamente “representativa”. En el estudio de empleadores, los hallazgos le brindan apoyo al marco teórico que se empleó como referencia y con ello aportan **validez de construcción** al instrumento empleado.

Una variable será crítica en la medida que tenga efectos sobre los criterios de excelencia.

TABLA COMPARATIVA DE EFECTOS DE LAS COMPETENCIAS DE LA ULA

<i>Competencias generales de la ULA</i>	VALORACIÓN DE LOS EMPLEADORES				VALORACIÓN DE LOS EGRESADOS			
	Nece sidad	Sat.	Recon trat	Recom	Nece sidad	Sat.	Reins crip.	Recom
1a. Plantear problemas	83	.001	.001	.001	79	n.s.	n.s.	.034
1b. Resolver problemas	90	.000	.000	.002	91	n.s.	n.s.	n.s.
2a. El pensam. reflexivo,	86	.001	.001	.000	82	n.s.	n.s.	.023
2b. El pensam. crítico,	89	.003	.003	.002	83	n.s.	n.s.	n.s.
2c. El pensam. creativo	86	n.s.	.017	n.s.	83	.005	n.s.	.045
3a. La comuni- cación verbal	87	.026	.026	.015	91	.025	n.s.	.034
3b. La comuni cación escrita	82	.026	.000	.002	83	.020	.022	.014
4a. La admón del tiempo	90	.034	.034	.037	87	.023	n.s.	n.s.
4b. La del trab. en equipo	93	.000	.001	.000	85	.023	n.s.	n.s.
5a. El desarrollo de la autodisc.	89	.001	.001	.015	87	n.s.	n.s.	.040

5b El desarrollo de la integridad	93	n.s.	n.s.	.027		91	n.s.	n.s.	.003
5c. El desarrollo del respeto	86	.031	.031	.005		91	n.s.	n.s.	.035
6. El liderazgo	77	.019	.002	.005		90	.020	n.s.	.010
Promedios	87	11	12	12		86	6	1	9
	Calif.	Significativas				Calif.	Significativas		

Aunque el promedio de calificación de necesidad de las competencias es casi la misma, los empleadores vinculan mayor cantidad de ellas con los criterios de excelencia que los egresados: 35 relaciones significativas, de 39 posibles, contra 16. Mientras los egresados tienen un solo motivo significativo para reinscribirse en la ULA, aquellos tienen 10 adicionales para recontratarlos. El orden de calificaciones entre los egresados y los empleadores es distinto. La prueba rho de correlación por orden de rangos no es significativa ($r_s = 0.40$).

<i>Competencias generales de la ULA</i>	VALORACIÓN DE LOS EMPLEADORES				VALORACIÓN DE LOS EGRESADOS			
	Nece sidad	Sat.	Recon trat	Recom	Nece sidad	Sat.	Reins crip.	Recom
1a. Plantear problemas	83	.001	.001	.001	79	n.s.	n.s.	.034
1b. Resolver problemas	90	.000	.000	.002	91	n.s.	n.s.	n.s.
2a. El pensam. reflexivo	86	.001	.001	.000	82	n.s.	n.s.	.023
2b. El pensam. crítico,	89	.003	.003	.002	83	n.s.	n.s.	n.s.
3b. La comuni cación escrita	82	.026	.000	.002	83	.020	.022	.014

4b. La del trab. en equipo	93	.000	.001	.000	85	.023	n.s.	n.s.
Visión de resolución	87	6	6	6	84	2	1	2
<p>El área que más entusiasma a los empleadores parece estar solo parcialmente compartida por los egresados. Plantear problemas, resolverlos crítica y reflexivamente en equipo para luego comunicar el resultado por equipo es una dinámica en la que el empleador espera ver envuelto al egresado. Este no vincula suficientemente la trascendencia de esta postura.</p> <p>Si las competencias generales entusiasman a los empleadores más que a los egresados, la explicación está más en la perspectiva con la que se visualizan que en su contenido.</p>								

2c. El pensam. creativo	86	n.s.	.017	n.s.	83	.005	n.s.	.045
3a. La comunicación verbal	87	.026	.026	.015	91	.025	n.s.	.034
4a. La admón del tiempo	90	.034	.034	.037	87	.023	n.s.	n.s.
5a. El desarrollo de la autodisc.	89	.001	.001	.015	87	n.s.	n.s.	.040
5b El desarrollo de la integridad	93	n.s.	n.s.	.027	91	n.s.	n.s.	.003
5c. El desarrollo del respeto	86	.031	.031	.005	91	n.s.	n.s.	.035
6. El liderazgo	77	.019	.002	.005	90	.020	n.s.	.010
	87	5	6	6	89	4	0	7
<p>Esta segunda porción parece ser más inherente al egresado por estar más vinculada a su desarrollo personal. Le da motivos de satisfacción y de recomendación a la ULA, pero no como para reinscribirse en ella.</p>								

RECOMENDACIONES PARA LA ULA

Las que se hacen en el informe del Estudio de empleadores reciben refuerzo en el de Egresados, se repiten aquí como sugerencia de lo que la ULA debería hacer a partir de lo descubierto.

- 1. Proporcionar al empleador menos información curricular y más de resultados realmente obtenidos por los egresados o de experiencias demostrativas de habilidad.**

El lenguaje de excelencia académica o curricular amerita menos adjetivos (estratégico, creativo, oportuno, etc.) y ser verbalmente más activo: *integrar el equipo que habrá de enfrentar y plantear el problema a fin de resolverlo de manera más crítica antes de presentar el informe escrito de resultados.*

- 2. La definición de cada competencia deberá redactarse con el menor número de palabras y de frases adjetivadas, las estrictamente necesarias para establecer las notas esenciales de la definición.**

Como la demostración de “habilidades para trabajar en equipo” depende solo parcialmente del individuo y más de factores externos, se considera recomendable

- 3. Teorizar menos el trabajo en equipo y abundar más en prácticas de interacción para el planteamiento de problemas y su resolución en grupo, directamente en todos los programas académicos, independientemente de la especialidad de cada uno.**

Dado que la necesidad de planteamiento y resolución de problemas es reiterativa en las competencias y los programas académicos, se considera también recomendable

- 4. Dotar a los maestros de marcos de referencia de solución de problemas y toma de decisiones, tanto individualmente como como en grupo, Habilitarlos en ello.**

Como la falta de destreza en la comunicación escrita no es una competencia que pueda adquirirse a plazo corto, se considera también recomendable

- 5. Establecer prácticas de comunicación escrita desde los primeros grados de enseñanza profesional, bajo la supervisión de mentores que orienten dicha actividad hacia la práctica de informes de trabajo.**

Sin haber aparecido como un “serio problema de motivación”, las calificaciones que otorgan los empleadores a los egresados no son halagüeñas. Y las competencias de autodesarrollo parecen estar un poco alejadas de una realimentación que genere sensación de logro. Por eso se considera recomendable

- 6. Establecer un servicio interno de asesoría u orientación que obligue al asesorado a darle rumbo de sus acciones y, sobre todo, a medir los avances.**
- 7. Dado que el empleador no concede a la preparación profesional poder de influencia sobre los criterios de excelencia, sino solo en las competencias multicitadas, se sugiere que se informe al empleador el esfuerzo que la ULA está haciendo para formárselas al egresado.**
- 8. Cualquier “visita práctica” a cualquier centro de trabajo debe generar acción del alumno visitante, a fin de vincular más el estudio con el trabajo.**

Todo lo investigado y presentado en este informe es adicional a la percepción que los egresados tienen de las instalaciones, la actuación de los profesores, los de intendencia, los servicios administrativos e informáticos. Eso no se investigó y se sugiere hacerlo.

3. OBJETIVOS

Tras seis diferentes revisiones y otras tantas adecuaciones acordadas con la Vicerrectoría académica durante el mes de diciembre de 2016, el proyecto de *Estudio institucional de egresados de la ULA* se formalizó con dos objetivos específicos:

Objetivo 1. Identificar y diferenciar el conjunto de variables que inciden y las que no en tres niveles de excelencia de los egresados: Su nivel general de *satisfacción* con la institución educativa, su disposición para *recomendarla* tras haberse formado en ella y su *lealtad*, evaluada en términos de la disposición reinscribirse en ella si fuera necesario.

Objetivo 2. Identificar y diferenciar el conjunto de variables que inciden en los niveles de excelencia de los empleadores: su nivel general de *aceptación* del egresado de la ULA y el de otras instituciones, su disposición para *recomendar* y su disposición para *recontratar* a unos u otros.

Posteriormente, se informó a los consultores que, por instrucción superior, la encuesta a los egresados constaría de dos secciones: una general que midiera la percepción de las competencias establecidas para todo egresado de la ULA, y una particular, para las que le fueran propias a cada programa académico de licenciatura, maestría o especialidad.

