

**INFORME FINAL,
PROYECTO FONDO SEMILLA**

Título de la Investigación:

Correspondencia entre la formación recibida en INTEC, con el desempeño en el Mercado Laboral, 2010-2015.

Responsable del Proyecto:

- Dra. GERALDA DÍAZ CORDERO (**Investigadora principal**)
- Lic. Carmen Sánchez

Distrito Nacional, República Dominicana

2017

**ESTUDIO DE CORRESPONDENCIA ENTRE LA FORMACIÓN RECIBIDA EN
INTEC, CON EL DESEMPEÑO EN EL MERCADO LABORAL, 2010-2015.**

INFORME

Tabla de Contenido

Resumen ejecutivo	2
Antecedentes	3
Planteamiento del Problema y Justificación	7
Objetivos	8
• Objetivo general	8
• Objetivos específicos:	8
Delimitación	8
METODOLOGÍA	10
Tipo de estudio	10
Área en la que se inscribe el proyecto:	10
Metodología y Resultados	11
Procedimiento de recolección de datos	12
Resultados y Productos	12
Plan de Incidencia de los resultados y productos	13
Conclusiones	47
Recomendaciones	49
Referencias Bibliográficas	50
Apendice	53
Apendice A. Empresas que participaron en la investigación	54
Apendice B. Cuestionario Satisfacción de los Egresados del INTEC en el sector laboral	58
Apendice C. Cuestionario para evaluar el nivel de satisfacción de los empleadores	60
Apendice D. Cuestionario para evaluar el nivel de satisfacción de los egresados	62

Índice de Tablas

Tabla 1 Carreras realizadas

Tabla 2 Competencias y Habilidades en egresados del INTEC

Tabla 3 Aspecto a mejorar en la formación de estudiantes del INTEC. Opinión de los empleadores

Índice de Gráficos

Gráfica 1.1 Logros expectativas del programa cursado en INTEC

Gráfica 1.2 Valoración diseño académico del programa educativo: Materias teóricas

Gráfica 1.3 Valoración diseño académico del programa educativo Materias prácticas

Gráfica 1.4 Valoración diseño académico del programa educativo Materias electivas

Gráfica 1.5 Materias con contenidos actualizados

Gráfica 1.6 Valoración de los componentes del modelo educativo: Humanística en cuanto a valores, eventos culturales y deportivos

Gráfica 1.7 Valoración Competencias básicas como comunicación, trabajo en equipo, liderazgo y emprendedurismo

Gráfica 1.8 Valoración de competencias profesionales de su campo disciplinar.

Gráfica 1.9 Valoración de competencias específicas exclusivas de su carrera

Gráfica 1.10 Nivel de dominio teórico y práctico de los procesos académicos.

Gráfica 1.11 Nivel de la capacidad de utilizar la tecnología de la información y la comunicación

Gráfica 1.12 Nivel de la capacidad de planificar proyectos de investigación científica

Gráfica 1.13 Nivel de Comunicarse efectivamente en diferentes idiomas.

Gráfica 1.14 Nivel de Honradez, responsabilidad, actitud crítica, propositiva y emprendedora

Gráfica 1.15 Nivel de Trabajo en equipo

Gráfica 1.16 Nivel de compromiso con el trabajo democrático de equipos

Gráfica 1.17 Nivel de respeto y tolerancia por las diferencias y diversidad cultural

Gráfica 1.18 Nivel de Capacidad para realizar entrevistas y evaluaciones relativo a su profesión

Gráfica 1.19 Nivel de capacidad de analizar experiencias y llegar a conclusiones propias sobre la realidad

Gráfica 2.1 Medios acudidos para búsqueda de empleo

Gráfica 2.2 Relación de empleo con carrera profesional

Gráfica 2.3 ¿A qué sector de la economía pertenece la empresa o institución en la cual labora?

Gráfica 2.4 Relevancia de la formación recibida en el INTEC para actuar proactivamente en todas las situaciones

Gráfica 2.5 Relevancia de la formación recibida para manejar problemas y oportunidades de cambio

Gráfica 2.6 Relevancia de la formación recibida en el INTEC para utilizar la tecnología de la información en su campo laboral

Gráfica 2.7 Relevancia de la formación recibida en el INTEC para predecir el desempeño financiero futuro de la organización

Gráfica 2.8 Nivel de satisfacción respecto a su trabajo

Gráfica 2.9 ¿Ha sido promovido alguna vez de puesto de trabajo?

Gráfica 2.10 Factores determinante promoción laboral

Gráfica 2.11 Nivel de consideración de la preparación académica respecto a las exigencias y necesidades de un mercado globalizado

Gráfica 2.12 Nivel de la formación académica general para traspasar fronteras de un mercado globalizado

Gráfica 2.13 nivel de dominio de otros idiomas para llegar a traspasar fronteras de un mercado globalizado

Gráfica 2.14 nivel de dominio de Tecnologías de información y comunicación para llegar a traspasar fronteras de un mercado globalizado

Gráfica 2.15 Nivel de manejo de instrumentos y equipos especializados para llegar a traspasar fronteras de un mercado globalizado

Gráfica 3.1 ¿Recibe capacitación en su ámbito laboral?

Gráfica 3.2 ¿En sus planes de desarrollo profesional considera alguna capacitación específica para su desempeño laboral?

Gráfica 3.3 Si la respuesta es afirmativa, ¿En qué área lo sugiere?