4. MÉTODO

a) *Universo*

El universo debería construirse a partir de las notas esenciales que lo definen y aparecen en el alcance: *Todos los egresados de los 11 o 12 programas académicos instalados en los 12 campus y el On line de la ULA en las tres modalidades de impartición y los tre niveles de escolaridad establecidos durante los ciclos 16/1, 16/2, 16/3 y 17/1.*

Para efectos del propósito de este estudio, deberían considerarse *egresados actuales* a los **1879** reportados por la institución y agregar la cantidad de los del ciclo 17/1 por iniciarse. De este modo, el universo se alcanzaría un total de $U = 2500$ egresados $1879 + (1879 / 3)$.

b) *Muestreo y estratificación*

Al universo de **1879** egresados en los ciclos 16/1, 16/2 y 16/3 se le agregó una parte proporcional del 17/1, que lo aumentaría a **2500**: $(1879: 3) \times 4$. Si se toma dicha población como el universo a evaluar, se tendría un mejor muestreo si se hace con un margen de error de 2 % que, si se construyen once universos parciales, uno por cada programa académico, con márgenes de error de 5 %. Aumentaría la representatividad y disminuirían los costos.

Por lo tanto, se sugirió en la propuesta el empleo de un muestreo, en el que:

1. se calculará una muestra no finita para un margen de error de 2 %,
2. dicha muestra se ajustaría a un universo finito de 2500 casos y
3. se distribuiría de manera proporcional en los diferentes campus

Muestreo

El tamaño de muestra no finita es de 625 casos partiendo de una probabilidad de respuestas extremas (.5 x .5) y un de error estándar de 2 %:

$$\frac{S^2}{V^2} = \frac{0.5 \times 0.5}{.02^2} = 625$$

Dado el tamaño finito del universo ($U = 2500$), se ajusta el de la muestra. De este modo, la muestra no finita de 625 casos se reduce a 500.

$$n = 625 / (1 + (625 / 2500)) = 500$$

Estratificación

La estratificación se hizo considerando la proporción que le correspondía a cada campus en las diferentes entidades federativas:

Entidad federativa	Campus de egresados	Asignación proporcional	Redondeo a enteros	Entrevistas por entidad
CDMX	Coacalco	3.70	4	324
	Coapa	17.30	17	
	On line	66.26	66	
	El Rosario	4.26	4	
	Florida	33.26	33	
	Reforma	39.12	39	
	Suroriente	9.85	10	
	Valle Mixta	92.87	93	
	Valle Escolarizada	57.48	58	
Estado de	Metepéc	23.15	23	92

México	Norte	32.99	33	
	Valle Dorado	36.46	36	
Cuernavaca, Mor.	Cuernavaca Mixta	26.61	27	65
	Cuern. Escolarizada	37.79	38	
León, Gto.	León	18.89	19	19
	Totales	499.99	500	500

c. Diseño y variables

Con las adecuaciones metodológicas pertinentes, el cuestionario sería diseñado conjuntamente por los consultores externos y por los funcionarios de la institución que se designaran para dicho efecto.

Cuestionario para los egresados

El cuestionario finalmente aplicado a los egresados estuvo constituido por 41 variables. Las primeras nueve y las dos últimas se obtuvieron por respuesta directa. Todas las demás se diseñaron con la tipología de Lickert, de cuatro valores: dos desfavorables y dos favorables. Para efectos de tratamiento estadístico, las inferencias se obtuvieron a partir de tablas de contingencia de 2 x 2, para lo cual los datos de cada variable medida se dividieron en altos y bajos con criterio de búsqueda de puntos de corte cercanos al valor de la mediana.

El diseño incluyó las siguientes variables: Cantidad de

Variables sociodemográficas 9

1. Edad, en años cumplidos,
2. Sexo,
3. Estado civil,
4. Situación laboral,
5. Ingreso mensual,
6. Datos del empleador,
7. Medio por el cual consiguió trabajo,
8. Tiempo en que logró la contratación,
9. Ascenso o promoción,

Suficiencia de los programas académicos con las necesidades del trabajo 4

10 ¿Qué tan relacionadas están las tareas de trabajo que has llegado a desempeñar con el programa académico del que egresaste?

11. Cantidad de competencias sí obtenidas en la ULA

12. Cantidad de competencias no obtenidas en la ULA

13 Tu trabajo actual ¿requiere mayor o menor grado de conocimientos o habilidades de los que tú puedes ofrecer?.

14 *Evaluación de las competencias generales*

13

¿En qué medida es necesaria cada una de las siguientes competencias para el trabajo actual?

La cap. para plantear problemas

La de resolver problemas

El pensamiento reflexivo

El pensamiento crítico

El pensamiento creativo

La comunicación verbal

La comunicación escrita

La administración del tiempo

El trabajo en equipo

El desarrollo de la autodisciplina

La integridad personal

El respeto

El liderazgo

15 *Evaluación de las competencias particulares.* Las siguientes competencias incluyen los principales conocimientos, habilidades y actitudes de tu programa académico. ¿ En qué medida consideras que la ULA te formó en cada una...?

10

16. *Criterios de excelencia* ¿qué grado de acuerdo o desacuerdo te provocan las siguientes declaraciones?,

3

- A. Fue realmente satisfactorio haber cursado este programa académico en la ULA.
- B. Si yo necesitara realizar nuevos estudios, los haría en la ULA
- C. A quien necesitara estudiar, yo le recomendaría que lo hiciera en la ULA.

Motivos de recomendación y de no recomendación de la ULA 2

- 17. Escribe los motivos por los que sí recomendarías a la ULA
- 18. Escribe los motivos por los que no recomendarías a la ULA

Total: 41

Cuestionario para los empleadores

Variables vinculadas al desempeño 5

- 1. Medición del nivel de desempeño del ocupante del puesto,
- 2. Desarrollo de sus aptitudes,
- 3. Preparación profesional,
- 4. Motivación para el trabajo,
- 5. Actitud en el trabajo,

Criterios de excelencia 3

- 6. Qué tan satisfactorio es su mérito.
- 7. Qué tan seguro está el evaluador de volver a contratarlo.
- 8. Qué tan dispuesto se está de recomendarlo para un puesto de mayor responsabilidad

9. *Evaluación de las competencias generales de la ULA* 13

¿En qué medida es necesaria cada una de las siguientes competencias para el trabajo actual del ocupante del puesto?

Total: 21

Las variables vinculadas al desempeño se tomaron de un marco teórico que lo explica: Los criterios de excelencia son los mismos que se emplearon con los egresados, aplicados al ocupante del puesto.

Todos los reactivos se diseñaron con el tipo Lickert, con cuatro valores, y se redujeron a dos para su inclusión en tablas de contingencia de 2 x 2 para cruzarlos con los criterios de excelencia.

4. HALLAZGOS

Introducción

Los resultados obtenidos provienen de **94 egresados** de diferentes programas académicos que respondieron la encuesta y **33** empleadores cuyos datos se presentan separadamente en una segunda sección del presente informe. La cooperación de respuesta de los 94 egresados provino de 14 diferentes licenciaturas (58 casos), cuatro distintas maestrías (33 casos) y tres especialidades (tres casos).

Licenciaturas	SUMA	TOTALES
L1 Administración	18	
L2 Admón y Liderazgo Empresarial	1	
L6 Cirujano dentista	2	
L7 Comercio y Finanzas. Internacionales	1	
L8 Comunicación y Relaciones públicas	3	
L9 Contaduría	5	
L10 Derecho	7	
L13 Diseño de animación	1	
L19 Mercadotecnia	5	
L20 Mercadotecnia Internacional	1	
L24 Psicología	9	
L26 Administración Mixta	3	
L28 Comunic. y Rels, Públs. Mixta	1	
L31 Mercadotecnia Mixta	1	58
Maestrías		
M1 Administración	11	
M11 Gerontología	1	
M12 Admón. de Negocios On line	10	
M13 Administración Mixta	11	33
Especialidades		
E1 Interpretación Jurídica Constitucional	1	
E2 Odontopediatría	1	
E4 Ortodoncia	1	3
		<hr/>
		94

Las variables sociodemográficas y sus efectos internos

Divididos por sexo , hay	50 mujeres	44 hombres
Por edad	32 menores: (de 23 a 38 años)	34 mayores (de 39 a 61 años)
Por estado civil	59 casados	35 solteros
Por situación laboral	3 desempleados	9 empleados por cuenta propia
	13 por cuenta propia y contratados	69 contratados
Por ingreso mensual	47 de ingreso menor Hasta \$ 15 000 al mes	47 de ingreso mayor Más de 15 000 al mes

Al cruzar las variables sociodemográficas entre sí, aparecen algunas relaciones significativas.

Relación con	Sexo			Sumas	<i>p</i> 0.019
		Fem.	Masc.		
Edad	Mayores de 38 años	21 42%	28 64%	49 52%	
	Menores, hasta 38	29 58%	16 36%	45 48%	
	Totales	50 100 %	44 100 %	94 100 %	

Hay más hombres mayores y más mujeres menores.

Las diferencias son estadísticamente significativas. La probabilidad exacta de que dichas diferencias se deban al azar es de 19 milésimos. El nivel de confianza es de 98.1 %.

Relación con	Estado civil
--------------	--------------

Edad		Soltero	Casado	Sumas	p 0.000
	Mayores de 38 años	9 26%	40 68%	49 52%	
	Menores, hasta 38	26 74%	19 32%	45 48%	
	Totales	35 100 %	59 100 %	94 100 %	

Hay más casados mayores y más solteros menores.

La probabilidad exacta de que las diferencias sean debidas al azar es menor de un milésimo. La seguridad es mayor de 99.9 %.

Efecto sobre	Ingreso mensual				p 0.030
Edad		Hasta \$ 15 000	Más de \$ 15 000	Sumas	
	Mayores de 38 años	20 43%	29 62%	49 42%	
	Menores, hasta 38	27 57%	18 38%	45 48%	
	Totales	47 100 %	47 100 %	94 100 %	

Ganan más las personas mayores y menos las menores.
 $p = 0.030$

Efecto sobre	Estado civil				p 0.030
Sexo		Soltero	Casado	Sumas	
	Masc.	12 34%	32 54%	44 47%	
	Fem.	23 66%	27 46%	50 53%	
Totales	35 100 %	59 100 %	94 100 %		

Hay más mujeres solteras.

Efecto sobre	Ingreso mensual
---------------------	------------------------

Sexo		Bajo hasta \$15000	Alto Más de \$15000	Sumas	p 0.003
	Masc.	15 32%	29 62%	44 47%	
	Fem.	32 68%	18 38%	50 53%	
	Totales	47 100 %	47 100 %	94 100 %	

Ganan más los hombres y menos las mujeres.

Efecto sobre	Situación laboral				
Estado Civil		Contratado	Cuenta propia	Sumas	<i>p</i>
	Soltero	26 33%	9 60%	35 37%	.034
	Casado	53 67%	6 40%	59 63%	
	Totales	79 100 %	15 100 %	94 100 %	

Hay más casados contratados y solteros que trabajan por cuenta propia

Efecto sobre	Ingreso mensual				
Estado Civil		Bajo hasta \$15000	Alto Más de \$15000	Sumas	p 0.028
	Casado	25 53%	34 72%	59 63%	
	Soltero	22 47%	13 28%	35 37%	
	Totales	47 100 %	47 100 %	94 100 %	

Ganan más los casados; los solteros, casi igual. Los ingresos bajos son similares entre casados y solteros.

Panorama sociodemográfico

<i>Variables sociodemográficas</i>	Edad	Estado civil	Situación laboral	Ingreso mensual
Sexo	<i>Más mujeres jóvenes</i> $p < .019$	<i>Más mujeres solteras</i> $p < .000$	Diferencias no significativas	<i>Hombres +, mujeres –</i> $p < .003$
Edad		<i>Más casados mayores y solteros menores</i> $p < .030$	Diferencias no significativas	<i>Mayores +, menores –</i> $p < .030$
Estado civil			<i>Más casados contratados, y solteros por cuenta propia</i> $p < .034$	<i>Casados, más; solteros, igual</i> $p < .028$

Las relaciones que esas variables sociodemográficas mantienen entre sí son condiciones que favorecen o dificultan los logros del egresado, independientemente de la influencia que los programas académicos de la ULA o las cualidades propias de la persona hayan podido tener en su formación profesional, su desarrollo personal o su desempeño laboral.

Entre las cinco variables, se encontraron siete relaciones significativas: 1) el sexo con la edad, 2) el sexo con el estado civil, 3) el sexo como predictor del ingreso mensual, 4) la edad y el estado civil, 5) la edad como segundo predictor del ingreso, 6) el estado civil con la situación laboral, 7) y como tercer predictor del ingreso mensual. La información permite hacer algunas anticipaciones con mayor probabilidad de acierto que de error:

Si el ingreso se tomara como un indicador de progreso, los pronósticos de uno alto serían más favorables para un egresado del sexo masculino que del femenino o para una persona de edad mayor al de la mediana (de 38 años) que de otra menor. La disyuntiva de sexo o edad se da porque cada una de esas dos variables, al igual que el estado civil, se relacionó con el ingreso mensual por separado. No podría afirmarse que un egresado de sexo masculino y edad mayor tiene una probabilidad *significativamente mayor* de contar con un ingreso alto que una persona menor del sexo femenino.

Es más probable que una egresada tenga menos de 39 años o que tenga un ingreso no mayor de \$ 15 000.00 mensuales, pero no necesariamente que gane menos *debido* a su condición de **mujer joven**, a menos que se hubiese medido el efecto de interacción de esas dos variables y se hubiese demostrado su significación.

	<i>Ingreso menor</i>				<i>Ingreso mayor</i>			
	<i>Edad</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>		<i>Edad</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	
	<i>Mayor</i>	12 38 %	8 53 %	20 43 %	<i>Mayor</i>	9 50 %	20 69 %	29 62 %
	<i>Menor</i>	20 62 %	7 47 %	27 57 %	<i>Menor</i>	9 50 %	9 31 %	18 38 %
		32 100 %	15 100 %	47 100 %		18 100 %	29 100 %	47 100 %
	<i>p = 149, n.s.</i> <i>relación no significativa)</i>				<i>p = 107, n.s.</i> <i>relación no significativa)</i>			

Partiendo de los ingresos, la probabilidad de que quien lo tenga menor sea una dama joven es de 62 %, contra 38 % de que sea mayor. Y la probabilidad de un ingreso bajo para un hombre de edad mayor es casi la misma que para otro de edad menor. Las diferencias de la tabla de *Ingreso menor* no son estadísticamente significativas ($p = 149$, n.s.).

Partiendo de los ingresos mayores, la probabilidad de que dicho buen ingreso lo tenga un hombre mayor es de 69 %, contra 31 % de que sea menor, pero la probabilidad de que esa persona mayor sea mujer de que sea menor (50 % y 50 %). Tampoco en este caso, las diferencias son estadísticamente significativa ($p = 107$ n.s.)

Las variables sociodemográficas solo pueden describirse para considerarlas como condición y no como objeto de modificación:

La edad promedio es de 38 años; predominan los casados; el ingreso mensual del egresado oscila alrededor de \$ 15 000.00. La probabilidad de un ingreso superior es mayor para los hombres que para las mujeres o para personas de edad mayor a la del promedio o para las que están casadas.

No tienen relación significativa con los criterios de excelencia de los que se hablará más adelante y no son susceptibles de modificarse por ser ajenos al área de influencia de la ULA.

Las competencias

Una de las dos principales finalidades del estudio de egresados estriba en identificar las percepciones y los efectos que las distintas competencias establecidas dejan en el egresado de la ULA, tanto de manera general como específica en el programa académico que le correspondió cursar, y relacionarla con tres niveles de excelencia:

- A. El nivel de satisfacción conseguido como egresado de la ULA,
- B. Su grado de disposición para recomendarla como institución educativa y
- C. Su disposición para reinscribirse en ella si se requiriera un nuevo programa.

El instrumento empleado fue el cuestionario aprobado que el área de Sistemas envió a los destinatarios iniciales. Las primeras nueve preguntas fueron las correspondientes a las variables sociodemográficas:

1. Edad, en años cumplidos,
2. Sexo,
3. Estado civil,
4. Situación laboral,
5. Ingreso mensual,
6. Datos del empleador,
7. Medio por el cual consiguió trabajo,
8. Tiempo en que logró la contratación,
9. Ascenso o promoción.

De las variables 1 a 5, ninguna de ellas está asociada a los criterios de excelencia; solo mantienen entre sí las relaciones que fueron ya mencionadas en páginas anteriores. El ingreso mensual se toma más como variable sociodemográfica que como criterio de excelencia por estar más asociado al mercado de trabajo que a la trascendencia esperable de los programas académicos de las instituciones de enseñanza superior.

De las variables 6 a la 9, solo se obtuvieron datos parciales que no permiten contrastación con los criterios de excelencia.

A partir de la pregunta 10, se midieron diferentes variables independientes mediante escalas tipo Lickert de cuatro valores: dos desfavorables y dos favorables. Cada una de esas preguntas da pie a un tema separado de este informe.

Suficiencia de los programas académicos con las necesidades del trabajo

Se estableció como décima la pregunta siguiente:

10. ¿Qué tan relacionadas están las tareas de trabajo que has llegado a desempeñar con el programa académico del que egresaste?

Se dieron cuatro opciones de respuesta cuyas frecuencias observadas aparecen bajo cada una de ellas.

1. Están muy poco relacionadas	2. Insuficientemente relacionadas	3. Suficientemente relacionadas	4. Están muy relacionadas
18	9	32	35
19 %	10 %	34 %	37 %
Total: 94 respuestas			
100 %			

Las frecuencias obtenidas en los distintos valores indican las diferencias de percepción de los respondientes, derivadas de sus experiencias particulares; 27 respuestas son desfavorables; 67 son favorables. La favorabilidad o desfavorabilidad de las respuestas carece de significado mientras no se vinculen con los criterios de excelencia: de satisfacción, disposición para reinscribirse si se requiriera y disposición para recomendar.

¿En qué medida están satisfechos o insatisfechos quienes piensan que las tareas de trabajo están insuficientemente relacionadas o muy relacionadas? ¿Qué tan dispuestos están a realizar nuevos estudios en la ULA? ¿Qué tan dispuestos están a recomendarla?