Gráfica 3.4 Para otras oportunidades de estudio, ¿Consideraría nuevamente el INTEC?

Gráfica 3.5 Si la respuesta es afirmativa, ¿Cuáles serían las razones?

Gráfica 3.6 Si su respuesta fue negativa. ¿Cuáles son las razones?

Gráfica 4.1 Jerarquización de la actualización de los contenidos para que la formación académica este más acorde a la realidad del campo laboral

Gráfica 4.2 Jerarquización de reducir el número de materias teóricas para que la formación académica este más acorde a la realidad del campo laboral

Gráfica 4.3 Jerarquización de dar más énfasis a los aspectos prácticos en la mayoría de las materias para que la formación académica este más acorde a la realidad del campo laboral

Gráfica 4.4 Jerarquización de aumentar el número de horas prácticas en talleres y laboratorios para que la formación académica este más acorde a la realidad del campo laboral

Gráfica 4.5 Jerarquización de completar y enriquecer los contenidos de los cursos con conferencias, talleres, seminarios y congresos para que la formación académica este más acorde a la realidad del campo laboral

Gráfica 4.6 Jerarquización de fortalecer el trabajo en equipo para que la formación académica este más acorde a la realidad del campo laboral

Gráfica 4.7 Jerarquización de fomentar el emprendedurismo para que la formación académica este más acorde a la realidad del campo laboral

Gráfica 4.8 Jerarquización de aumentar el número de créditos en asignatura electivas y otros idiomas para que la formación académica este más acorde a la realidad del campo laboral

Abreviaturas

ASISA- Sisa Research Group

ANJE- Asociación Nacional de Jóvenes Empresarios, Inc.

INTEC –Instituto Tecnológico de Santo Domingo

CINDA -Centro Interuniversitario De Desarrollo

UNESCO- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

UAC- Universidad Autónoma de Chihuahua

UNC- Universidad Nacional de Colombia

Resumen ejecutivo

La investigación se enmarca en evaluar la correspondencia entre la formación que reciben los egresados del INTEC y las necesidades del mercado laboral, desde la visión de los empleadores. Corresponde a un estudio mixto en el contexto de la transdisciplinariedad en los Estudios Generales.

Es una investigación de carácter descriptiva, apoyada en la producción de datos primarios a través de entrevistas en profundidad y grupos focales. Se trata de tener una visión amplia y abierta de las opiniones de los empleadores y los egresados. Este diseño conduce al análisis de contenido de las visiones de empleadores, con respecto al desempeño de los egresados del Intec.

El propósito general de la investigación es determinar la correspondencia entre la formación académica que reciben los egresados del Instituto Tecnológico de Santo Domingo y las necesidades del mercado laboral.

El estudio generó datos e informaciones mediante convocatorias a los sectores productivos, ubicados en el gran Santo Domingo y San Cristóbal, con la finalidad de conocer si los aprendizajes y formación de los egresados del INTEC, satisfacen las necesidades del mercado laboral. El estudio se ubicó en un espacio de tiempo de 5 años, desde el 2010 al 2015. Dentro del contexto de los sectores productivos se incluyen agroindustrias, manufacturas, metalurgia, energía, salud, comunicación y servicios. La elección de las demarcaciones citadas se justifica, porque en dichas provincias se ubican la mayor concentración y organización de las asociaciones empresariales. Como son la Asociación de Industrias de la Zona Franca de San Isidro, Asociación de Industrias y Empresas de Haina y Región Sur, Inc., Asociación de Empresas Industriales de Herrera y Provincia Santo Domingo, Inc. y PIISA Industrial Park.

Los resultados obtenidos en la implementación del trabajo de campo, se presentan en el presente informe, en la elaboración de un artículo para su publicación, y en la ponencia presentada en el V Seminario Internacional de Estudios Generales: Competencias y Transdisciplinariedad, realizado el jueves 12 de agosto del 2016 en el INTEC.

Antecedentes

La vinculación de las universidades con el mercado laboral ha adquirido trascendencia en el mundo académico. Es una preocupación para la universidad la disponibilidad de titulados, el reconocimiento y consolidación de las profesiones y sus egresados, la permanencia laboral, el desempeño y ascenso, motivación y actualización de los conocimientos.

Dicha preocupación está vinculada a las declaraciones externadas por la UNESCO en la primera Conferencia Mundial sobre la Educación Superior en lo relativo a la relación universidad- empresa, en su artículo 7: “Reforzar la cooperación con el mundo del trabajo y el análisis y la previsión de las necesidades de la sociedad”. Reforzar la cooperación mediante la participación de sus representantes en los órganos rectores de las instituciones, intensificar la participación de docentes y estudiantes en jornadas de aprendizaje y combinar estudios y trabajo, intercambio académico, crear y evaluar conjuntamente modalidades de aprendizaje, programas de transición y de evaluación, así como reconocimientos previos de los conocimientos adquiridos, que integren la teoría y la formación en el empleo (UNESCO 1998, p.25).

Siguiendo las directrices de la UNESCO, más la preocupación de los empleadores, especialmente del ámbito privado, el INTEC, universidad comprometida con la sociedad y el seguimiento de sus egresados, ha implementado dentro de su estructura curricular, un conjunto de herramientas para desarrollar la vinculación universidad-empresa. Entre las cuales se encuentran:

- 1- El sistema de Pasantías de honor. Programa que tiene como propósito vincular al estudiante con la empresa.
- 2- El programa INTEC te busca empleo, dando facilidad para que las empresas realicen la búsqueda por área y género, involucrando redes sociales en la plataforma como Twitter y Facebook.
- 3- Ferias de empleos y publicación de ofertas de empleo *online*.
- 4- Desarrollo de cursos de educación permanente en coordinación con las empresas.