El primer criterio de excelencia se midió mediante la siguiente declaración: **Tras haber concluido el programa académico que cursaste en a ULA, ¿qué grado de acuerdo o de desacuerdo te provoca la siguiente declaración?:**

También se podía optar por cualquiera de cuatro niveles:

Declaración	1 Totalmente en desacuerdo	2 En desacuerdo	3 De acuerdo	4 Totalmente de acuerdo
Fue realmente satisfactorio haber cursado este programa académico en la ULA.	7	8	36	43
	7 %	9 %	38 %	46 %
	Total: 94 respuestas 100 %			

A pesar de que 15 egresados opinaron desfavorablemente de la suficiencia de los programas académicos, solo algunos de ellos muestran insatisfacción:

Satisfacción con el programa académico	Relación de las tareas de trabajo con el programa académico cursado en la ULA				Totales
	1 Poca relación	2 Insuficiente relación	3 Suficiente relación	4 Alta relación	
4 Total acuerdo	5	1	15	22	43
3 de acuerdo	8	7	11	10	36
2 en desacuerdo	3	1	2	2	8
1	2	0	4	1	7

Total desacuerdo					
Totales	18	9	32	35	94

Si se busca un punto de corte lo más equilibrado posible para cada variable, puede generarse una tabla de contingencia de 2 x 2, en vez de la de 4 x 4, para facilitar el tratamiento estadístico mediante una prueba de inferencia de probabilidad exacta.

Relación de las tareas de trabajo con el programa académico cursado en la ULA				<i>p</i> = .007
Satisfacción	Bajos 1 a 3	Altos 4	Totales	
Altos 4	21 36%	22 63%	43 46%	
Bajos 1 a 3	38 64%	13 37%	51 54%	
Totales	59 100 %	35 100 %	94 100 %	

Las diferencias encontradas son estadísticamente muy significativas: la probabilidad de ocurrencia por azar es de solo siete milésimos; quienes piensan más favorablemente de la suficiencia de los programas académicos están más satisfechos que quienes los perciben menos favorablemente.

Para saber si la percepción de suficiencia se asocia también a la disposición para volver a estudiar en la ULA, se recurre a una segunda tabla de contingencia y su respectivo análisis de inferencia estadística.

Efecto sobre	Relación de las tareas de trabajo con el programa académico cursado en la ULA				<i>p</i> 0.000
	Puntuación	Bajos	Altos	Sumas	
Reinscripción Disposición para volver a	Altos	11 19%	21 60%	32 34%	
	Bajos	48 81%	14 40%	62 66%	

estudiar en la ULA	Totales	59 100 %	35 100 %	94 100 %
La relación encontrada es todavía más significativa, con una probabilidad de influencia por azar menor de un milésimo; 60 % de los egresados que tienen buena opinión de los programas estarían plenamente dispuestos a estudiar en la ULA contra 40 % que lo estaría en grado menor; 81 % de quienes tienen puntuaciones bajas en la percepción de suficiencia están poco dispuestos a reinscribirse.				

Efecto sobre	Relación de las tareas de trabajo con el programa académico cursado en la ULA				
	Puntuación	Bajos	Altos	Sumas	
Recomendación	Altos	15 25%	21 60%	36 38%	<i>P</i> <i>0.001</i>
Disposición para recomendar la ULA	Bajos	44 75%	14 40%	58 62%	
	Totales	59 100 %	35 100 %	94 100 %	
La relación con el tercer criterio de excelencia es igualmente significativa. Las proporciones son similares a las anteriores: los que mejor perciben la suficiencia del programa académico cursado son más proclives a recomendar a la ULA, y viceversa.					

La relación de las tareas de trabajo de los egresados con el programa académico cursado en la ULA por cada uno de ellos tiene efecto crítico por partida triple: se relaciona con la satisfacción, la lealtad (disposición a reinscribirse) y la proclividad para recomendar a la ULA.

Por tratarse ya de experiencias tenidas por el egresado, la realimentación reviste importancia mayor. En la medida que él o ella perciba suficiencia entre lo que estudió y lo que su trabajo demanda, puede aumentarse su satisfacción, así como su disposición a recomendar a la ULA y eventualmente reinscribirse en ella.

Competencias obtenidas y no obtenidas en la ULA

Numerado como reactivo 11, se solicitó a cada egresado que mencionara entre 1 y 5 competencias (conocimientos, habilidades o actitudes) que, siendo necesarias para su desarrollo, sí hubiera recibido en la ULA. Y como reactivo 12, otras tantas necesarias que **no** hubiera recibido.

Independientemente de la clasificación cualitativa que pueda llegar a hacerse, se relacionó la **cantidad de las competencias sí recibidas** y la **cantidad de las no recibidas** con los tres criterios de excelencia.

11. Cantidad de competencias sí obtenidas en la ULA

Baja cantidad	Alta cantidad
Entre 0 y 4	5
35 casos	59 casos

Efecto sobre	Cantidad de competencias sí obtenidas				<i>p</i> 0.006
11A Satisfacción	Puntuación	Bajos 0-4	Altos 5	Sumas	
	Altos	10 29%	33 56%	43 46%	
	Bajos	25 71%	26 44%	51 54%	
	Totales	35 100 %	59 100 %	94 100 %	

En 59 casos, los egresados hicieron mención de cinco diferentes competencias sí obtenidas en la ULA; otros 35 egresados oscilaron entre 0 y 4.

Las diferencias fueron significativas: 56 % de quienes indicaron mayor cantidad de competencias recibidas están más satisfechos contra 44 % que lo están menos; quienes mencionaron menor número están poco satisfechos. Pero solo 29 % de quienes las tienen bajas tienen satisfacción mayor; 71 % la tienen baja.

La probabilidad de ocurrencia por azar es de solo seis milésimas.

Efecto sobre	Cantidad de competencias sí obtenidas				<i>p</i> 0.001
11B,	Puntuación	Bajos 0-4	Altos 5	Sumas	

Disposición para recurrir	Altos	5 14%	27 46%	32 34%
	Bajos	30 86%	32 54%	62 66%
	Totales	35 100 %	59 100 %	94 100 %

Más significativo aún es el efecto sobre la disposición de volver a cursar un programa académico en la ULA. Hay una alta disposición de no recurrir de quienes tienen bajas competencias, y casi igual disposición a recurrir o no por quienes acusan alto número de ellas. De hecho, solo 34 % está dispuesto a recurrir (32 casos): 46 % de los que lograron cinco competencias, contra solo 14 % de quienes obtuvieron menos.

Efecto sobre	Cantidad de competencias sí obtenidas				p 0.003
	Puntuación	Bajos 0-4	Altos 5	Sumas	
11C. Disposición para recomendar	Altos	7 20%	29 49%	36 38%	
	Bajos	28 80%	30 51%	58 62%	
	Totales	35 100 %	59 100 %	94 100 %	

Algo muy similar ocurre con la disposición para recomendar a la ULA. Quien considera mayor cantidad de competencias logradas puede o no recomendarla. Quien la considera menor, es mucho más resistente a recomendarla.

Quien percibe haber tenido competencias plenas está más satisfecho, pero no es igualmente proclive a reinscribirse en la ULA o recomendarla. Quien piensa que las ha tenido bajas, puede estar o no satisfecho, pero muy poco dispuesto a recomendar a la ULA o reinscribirse en ella.

Y como cada caso es particular, la alerta consiste en estar al corriente de cómo percibe y valora cada egresado las competencias que considera estar o no recibiendo, dado el riesgoso efecto de las que se consideran escasas.

11. Cantidad de competencias no obtenidas en la ULA

No se encontró relación significativa entre la cantidad de competencias no obtenidas en la ULA con ninguno de los criterios de excelencia. La tabla siguiente sirve solamente de ilustración:

Efecto sobre	Cantidad de competencias no obtenidas				
12 A, Satisfacción	Puntuación	Bajos 0-2	Altos 3-5	Sumas	<i>p</i> 0.164 <i>n.s.</i>
	Altos	24 46%	19.0 45%	43 46%	
	Bajos	28 54%	23 55%	51 54%	
	Totales	52	42	94	
El nivel de satisfacción es independiente de la cantidad de competencias no obtenidas en la ULA. La probabilidad de ocurrencia por azar es mayor de 16 %; las diferencias no son significativas.					

Diferencia entre las competencias que si me dio y las que no me dio la ULA

Al relacionarse el resultado de las competencias obtenidas menos las no obtenidas, se establecieron dos rangos: el bajo osciló entre – 4 y 1; el alto, entre 2 y 5.

Efecto sobre	Diferencia de competencias obtenidas				
Satisfacción	Puntuación	Bajos -4 a 1	Altos 2 a 5	Sumas	<i>p.</i> 0.007
	Altos	15 33%	28 58%	43 46%	
	Bajos	31 67%	20 42%	51 54%	
	Totales	46 100%	48 100%	94 100%	
En términos de balance, la distribución es baja si las competencias obtenidas oscilan entre menos 4 y 1, y alta, si oscilan entre 2 y 5. Las diferencias vuelven a ser significativas.					

Efecto sobre	Diferencia de competencias obtenidas
--------------	--------------------------------------

Recursar	Puntuación	Bajos -4 a 1	Altos 2 a 5	Sumas	$p = 0.023$
	Altos	11 24%	21 44%	32 34%	
	Bajos	35 76%	27 56%	62 66%	
	Totales	46 100%	48 100%	94 100%	
La diferencia de competencias obtenidas tuvo también efecto sobre la disposición para recurrar.					

Sin embargo, la diferencia no alcanzó a ser significativa al relacionarla con la recomendación.

La percepción de las competencias sí recibidas en la ULA tuvo triple efecto en los criterios de excelencia, y ninguno cuando se piensa en las que no se recibieron. Aparentemente, el requisito para influir en la satisfacción, la lealtad a la ULA y la disposición de recomendarla estriba en pensar en lo que sí se recibió o el balance entre lo obtenido menos lo no obtenido.

Efecto del nivel en que el trabajo del egresado requiere mayor o menor grado de las competencias que puede dar

Como decimotercer reactivo, se preguntó a los egresados si su trabajo actual requiere mayor o menor grado de conocimientos o habilidades de los que él o ella puede ofrecer.

13 ¿Tu trabajo actual requiere mayor o menor grado de conocimientos o habilidades de los que tú puedes ofrecer?, con cuatro opciones de respuesta.

1 Requiere mucho menor grado	2 Requiere menor grado	3 Requiere mayor grado	4 Requiere mucho mayor grado	Total
7	44	38	5	94
7%	47%	41%	5%	100%

Los datos se cruzaron nuevamente con la satisfacción, la disposición para reinscribirse en la ULA y la disposición para recomendarla. En los tres casos, el nivel mayor o menor de requerimiento de habilidad o conocimiento tuvo influencia sobre los tres criterios de excelencia.

Efecto sobre	Mayor o menor grado de competencia que puedo dar				
13 A Satisfacción	Puntuación	Menor 1-2	Mayor 3-4	Sumas	<i>p</i> 0.033
	Mayor	19 37%	24 56%	43 46%	
	Menor	32 63%	19 44%	51 54%	
	Totales	51 100 %	43 100 %	94 100 %	

La proporción de egresados cuyos requerimientos son mayores a los que pueden ofrecer están un poco más satisfechos que quienes tienen requerimientos menores, y viceversa.

Efecto sobre	Mayor o menor grado de competencia que puedo dar				
13 B Disposición para recurrir (Reinscripción)	Puntuación	Menor 1-2	Mayor 3-4	Sumas	P 0.004
	Mayor	11 22%	21 49%	32 34%	
	Menor	40 78%	22 51%	62 66%	
	Totales	51 100 %	43 100 %	94 100 %	

El efecto en la disposición para reinscribirse es aleatorio con los de mayor requerimiento y bajo en los de menor.

Efecto sobre	Mayor o menor grado de competencia que puedo dar				
13C Disposición para recomendar	Puntuación	Bajos 1-2	Altos 3-4	Sumas	<i>p</i> 0.001
		12 24%	24 56%	36 38%	
	Menor	39 76%	19 44%	58 62%	
	Totales	51 100 %	43 100 %	94 100 %	

Algo similar ocurre con la disposición para recomendar a la ULA. Es más baja cuando se piensa que se requiere menor habilidades

El nivel en que el trabajo del egresado requiere de competencias es triplemente crítico por su efecto en los tres criterios de excelencia

Despliegado de competencias generales requeridas para el trabajo actual

Como decimotercer reactivo, se preguntó a los encuestados

14 ¿En qué medida es necesaria cada una de las siguientes competencias para el trabajo actual?

	<i>Efecto sobre</i>		
	<i>La satisfacción</i>	<i>La reinscripción</i>	<i>La recomendación</i>
La cap. para plantear problemas	n.s.	n.s.	.034
La de resolver problemas	n.s.	n.s.	n.s.
El pensamiento reflexivo	n.s.	n.s.	.023
El pensamiento crítico	n.s.	n.s.	n.s.
El pensamiento creativo	.005	n.s.	.045
La comunicación verbal	.025	n.s.	.034
La comunicación escrita	.020	.022	.014
La administración del tiempo	.023	n.s.	n.s.
El trabajo en equipo	.023	n.s.	n.s.
El desarrollo de la autodisciplina	n.s.	n.s.	.040
La integridad personal	n.s.	n.s.	.003
El respeto	n.s.	n.s.	.035
El liderazgo	.020	n.s.	.010

Once de las 13 competencias generales establecidas en la ULA mantienen relación significativa con los criterios de excelencia; tres de ellos por partida doble y una triple. Contra lo esperado, la competencia de resolver problemas y la de pensamiento crítico no mantienen relación con los criterios de excelencia

En todas las competencias del reactivo 14, el nivel bajo es 1-3; el alto, 4

Efecto sobre	Grado de importancia que tiene la Comunicación verbal				
	Puntuación	Baja	Alta	Sumas	
Satisfacción con la ULA	Alta	5 22%	38 54%	43 46%	0.005
	Baja	18 78%	33 46%	51 54%	
	Totales	23 100 %	71 100 %	94 100 %	

El grado de importancia que se concede a la comunicación verbal está asociado el nivel de satisfacción de haber pertenecido a la ULA. Quienes le conceden más importancia están más satisfechos de dicha pertenencia, y quienes la perciben baja están menos satisfechos.

Efecto sobre	Grado de importancia que tiene la Comunicación escrita				
	Puntuación	Baja	Alta	Sumas	
Satisfacción con la ULA	Alta	12 32%	31 54%	33 35%	<i>p</i> 0.020
	Baja	25 68%	26 46%	51 54%	
	Totales	37 100 %	57 100 %	94 100 %	

Lo mismo ocurre con la comunicación verbal, aunque el nivel de significación es de 20 milésimas, contra solo cinco de la anterior.

Efecto sobre	Grado de importancia que tiene la Administración del tiempo				
	Puntuación	Baja	Alta	Sumas	
Satisfacción con la ULA	Alta	10 31%	33 53%	43 46%	<i>p</i> 0.023
	Baja	22 69%	29 47%	51 54%	
	Totales	32 100 %	62 100 %	94 100 %	

También existe una relación similar a la anterior con la administración del tiempo y la satisfacción de pertenecer a la ULA.

Efecto sobre	Grado de importancia que tiene el Trabajo en equipo				
Satisfacción con la ULA	Puntuación	Baja	Alta	Sumas	<i>P</i> 0.023
	Alta	10 31%	33 53%	43 46%	
	Baja	22 69%	29 47%	51 54%	
	Totales	32 100 %	62 100 %	94 100 %	

Quienes le dan una importancia alta al trabajo en equipo están más satisfechos de haber pertenecido a la ULA y viceversa. Las diferencias son muy significativas.

Efecto sobre	Grado de importancia que tiene el Liderazgo				
Satisfacción con la ULA	Puntuación	Baja	Alta	Sumas	<i>P</i> 0.023
	Alta	5 25%	38 51%	43 46%	
	Baja	15 75%	36 49%	51 54%	
	Totales	20 100 %	74 100 %	94 100 %	

Existe relación entre el grado de importancia que se concede al liderazgo con la satisfacción de haber pertenecido a la ULA.

Efecto sobre	Grado de importancia que tiene la Comunicación escrita				
Disposición para recurrir estudios en la ULA	Puntuación	Baja	Alta	Sumas	<i>p</i> 0.022
	Alta	8 22%	24 42%	32 34%	
	Baja	29 78%	33 58%	62 66%	
	Totales	37 100 %	57 100 %	94 100 %	

Aunque quienes conceden alta importancia a la comunicación escrita están solo parcialmente dispuestos a recurrir estudios en la ULA, los que se la conceden baja lo están menos.

Efecto sobre	Grado de importancia que tiene el Planteamiento de problemas				
Disposición para recomendar a la ULA	Puntuación	Baja	Alta	Sumas	<i>p</i> 0.034
	Alta	13 29%	23 47%	36 38%	
	Baja	32 71%	26 53%	58 62%	
	Totales	45 100 %	49 100 %	94 100 %	

La capacidad de plantear problemas se encuentra asociada a la disposición de recomendar a la ULA; aunque quienes le otorgan importancia mayor pueden o no tener dicha disposición, los que se la conceden baja son menos proclives a recomendar a la ULA.

Efecto sobre	Grado de importancia que tiene el Pensamiento reflexivo				
Disposición para recomendar a la ULA	Puntuación	Baja	Alta	Sumas	<i>p</i> 0.023
	Alta	11 27%	25 47%	36 38%	
	Baja	30 73%	28 53%	58 62%	
	Totales	41 100 %	53 100 %	94 100 %	

-La influencia del pensamiento crítico se comporta de modo similar a como ocurre en la tabla anterior con la capacidad de resolver.