- 5- Realización de Foro con los empleadores de diferentes empresas, para escuchar de ellos sus opiniones sobre las competencias que deben tener los egresados, las carreras o programas que requiere la sociedad y/o mercado laboral, y lo que debe fortalecer el INTEC en el proceso de formación de sus estudiantes para su desarrollo como profesionales.
- 6- Firma de convenios interinstitucionales para potenciar el emprendimiento, la orientación financiera y el desarrollo de oportunidades educativas y laborales para los jóvenes Intecianos.

En ese orden, el estudio “Ideas y Percepciones relacionadas a INTEC en el Sector Empleador de la República Dominicana”, revela que los empleadores resaltan la disposición de los egresados del INTEC a continuar aprendiendo, que muestran buena preparación y exhiben valores como son responsabilidad, compromiso, honestidad. Otros opinaron que los egresados salen vacíos de las aulas, carecen de habilidades, aptitudes, dominio del inglés, poca integración, sinergia grupal y disposición. Los resultados del estudio se consideraron en el Plan Estratégico de la Dirección de Desarrollo y Egresados de INTEC. (ASISA, 2011).

El estudio “Prioridades y Áreas de Conocimientos en Programas Universitarios del Ámbito de Negocios”, indica que las áreas de conocimiento más demandada por las empresas dominicana son la comunicación corporativa, el liderazgo, habilidades directrices, trabajo en equipo y la gestión del talento humano y de procesos. Áreas que las empresas asignan 38% a 44 % y que apenas están presentes en un 15% a 16 % en las asignaturas de un total de 178 analizadas, correspondientes a cinco carreras. Además, las empresas demandan a las universidades incrementar en los programas académicos el trabajo en equipo, gestión del talento humano y de procesos, la comunicación oral y escrita, entre otros (ANJE, 2015).

- **Precisión del *estado del arte***

Investigaciones realizadas en diferentes países, por universidades y/o instituciones ligadas a la educación superior, anticipan de manera profesional y académica la documentación sobre la correspondencia entre formación universitaria y las necesidades del mercado laboral.

El estudio “Competencias y Habilidades del alumnado egresado de la Universidad de Alicante: La Visión de los empleadores”, en la Universidad de Alicante, identificó que las empresas valoran positivamente los conocimientos teóricos adquiridos por los universitarios, pero hay carencias en el dominio de los idiomas, en la contabilidad, la gestión empresarial y la formación en el área de atención al cliente. Expresan que hay una necesidad de seguir avanzando en el diálogo entre empresas, instituciones y Universidad, para poder llevar a la práctica la conjunción entre formación en conocimientos y desarrollo de habilidades y destrezas y mejorar la empleabilidad de los egresados (Mateo, C y Albert, M. 2010).

El estudio “ Seguimiento de Egresados”, realizado por la Universidad Autónoma de Chihuahua, los resultados indicaron que los egresados le dan prioridad a la vinculación a través de convenios de participación con empresas donde laboran egresados universitarios, impartir cursos de actualización y capacitación en las diversas áreas, fortalecer la bolsa de trabajo, actualizar contenidos y reducir la teoría y hacer énfasis en las prácticas, como estrategia para que la formación académica esté más acorde a la realidad con el campo laboral (UAC 2010).

Dos estudios situados en el contexto de la relación universidad-empresa, titulados “Las competencias de los egresados y el posicionamiento de los egresados”, realizados por la Universidad Nacional de Colombia, los resultados reflejaron que un 90% de los encuestados poseen valores, principios éticos y facilidad para comunicarse de manera escrita, mientras que un 55% dijeron no tener el dominio de un segundo idioma y trabajar en contextos internacionales. Sobre el posicionamiento de los egresados, encontraron que había un alto porcentaje de profesionales en el exterior, y que los mismos realizaron estudios de maestría, la ocupación era la docencia y la investigación y estaban radicados en Estados Unidos y España (UNC, 2011).

Varios estudios sobre “La Situación Actual del Seguimiento de Egresados e Inserción Laboral: Experiencias universitarias”, realizados en catorce (14) universidades de Chile, los resultados indican que: a) existe una amplia diversidad de propósitos y estrategias para realizar los procesos de seguimiento de egresados y apoyo a la inserción laboral, b) se observa una convergencia de objetivos hacia el posicionamiento de las universidades y

obtención de reconocimiento público más que un foco eficiente en seguimiento de egresados o la inserción laboral, c) que las universidades requieren contar con información sistemática y fidedigna de las necesidades sociales educativas en relación con las profesiones ofrecidas por las universidades y el campo laboral de las mismas, y d) el proceso de seguimiento de egresados, inserción laboral y la empleabilidad constituyen una responsabilidad institucional que debe formar parte del aseguramiento de la calidad de la formación profesional (CINDA, 2012).