Efecto sobre	Grado de importancia que tiene el Pensamiento creativo				
Disposición para recomendar a la ULA	Puntuación	Baja	Alta	Sumas	<i>p</i> 0.045
	Alta	10 28%	26 45%	36 38%	
	Baja	26 72%	32 55%	58 62%	
	Totales	36 100 %	58 100 %	94 100 %	

La disposición para recomendar a la ULA es menos intolerante en quienes le otorgan importancia mayor al pensamiento creativo que en los que se la otorgan baja.

Efecto sobre	Grado de importancia que tiene la Comunicación verbal				
Disposición para recomendar a la ULA	Puntuación	Baja	Alta	Sumas	<i>P</i> 0.034
	Alta	5 22%	31 44%	36 38%	
	Baja	18 78%	40 56%	58 62%	
	Totales	23 100 %	71 100 %	94 100 %	

De modo similar influye la importancia que se le otorga a la comunicación verbal sobre la recomendación de la ULA.

Efecto sobre	Grado de importancia que tiene la Comunicación escrita				
Disposición para recomendar a la ULA	Puntuación	Baja	Alta	Sumas	<i>P</i> 0.014
	Alta	9 24%	27 47%	36 38%	
	Baja	28 76%	30 53%	58 62%	
	Totales	37 100 %	57 100 %	94 100 %	

E igual ocurre con la comunicación escrita sobre la recomendación de la ULA.

Efecto sobre	Grado de importancia que tiene la Autodisciplina				
Disposición para recomendar a la ULA	Puntuación	Baja	Alta	Sumas	<i>P</i> 0.040
	Alta	8 26%	28 44%	36 38%	
	Baja	23 74%	35 56%	58 62%	
	Totales	31 100 %	63 100 %	94 100 %	

Y con la importancia que se otorga a la autodisciplina.

Efecto sobre	Grado de importancia que tiene la integridad				
Disposición para recomendar a la ULA	Puntuación	Baja	Alta	Sumas	<i>P</i> 0.003
	Alta	3 13%	33 46%	36 38%	
	Baja	20 87%	38 54%	58 62%	
	Totales	23 100 %	71 100 %	94 100 %	
La importancia que se otorga a la propia integridad tiene similar influencia sobre la recomendación de la ULA.					

Efecto sobre	Grado de importancia que tiene la Respeto				
Disposición para recomendar a la ULA	Puntuación	Baja	Alta	Sumas	<i>P</i> 0.035
	Alta	4 20%	32 43%	36 38%	
	Baja	16 80%	42 57%	58 62%	
	Totales	20 100 %	74 100 %	94 100 %	
Al igual que el desarrollo del respeto.					

Efecto sobre	Grado de importancia que tiene el liderazgo				
Disposición para recomendar a la ULA	Puntuación	Baja	Alta	Sumas	<i>P</i> 0.010
	Alta	3 15%	33 45%	36 38%	
	Baja	17 85%	41 55%	58 62%	
	Totales	20 100 %	74 100 %	94 100 %	
Y la importancia que se concede al liderazgo.					

Las variables asociadas a la satisfacción ayudan un poco a incrementarla. Las vinculadas con los criterios de reinscripción y la recomendación solo reducen la indisposición, pero no incrementan la disposición. Estos efectos se dan a partir de la valoración de la necesidad que los egresados hacen de la propuesta tácita que la ULA e. No son resultados de experiencia ni de comprobaciones. Por lo tanto, pueden tomarse decisiones sobre qué competencias son más y menos valoradas, pero estar atento a la medición de su efecto cuando se implanten y midan de manera controlada.

Competencias particulares del programa académico al que se pertenece

Como decimoquinto reactivo se presentó una lista de 10 competencias particulares, propias de cada carrera o programa académico del que se egresó.

15 Las siguientes competencias incluyen los principales conocimientos, habilidades y actitudes de tu programa académico. ¿En qué medida consideras que la ULA te formó en cada una de esas competencias?

Se dieron cuatro opciones de respuesta:

1	2	3	4
En baja medida	De modo insuficiente	De modo suficiente	En alta medida

Para efectos de comparación entre todos los respondientes, se sumaron los valores de respuesta de cada egresado. El punto de corte se encontró en 30 de los 40 puntos posibles. Cada suma de puntos se relacionó con los tres criterios de excelencia:

Efecto sobre	Suma de conocimientos particulares de programa académico				<i>P</i> 0.000
	Puntuación	Bajos hasta 30 puntos	Altos 31 a 40 puntos	Sumas	
15 A Satisfacción	Altos 4	10 20%	33 73%	43 46%	
	Bajos menos de 4	39 80%	12 27%	51 54%	
	Totales	49 100 %	45 100 %	94 100 %	

De manera muy significativa, quienes sumaron mayor cantidad de puntos acusan mayor grado de satisfacción, y viceversa: en proporciones iguales: 73 % y 27 %, respectivamente. La probabilidad de ocurrencia por azar es menor de un milésimo.

Por el equilibrio en su distribución, esta cuantificación se comporta como predictor más certero.

Efecto sobre	Suma de conocimientos particulares de programa académico				<i>p</i> 0.000
	Puntuación	Bajos hasta 30 puntos	Altos 31 a 40 puntos	Sumas	
15 B Disposición para recurrar	Altos 4	6 13%	26 58%	32 34%	
	Bajos menos de 4	43 93%	19 42%	62 66%	
	Totales	49 100 %	45 100 %	94 100 %	

También en este caso la suma de conocimientos particulares del programa académico favorece muy significativamente la disposición para volver a cursar un programa en la ULA en caso de necesidad. A pesar del comportamiento sesgado que tiene dicha disposición general, quienes suman mayor cantidad de puntos tienen mayor disposición, y los que tienen menor cantidad de puntos tienen menor disposición, aunque más enfática.

Efecto sobre	Suma de conocimientos particulares de carrera				<i>p</i> 0.000
	Puntuación	Bajos hasta 30 puntos	Altos 31 a 40 puntos	Sumas	
15 C Disposición para recomendar	Altos 4	8 16%	28 62%	36 38%	
	Bajos menos de 4	41 82%	17 38%	58 62%	
	Totales	49 100 %	45 100 %	94 100 %	

En la disposición para recomendar o no a la ULA ocurre el mismo efecto, pese al sesgo propio del criterio de excelencia en el que la disposición es mayoritariamente baja.

La cuantificación de las competencias particulares se comporta como un predictor mejor ajustado que otros, independientemente del contenido cualitativo de dichas competencias particulares cuyo efecto debe estudiarse por separado.

La cuantificación es triplemente crítica por cuanto a sus efectos. *Independientemente de qué cualidad de competencias me des, requiero que los conocimientos sean suficientes.*

Los criterios de excelencia y sus interrelaciones

El decimosexto reactivo solicitó la respuesta a la pregunta:

16. Tras haber concluido el programa académico que cursaste en la ULA, ¿qué grado de acuerdo o desacuerdo te provocan las siguientes declaraciones?, Se dieron cuatro opciones de respuesta

Declaraciones	1. Total desacuerdo	2. En desacuerdo	3. De acuerdo	4. Total acuerdo
A. Fue realmente satisfactorio haber cursado este programa académico en la ULA	7	8	36	43
	7%	9%	38%	46%
	51bajos			43 altos

B. Si yo necesitara realizar nuevos estudios, los haría en la ULA	10	16	36	32
	11%	17%	38%	34%
	62 bajos			32 altos

C. A quien necesitara estudiar, yo le recomendaría que lo hiciera en la ULA	6	14	38	36
	6%	15%	41%	38%
	58bajos			36 altos

Para efectos de comparación, las frecuencias de **total acuerdo** se tomaron como “puntajes altos”, y los de **total desacuerdo, desacuerdo y acuerdo**, como bajos. Aunque cada criterio de excelencia debería servir como variable dependiente, se midió la relación que hay entre ellos mismos se cruzaron entre sí para conocer su relación.

Efecto sobre	16 A Satisfacción				<i>p</i>
	Puntuación	Bajos	Altos	Sumas	
B Disposición para recurrar	Altos	2 4 %	30 70 %	32 34 %	0.000
	Bajos	49 96 %	13 30 %	62 66 %	
	Totales	51 100 %	43 100 %	94 100 %	

La relación entre la satisfacción y la disposición para reinscribirse en la ULA si fuera necesario es muy significativa, con una probabilidad menor de un milésimo de influencia del azar-

Efecto sobre	16 A Satisfacción				
16 C Disposición para recomendar	Puntuación	Bajos	Altos	Sumas	<i>p</i>
	Altos	3 6 %	33 77 %	36 70 %	0.000
	Bajos	48 94 %	10 23 %	58 30 %	
	Totales	51 100 %	43 100 %	94 100 %	
Lo mismo ocurre en la relación que existe entre la satisfacción y la disposición para recomendar a la ULA.					

Efecto sobre	16 B Disposición para recurrar				
16 C Disposición para recomendar	Puntuación	Bajos	Altos	Sumas	
	Altos	6 10 %	30 93 %	36 38 %	<i>p</i> 0.000
	Bajos	56 90 %	2 7 %	58 62 %	
	Totales	62 100 %	32 100 %	94 100 %	
Quienes tienen puntuación baja en la disposición para reinscribirse en la ULA son prácticamente los mismos que la tienen también baja en la disposición para recomendarla, y viceversa. El nivel de asociación entre ambas variables es muy significativo.					