El estudio “Las Demandas del Mercado Laboral a los Titulados Universitarios”, realizado por la Universidad de Granada, puso de manifiesto la sensibilidad e importancia que la Universidad concede a la formación para el empleo de sus titulados, el seguimiento de los egresados, guía de salidas profesionales para favorecer la inserción laboral de los estudiantes y egresados. Los principales hallazgos: las empresas muestran alta satisfacción con la incorporación de titulados universitarios, los programas de prácticas suscitan interés para las empresas, las competencias lingüísticas e informáticas tienen un peso destacado en la selección del personal universitario, la titulación cursada, la experiencia profesional y la formación complementaria se convierten en variables vinculadas al currículo que más valoraron las entidades. La capacidad para la toma de decisiones, la negociación eficaz, la resolución de problemas, capacidad de liderazgo y coordinación de equipos, competencias valorada de manera negativa por los empleadores. (Valero, 2012).

Planteamiento del Problema y Justificación

El estudio permitió explorar las situaciones de vinculación, articulación, limitaciones educativas, motivación y desempeño laboral de los egresados con los requerimientos de formación y el perfil demandado por empresas.

La relevancia está en hacer un análisis de la contribución de la institución educativa al desarrollo de competencias profesionales, y para identificar el tipo de formación efectiva que debieran otorgar en el contexto socioeconómico y cultural actual.

El estudio fue una oportunidad desde la transdisciplinariedad para buscar soluciones a problemas que enfrentan la vinculación entre la universidad y el campo laboral. Entre estos, los perfiles profesionales y las demandas del sector productivo. Sus resultados servirán para:

a) Retroalimentar los programas de formación de las distintas carreras que forman el currículo del INTEC.

b) Identificar la inserción y desarrollo de los egresados, si se incorporan a empresas productivas y de servicios, si dentro de ellas ocupan posiciones bajas o intermedias, o si pueden acceder progresiva y rápidamente a posiciones complejas evidenciando liderazgo, resolución de problemas y toma de decisiones.

Se considera para este estudio las directrices planteadas en el Plan Estratégico del INTEC referidas a la “Vinculación universidad - empresa, gobierno – sociedad, y la investigación e innovación” y se sitúa en los estudios generales y en la integración de los saberes globales desde la transdisciplinariedad en la educación superior. Este planteamiento se corresponde con lo expresado por Delgado, (2009) sobre la transdisciplinariedad, que, en su opinión, busca la confrontación de las disciplinas para articular los datos e informaciones sobre el fenómeno o problema a investigar lo común entre ellas, aquello que las atraviesa y trasciende en su individualidad, lo cual pertenece al todo. Se aplica la transdisciplinariedad como fundamento para la comprensión global del conocimiento, que permite ver las conexiones directas entre las disciplinas.

Objetivos

- **Objetivo general**

Determinar si el desempeño laboral de los egresados de INTEC se corresponde con las demandas empresariales, atendiendo a las capacidades, competencias y habilidades propuestas por la universidad en la oferta curricular, en periodo 2010-2015.

- **Objetivos específicos:**

- Determinar la inserción de los egresados del INTEC en el mercado laboral en el periodo 2010-2015.
- Analizar el nivel de satisfacción de los empleadores con relación al desempeño laboral los egresados del INTEC.
- Analizar el nivel de satisfacción de los egresados con relación al potencial y desarrollo en el mercado laboral.
- Identificar las competencias y habilidades de los empleados según resultados de la evaluación del desempeño.

Delimitación

El estudio generó datos e informaciones obtenidas mediante convocatorias a los sectores productivos, ubicados en el gran Santo Domingo y San Cristóbal, con la finalidad de conocer si los aprendizajes y formación de los egresados del INTEC, están en correspondencia con las demandas de las necesidades de competencias y habilidades para ubicarse y desempeñarse eficientemente en un contexto competitivo local y global. El estudio se ubicó en un espacio de tiempo de 5 años, desde el 2010 al 2015.

Dentro del contexto de los sectores productivos se incluyeron agroindustrias, manufacturas, metalurgia, energía, salud, comunicación y servicios. La elección de las demarcaciones citadas para la investigación se justifica porque en dichas provincias se ubican la mayor concentración y organización de las asociaciones empresariales como son la Asociación de Industrias de la

Zona Franca de San Isidro, Asociación de Industrias y Empresas de Haina y Región Sur, Inc., Asociación de Empresas Industriales de Herrera y Provincia Santo Domingo, Inc. y PIISA Industrial Park.

Tiempo: 5 años (2010-2015)

Población: Sectores productivos de Santo Domingo y San Cristóbal. Egresados del Instituto Tecnológico de Santo Domingo (INTEC).

Espacio: República Dominicana

Palabras clave

- Transdisciplinar
- Egresado
- Empresa
- Competencias

METODOLOGÍA

Tipo de estudio

Es una investigación mixta, de carácter descriptiva, apoyada en la producción de datos primarios a través de entrevistas en profundidad y grupos focales. Se trata de tener una visión amplia y abierta de las opiniones de los empleadores y los egresados. Este diseño conduce al análisis de contenido de las visiones de empleadores, con respecto al desempeño de los egresados. Es una investigación integradora y transdisciplinaria, vinculante a los Estudios Generales.

Área en la que se inscribe el proyecto:

El área en que se inscribe el proyecto de investigación es, en Los Estudios Generales y en la integración de los saberes globales desde la transdisciplinariedad en la educación superior. La transdisciplinariedad es una nueva forma de aprendizaje y resolución de problemas, que involucra la cooperación entre diferentes partes de la sociedad y la academia, para enfrentar los complejos desafíos de nuestras sociedades.

En esa dirección, la presente investigación incorpora los planteamientos de (Pohly y Hirsch Hadorn, 2007), Saavedra, González, Lopez, & Ortiz, 2012), Nicolescu, 1996) quienes sostienen que la transdisciplinariedad permite la creación de conocimientos en torno a la resolución de problemas del mundo real, la comprensión del mundo presente desde el imperativo de la unidad del conocimiento y que su interés es la dinámica de la acción inscrita en distintos niveles de realidad.

De igual manera, Nicolescu, sostiene que la transdisciplinariedad se apoya en la existencia y percepción de distintos niveles de realidad, en la aparición de nuevas lógicas y en la emergencia de la complejidad. En este caso, la correspondencia entre la formación académica con el desempeño en el mercado laboral, a partir de la integración de distintas dimensiones (disciplinas académicas, afectividades y contextos), así como las visiones y percepciones del

problema con la intervención de todos los componentes del universo, que son la universidad, los egresados y los empleadores.

Metodología y Resultados

El enfoque de la metodología indica que es una investigación mixta apoyada en la producción de datos primarios a través de encuestas, entrevistas y grupos focales a empleadores y empleados egresados del INTEC de sectores productivos de la agroindustria, manufactura, metalurgia, energía, salud, comunicación y servicio, ubicados éstos en el gran Santo Domingo y San Cristóbal.

La técnica aplicada en la recolección de datos fue el cuestionario. Se diseñaron dos cuestionarios, uno para medir el nivel de satisfacción de los egresados y el otro para medir nivel de satisfacción de los empleadores, requerimientos y expectativas hacia la universidad. El cuestionario dirigido a los egresados, contiene 25 preguntas cerradas, estructurado en los siguientes componentes: a) Información general, b) Satisfacción y formación académica, c) Desempeño laboral, d) Actualización profesional, y e) Sugerencias (Ver anexo # 1). El cuestionario aplicado a los empresarios consta de tres componentes: Los egresados, las expectativas de los empresarios y los requerimientos de los empresarios para la universidad (Ver anexo # 2).

La validez del instrumento se estableció mediante la revisión de evaluación de equipo de expertos. La confiabilidad de los instrumentos se estableció mediante el método de la división de dos mitades.

De un universo de 245 empresas pertenecientes a la Asociación de Industrias de la Zona Franca de San Isidro, Asociación de Industrias de Haina, Asociación de Empresas Industriales de Herrera, empresas de PIISA Industrial Park, empresas del gran Santo Domingo se ha seleccionado una muestra de 110 empresas.

En la selección de la muestra de los egresados se aplicó la fórmula

$$n = \frac{N \times Z_{\frac{\alpha}{2}}^2 \times p \times q}{\alpha^2 \times (N-1) + Z_{\frac{\alpha}{2}}^2 \times p \times q}$$

de una población de $N = 3,935$ egresados que poseen correos electrónicos, del total de 4,128 egresados en el periodo 2010-2015.

3. Documento: directorio de empresas locales donde sea posible desarrollar proyectos que signifiquen oportunidades de trabajo para los egresados,
4. Recomendación reforma curricular para dar respuesta a los requerimientos de desempeño laboral.
5. Sugerir comunicación permanente con empleados – empleadores.

Plan de Incidencia de los resultados y productos

Divulgación:

- Coloquio sobre Investigación Transdisciplinaria. Agosto, 2015
- Publicaciones de artículos en las Revistas Alza, Ciencia y Sociedad del INTEC, y Documentos-INTEC. 2016.
- Publicación de un libro.2016. 2017.
- Primer Simposio de Investigación Transdisciplinaria. Junio, 2016
- Foro: Universidad y Mercado Laboral. 2016.

Tratamiento y análisis de los datos

Se hizo la categorización e interpretación de los resultados, de manera cualitativa y cuantitativa, en correspondencia con los objetivos y las preguntas de investigación. El análisis y presentación de los datos se hace considerando las respuestas y nivel de satisfacción de los empleadores y egresados.

En ese orden, la investigación, tiene un carácter integrador entre la universidad, los empleadores y los egresados. El estudio de la relación entre el todo y las partes ha sido un aspecto fundamental de la Educación General. A partir de este argumento, el todo es la sociedad y los componentes son la universidad, los egresados y los empleadores. El complemento de esta investigación sería determinar el impacto que producen en los consumidores los productos emanados de las empresas. La Investigación incorporó la reflexión, desde la visión de los empleadores y de los egresados, con un enfoque transdisciplinario en los Estudios Generales.

Resultados cuantitativos. Encuesta aplicada a los egresados.