Los criterios de excelencia mantienen una íntima relación. Las tres divisiones cruzadas son muy significativas, y más estrecha todavía, la disposición para recomendar a la ULA con la de reinscribirse en ella.

Motivos por los que se recomendaría y por los que no se recomendaría a la ULA

Como reactivos decimoséptimo y decimooctavo, se solicitó al egresado que indicara libremente los motivos por los cuales recomendaría o no recomendaría a la ULA.

17. Escribe los motivos por los que sí recomendarías a la ULA

18. Escribe los motivos por los que no recomendarías a la ULA

La cantidad de motivos por los que sí se recomendaría a la ULA tuvo efectos sobre los criterios de excelencia:

17 A. Relación con la satisfacción no significativa

17 B. Relación con la disposición de recurrar no significativa

17 C. Relación la disposición de recomendar no significativa

Efecto sobre	Cantidad de motivos para recomendar a la ULA				
Satisfacción con la ULA	Puntuación	Baja 0 o 1	Alta 2 a 5	Sumas	<i>p 0.006</i>
	Alta	18 34%	25 61%	43 46%	
	Baja	35 66%	16 39%	51 54%	
	Totales	53 100 %	41 100 %	94 100 %	
Tiene efectos en la satisfacción.					

Efecto sobre	Cantidad de motivos para recomendar a la ULA				
18B Recurrar	Puntuación	Baja 0 o 1	Alta 2 a 5	Sumas	<i>p 0.016</i>
	Alta	13 25%	19 46%	32 34%	
	Baja	40 75%	22 54%	62 66%	
	Totales	53	41	94	

		100 %	100 %	100 %	
Tiene efectos en la disposición para reinscribirse.					

Efecto sobre	Cantidad de motivos por los que recomendaría a la ULA				<i>p</i> 0.032
	Puntuación	Bajos 0	Altos 1 o más	Sumas	
18C Recomendar	Altos 4	16 30%	20 49%	36 38%	
	Bajos menos de 4	37 70%	21 51%	58 62%	
	Totales	53 100 %	41 100 %	94 100 %	
Y en la disposición para recomendar a la ULA, aunque con significación menor.					

18. Escribe los motivos por los que no recomendarías a la ULA

En esta ocasión, la petición fue inversa. Hipotéticamente, quien tuviera menos motivos de no recomendación debería estar más satisfecho, y viceversa. De hecho, la hipótesis se comprobó con los tres niveles de excelencia.

Efecto sobre	Cantidad de motivos por los que no recomendaría a la ULA				<i>p</i> 0.004
	Puntuación	Bajos 0	Altos 1 o más	Sumas	
18A Satisfacción	Altos 4	22 65%	21 35%	43 46%	
	Bajos menos de 4	12 35%	39 65%	51 54%	
	Totales	34 100 %	60 100 %	94 100 %	
El nivel 0 en el rango bajo equivale a ausencia de motivos de “no recomendación”. Y basta un motivo o más de queja para pertenecer al rango “alto”. La probabilidad de sentirse satisfecho con la ULA es de 65 % para quien no tiene motivo de no recomendarla; para quien lo tiene, es solo de 35 %. Las diferencias son muy significativas.					

Efecto sobre	Cantidad de motivos por los que no recomendaría a la ULA				
18B Recursar	Puntuación	Bajos 0	Altos 1 o más	Sumas	<i>P</i> 0.009
	Altos 4	17 50%	15 25%	32 34%	
	Bajos menos de 4	17 50%	45 75%	62 66%	
	Totales	34 100 %	60 100 %	94 100 %	

La relación es también muy significativa: una condición para que 6 de cada 10 egresados se reinscriban es carecer de motivos para no recomendar la ULA, pero de quienes los tienen, debe esperarse que solo uno de cuatro se reinscriba.

Efecto sobre	Cantidad de motivos por los que no recomendaría a la ULA				
18C Recomendar	Puntuación	Bajos 0	Altos 1 o más	Sumas	<i>P</i> 0.002
	Altos 4	20 59%	16 27%	36 38%	
	Bajos menos de 4	14 41%	44 73%	48 51%	
	Totales	34 100 %	60 100 %	94 100 %	

La relación con la proclividad para recomendar tiene la misma dirección que la anterior; 59 % de los que no tienen motivos para no recomendar a la ULA la recomendarían, contra 27 % de los que sí los tienen.

Tener motivos de recomendación tiene efectos sobre los criterios de excelencia . Pero tenerlos para no recomendar sí aparece aquí como riesgo potencial porque reduce la satisfacción, las posibilidades de reinscripción y las de recomendación.

6. ANÁLISIS

a. Confiabilidad

La confiabilidad total del instrumento empleado es de 90%, medida con r_{tt} , equivalente de a prueba alfa de Cronbach.

Aunque la convención internacional establece como aceptable una confiabilidad a partir de 0.70 (o 70 %), cada científico establece la propia. Cualquiera mayor de 0.80 es aceptable para la mayoría de los investigadores. En el presente **estudio de egresados**, la razón de los individuos fue de 10.78, por lo cual la confiabilidad obtenida resultó muy alta:

$$\text{Confiabilidad total} = \frac{10.5 - 1}{10.5} = 0.904 = 0.90$$

La tabla de análisis de varianza se deja a la vista solo para quien desee consultar técnicamente la información

Fuente de variación	grados de libertad	suma de cuadrados	varianza	razón F
Reactivos	15	77.51	5.17	16.16
Individuos	93	312.63	3.36	10.50
Residuo	1395	439.86	0.32	

b. Validez

Por su naturaleza, el instrumento empleado puede considerarse con validez de contenido por estar referido a las competencias generales completas establecidas por la ULA, aunque no necesariamente “representativa” de las específicas porque estas no fueron aleatoriamente seleccionadas, sino relacionadas por los consultores externos con los objetivos de los perfiles académicos y sancionadas por la Vicerrectoría académica.

En el estudio de empleadores, los hallazgos le brindan apoyo al marco teórico que se empleó como referencia y con ello aportan validez de construcción al instrumento empleado.

c. Pruebas estadísticas

Se recurrió a la prueba de probabilidad exacta de Fisher. De conformidad con las convenciones internacionales, cualquier relación se consideró significativa cuando la probabilidad de ocurrencia por azar fuese igual o menor de .050. Sin embargo, dado el tamaño de muestra de los empleadores, con ellos, se eligió un alfa de .010. Adicionalmente, se empleó la prueba de correlación por rangos de Spearman al comparar los datos de los empleadores y los egresados.

7. Conclusiones

Resumen de relaciones significativas y no significativas

	<i>Efecto sobre</i>			Criti
	<i>La satisfacción</i>	<i>La reins</i> <i>cripción</i>	<i>La recomen</i> <i>dación</i>	
<i>Variables sociodemográficas</i>				
1. Edad	n.s.	n.s.	n.s.	0
2. Sexo	n.s.	n.s.	n.s.	0
3. Estado civil	n.s.	n.s.	n.s.	0
4. Situación laboral	n.s.	n.s.	n.s.	0
5. Ingreso mensual	n.s.	n.s.	n.s.	0
<i>Suficiencia de los programas académicos</i>				
Qué tan relacionados están con las tareas	.007	.000	.001	3
Competencias sí obtenidas en la ULA	.006	.001	.003	3
Competencias no obtenidas en la ULA	n.s.	n.s.	n.s.	0
Diferencias entre las sí y las no obtenidas	.007	.023	n.s.	2
Requiere conocimientos	.033	.001	.001	3
<i>Competencias generales de la ULA</i>				
La cap. para plantear problemas	n.s.	n.s.	.034	1
La de resolver problemas	n.s.	n.s.	n.s.	0
El pensamiento reflexivo	n.s.	n.s.	.023	1
El pensamiento crítico	n.s.	n.s.	n.s.	0
El pensamiento creativo	.005	n.s.	.045	2
La comunicación verbal	.025	n.s.	.034	2
La comunicación escrita	.020	.022	.014	3
La administración del tiempo	.023	n.s.	n.s.	1
El trabajo en equipo	.023	n.s.	n.s.	1
El desarrollo de la autodisciplina	n.s.	n.s.	.040	1
La integridad personal	n.s.	n.s.	.003	1
El respeto	n.s.	n.s.	.035	1

El liderazgo .020 n.s. .010 2

Expresiones basadas en experiencias

Cantidad de motivos recomendar **.006** .016 .032 3
 Cantidad de motivos no recomendar **.004** **.009** **.002** **3**
 Cantidad de competencias particulares **.000** **.000** **.002** **3**

Una variable será crítica en la medida que tenga efectos sobre los criterios de excelencia.

Las sociodemográficas no son críticas. Determinan entre sí el ingreso del egresado independientemente de la influencia de la ULA.

Las que miden la suficiencia de los programas académicos son críticas por partida triple, así como las basadas en los motivos para recomendar y para no recomendar.