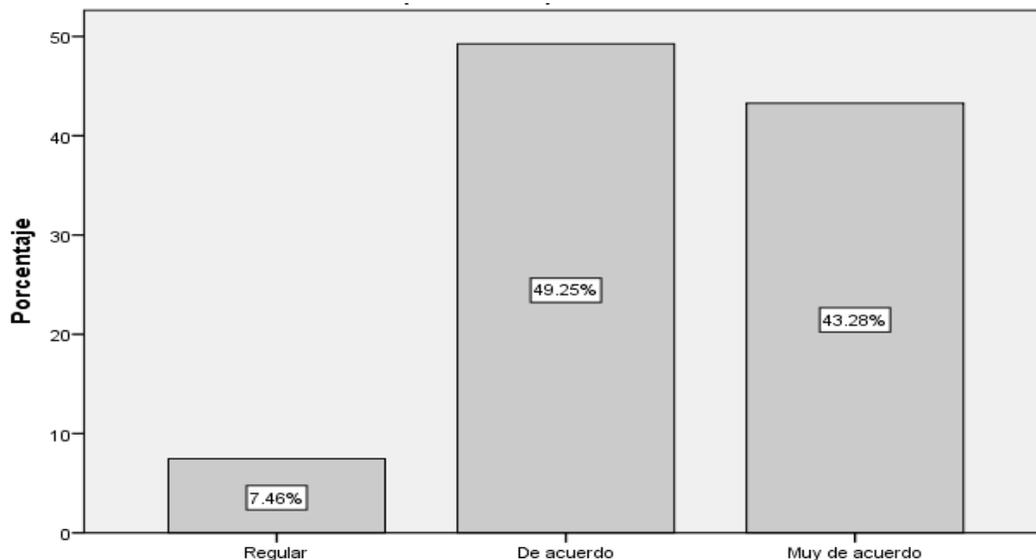
Tabla 1. Carrera realizada

Carreras	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ingeniería industrial	34	24.3	25.6	25.6
Ingeniería civil	19	13.6	14.3	39.8
Administración de empresas	12	8.6	9.0	48.9
Medicina	6	4.3	4.5	53.4
Ingeniería eléctrica	6	4.3	4.5	57.9
Ingeniería electrónica	1	.7	.8	58.6
Psicología	9	6.4	6.8	65.4
Maestría en alta gerencia	3	2.1	2.3	67.7
Ingeniería de sistemas	2	1.4	1.5	69.2
Mercadeo	13	9.3	9.8	78.9
Contabilidad	5	3.6	3.8	82.7
Diseño industrial	4	2.9	3.0	85.7
Finanzas corporativas	1	.7	.8	86.5
16	1	.7	.8	87.2
Maestría en género y desarrollo	1	.7	.8	88.0
Economía	7	5.0	5.3	93.2
19	1	.7	.8	94.0
Especialidad en nutriología clínica	2	1.4	1.5	95.5
Mecatrónica	1	.7	.8	96.2

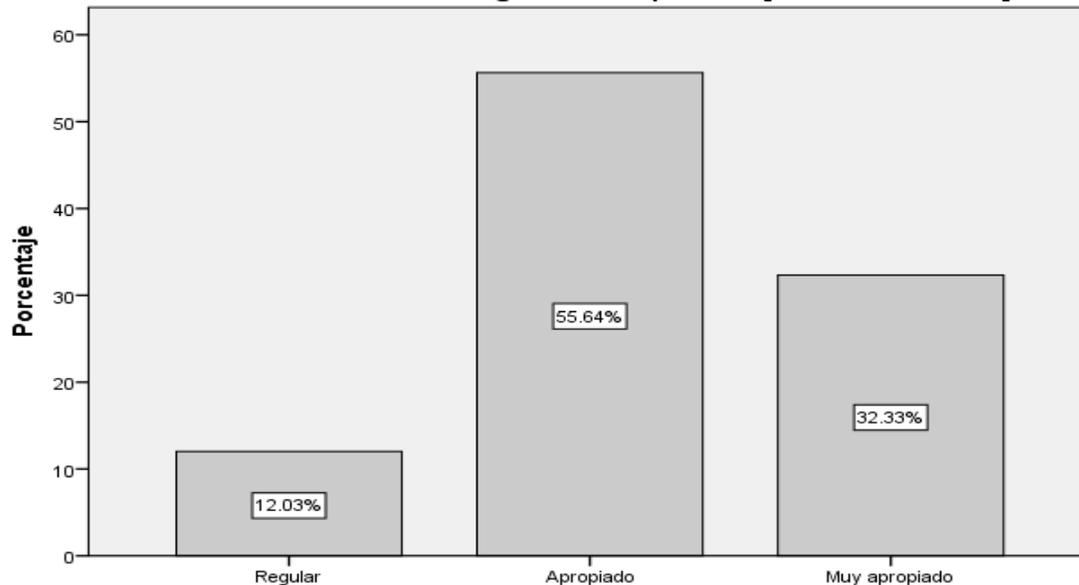
Humanidades y filosofía	2	1.4	1.5	97.7
Maestría en educación	1	.7	.8	98.5
Ingeniería mecánica	1	.7	.8	99.2
MBA	1	.7	.8	100.0
Total	133	95.0	100.0	
Perdidos Sistema	7	5.0		
Total	140	100.0		

Sección I-Satisfacción y formación académica

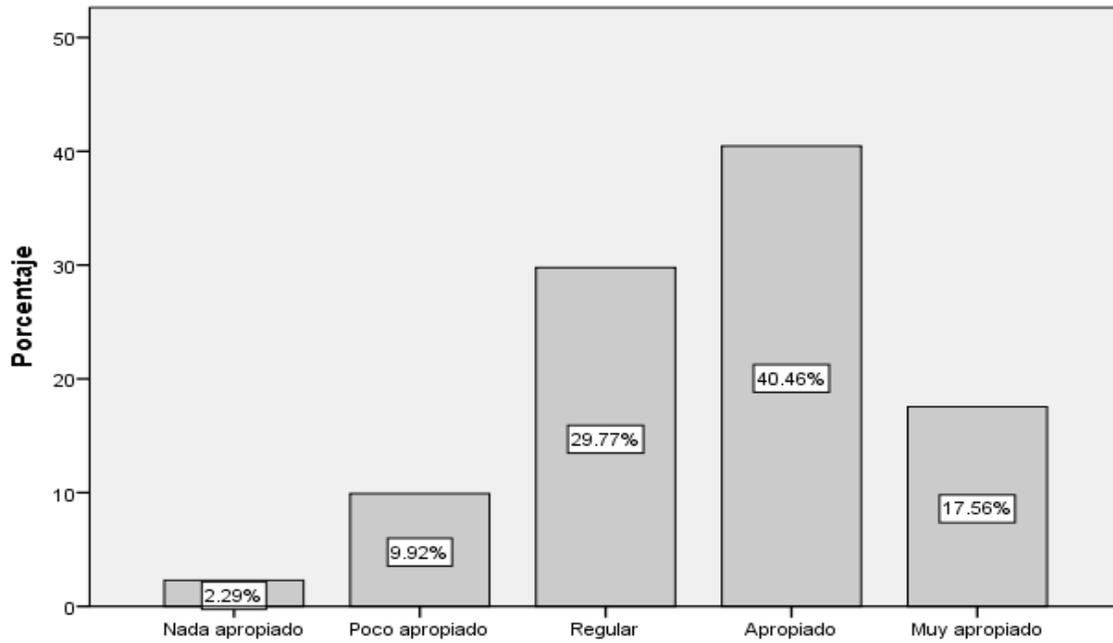
Gráfica 1.1: Logros expectativas del programa cursado en INTEC



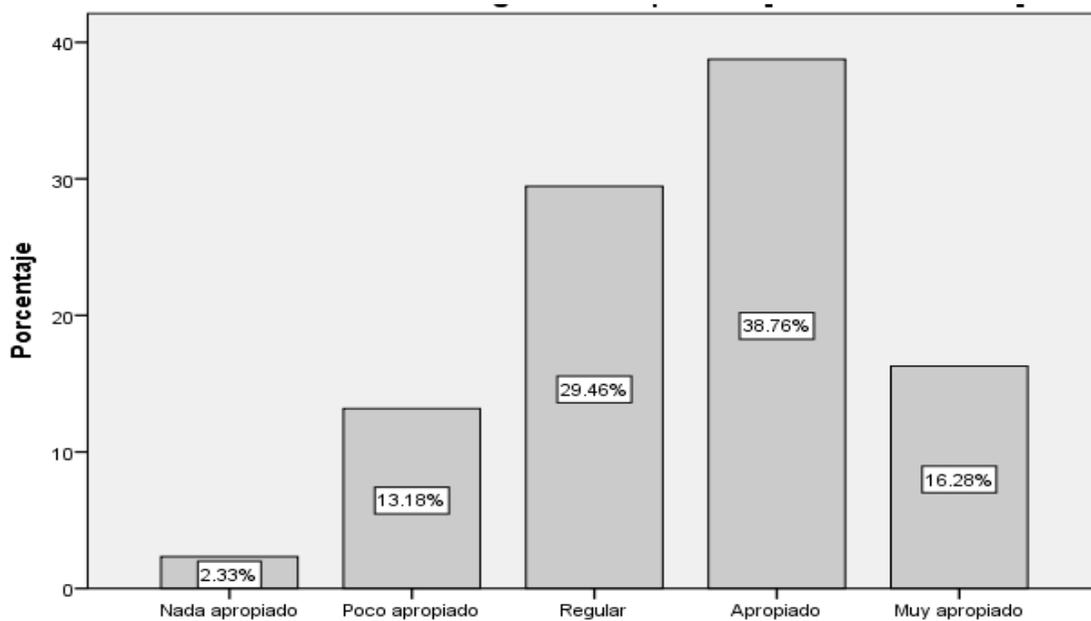
Gráfica 1.2: Valoración diseño académico del programa educativo: Materias teóricas



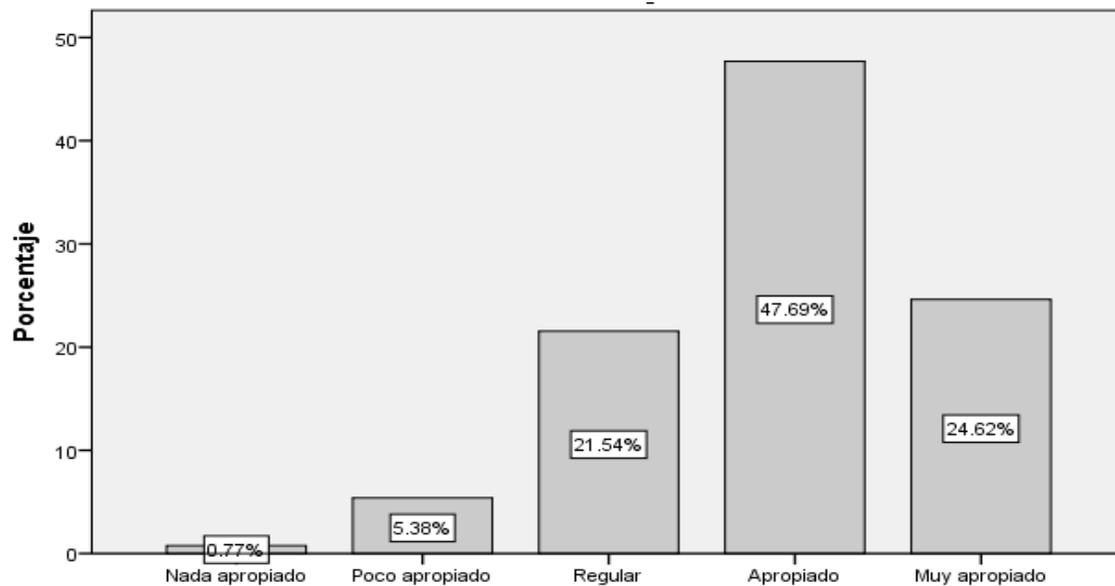
Gráfica 1.3: Valoración diseño académico del programa educativo. Materias prácticas