Otras, como la valoración de las necesidades de las competencias generales de la ULA son sencilla o doblemente críticas.

Dado que dichas competencias generales se estudiaron también con los empleadores, puede hacerse una comparación entre ellos, no solo de sus efectos, sino de la calificación tácita que cada grupo otorga a cada competencia en relación con los requerimientos o necesidades de trabajo, convirtiendo las respuestas originales en calificación porcentual mediante un procedimiento aritmético.

A guisa de ejemplo, ¿qué calificación otorgan los empleadores a la competencia de *plantear problemas*, y cuál la que le dan los egresados? ¿Qué tan similar o distintos son los efectos que unos y otros otorgan a la competencia sobre los criterios de excelencia?

<i>Competencias generales de la ULA</i>	VALORACIÓN DE LOS EMPLEADORES				VALORACIÓN DE LOS EGRESADOS			
	Nece sidad	Sat.	Recon trat	Recom	Nece sidad	Sat.	Reins crip.	Recom
1a. Plantear problemas	83	.001	.001	.001	79	n.s.	n.s.	.034

La calificación es mayor por parte de los empleadores; los efectos también. Aparentemente, los egresados le conceden menor importancia en el trabajo de la que le atribuyen los empleadores. Y aunque uno y otros son de extracción universitaria o de enseñanza superior, podría asegurarse que los primeros tienen más experiencia laboral. De ser “egresados”, los empleadores lo son más del trabajo que de la institución educativa.

¿Esto permite hipotetizar que, como tal, *un egresado sirve apenas para ingresar al medio laboral en el que se adquieren visiones diferentes y valoraciones evolucionadas.*

TABLA COMPARATIVA DE EFECTOS DE LAS COMPETENCIAS DE LA ULA

<i>Competencias generales de la ULA</i>	VALORACIÓN DE LOS EMPLEADORES				VALORACIÓN DE LOS EGRESADOS			
	Nece sidad	Sat.	Recon trat	Recom	Nece sidad	Sat.	Reins crip.	Recom
1a. Plantear problemas	83	.001	.001	.001	79	n.s.	n.s.	.034
1b. Resolver problemas	90	.000	.000	.002	91	n.s.	n.s.	n.s.
2a. El pensam. reflexivo,	86	.001	.001	.000	82	n.s.	n.s.	.023
2b. El pensam. crítico,	89	.003	.003	.002	83	n.s.	n.s.	n.s.
2c. El pensam. creativo	86	n.s.	.017	n.s.	83	.005	n.s.	.045
3a. La comuni- cación verbal	87	.026	.026	.015	91	.025	n.s.	.034
3b. La comuni cación escrita	82	.026	.000	.002	83	.020	.022	.014
4a. La admón	90	.034	.034	.037	87	.023	n.s.	n.s.

del tiempo								
4b. La del trab. en equipo	93	.000	.001	.000	85	.023	n.s.	n.s.
5a. El desarrollo de la autodisc.	89	.001	.001	.015	87	n.s.	n.s.	.040
5b El desarrollo de la integridad	93	n.s.	n.s.	.027	91	n.s.	n.s.	.003
5c. El desarrollo del respeto	86	.031	.031	.005	91	n.s.	n.s.	.035
6. El liderazgo	77	.019	.002	.005	90	.020	n.s.	.010
Promedios	87	11	12	12	86	6	1	9
	Calif.	Significativas			Calif.	Significativas		

Aunque el promedio de calificación de necesidad de las competencias es casi la misma, los empleadores vinculan mayor cantidad de ellas con los criterios de excelencia que los egresados: 35 relaciones significativas, de 39 posibles, contra 16. Mientras los egresados tienen un solo motivo significativo para reinscribirse en la ULA, aquellos tienen 10 adicionales para recontratarlos. El orden de calificaciones entre los egresados y los empleadores es distinta. La prueba rho de correlación por orden de rangos no es significativa ($r_s = 0.40$).

<i>Competencias generales de la ULA</i>	VALORACIÓN DE LOS EMPLEADORES				VALORACIÓN DE LOS EGRESADOS			
	Nece sidad	Sat.	Recon trat	Recom	Nece sidad	Sat.	Reins crip.	Recom
1a. Plantear problemas	83	.001	.001	.001	79	n.s.	n.s.	.034
1b. Resolver	90	.000	.000	.002	91	n.s.	n.s.	n.s.

problemas								
2a. El pensam. reflexivo	86	.001	.001	.000	82	n.s.	n.s.	.023
2b. El pensam. crítico,	89	.003	.003	.002	83	n.s.	n.s.	n.s.
3b. La comuni cación escrita	82	.026	.000	.002	83	.020	.022	.014
4b. La del trab. en equipo	93	.000	.001	.000	85	.023	n.s.	n.s.
Visión de resolución	87	6	6	6	84	2	1	2

El área que más entusiasmo a los empleadores parece estar solo parcialmente compartida por los egresados. Plantear problemas, resolverlos crítica y reflexivamente en equipo para luego comunicar el resultado por equipo es una dinámica en la que el empleador espera ver envuelto al egresado. Este no vincula suficientemente la trascendencia de esta postura. Tampoco el empleador le concede a la preparación profesional poder de influencia suficiente en los criterios de excelencia.

2c. El pensam. creativo	86	n.s.	.017	n.s.	83	.005	n.s.	.045
3a. La comuni cación verbal	87	.026	.026	.015	91	.025	n.s.	.034
4a. La admón del tiempo	90	.034	.034	.037	87	.023	n.s.	n.s.
5a. El desarrollo de la autodisc.	89	.001	.001	.015	87	n.s.	n.s.	.040
5b El desarrollo de la integridad	93	n.s.	n.s.	.027	91	n.s.	n.s.	.003
5c. El desarrollo del respeto	86	.031	.031	.005	91	n.s.	n.s.	.035

6. El liderazgo	77	.019	.002	.005	90	020	n.s.	010
	87	5	6	6	89	4	0	7

Esta segunda porción parece ser más inherente al egresado por estar más vinculada a su desarrollo personal. Le da motivos de satisfacción y de recomendación a la ULA, pero no como para reinscribirse en ella.

RECOMENDACIONES PARA LA ULA

Las que se hacen en el informe del Estudio de empleadores reciben refuerzo en el de Egresados, por lo cual las recomendaciones que sean propias para se añaden aquí, a partir de la sexta en adelante:

- 9. Proporcionar al empleador menos información curricular y más de resultados realmente obtenidos por los egresados o de experiencias demostrativas de habilidad.**

El lenguaje de excelencia académica o curricular amerita menos adjetivos (estratégico, creativo, oportuno, etc) y ser verbalmente más activo: *integrar el equipo que habrá de enfrentar y plantear el problema a fin de resolverlo de manera más crítica antes de presentar el informe escrito de resultados.*

- 10. La definición de cada competencia deberá redactarse con el menor número de palabras y de frases adjetivadas, las estrictamente necesarias para establecer las notas esenciales de la definición.**

Como la demostración de “habilidades para trabajar en equipo” depende solo parcialmente del individuo y más de factores externos, se considera recomendable

- 11. Teorizar menos el trabajo en equipo y abundar más en prácticas de interacción para el planteamiento de problemas y su resolución en grupo, directamente en todos los programas académicos, independientemente de la especialidad de cada uno.**

Dado que la necesidad de planteamiento y resolución de problemas es reiterativo en las competencias y los programas académicos, se considera también recomendable

- 12. Dotar a los maestros de marcos de referencia de solución de problemas y toma de decisiones, tanto individualmente como como en grupo, Habilitarlos en ello.**

La falta de destreza en la comunicación escrita no es una competencia que pueda adquirirse en plazo corto, se considera también recomendable

13. Establecer prácticas de comunicación escrita desde los primeros grados de enseñanza profesional, bajo la supervisión de mentores que orienten dicha actividad hacia la práctica de informes de trabajo.

Sin haber aparecido como un “serio problema de motivación”, las calificaciones que otorgan los empleadores a los egresados no es halagüeña. Y las competencias de autodesarrollo parecen estar un poco alejadas de una realimentación que genere sensación de logro. Por eso se considera recomendable

14. Establecer un servicio interno de asesoría u orientación que obligue a al asesorado a dar el rumbo de sus acciones y, sobre todo, a medir los avances.

15. Dado que el empleador no concede poder de influencia de la preparación profesional sobre los criterios de excelencia, sino en las competencias multicitadas, se sugiere que se informe al empleador el esfuerzo que la ULA está haciendo para formárselas al egresado.

16. Cualquier “visita práctica” a cualquier centro de trabajo debe generar acción del alumno visitante, a fin de vincular más el estudio con el trabajo.

Con su propia numeración, el Estudio de empleadores se presenta por separado con numeración propia y con un anexo que engloba las tablas de contingencias elaboradas.

Todo lo investigado y presentado en este informe es adicional a la percepción que los egresados tienen de las instalaciones, la actuación de los profesores, los de intendencia, los servicios administrativos e informáticos. Eso no se investigó y se sugiere hacerlo.