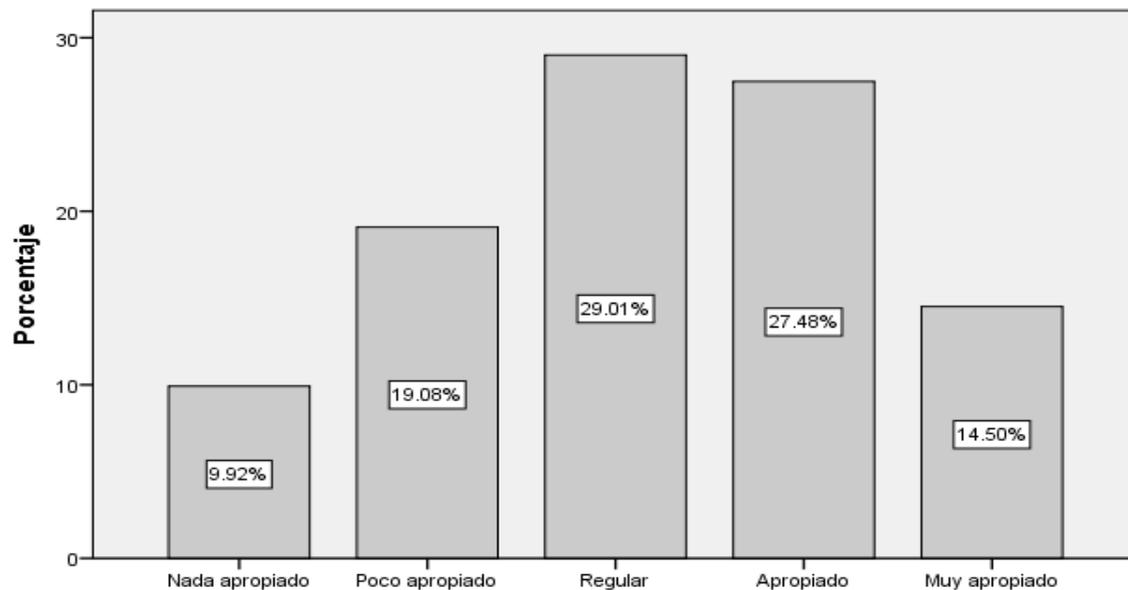
Gráfica 1.4: Valoración diseño académico del programa educativo. Materias electivas



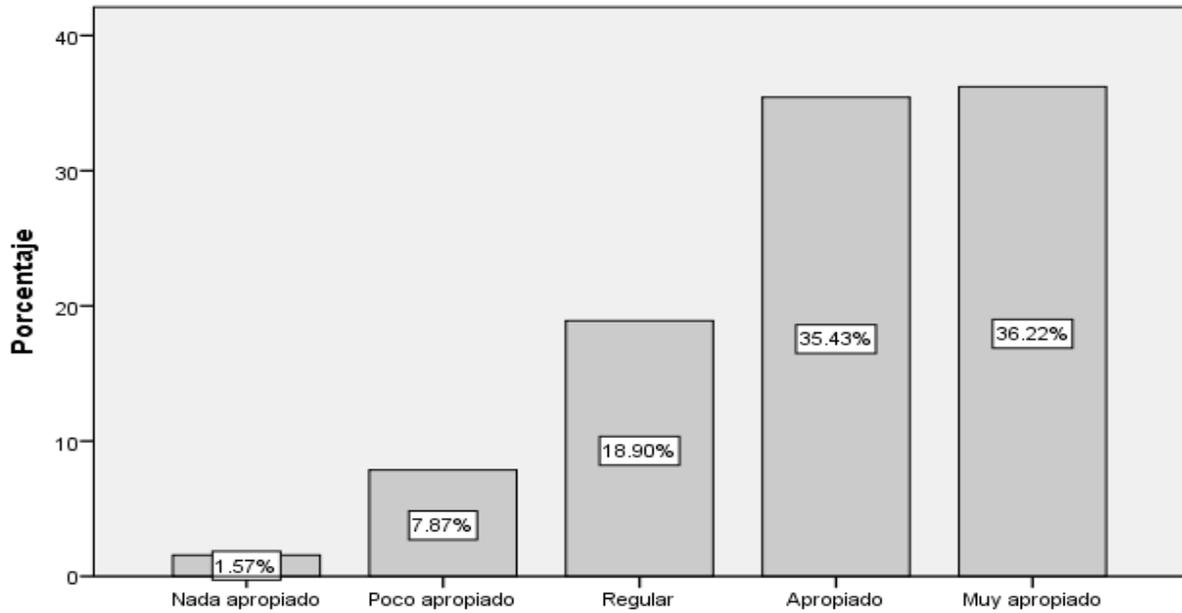
Gráfica 1.5: Valoración de materias con contenidos actualizados



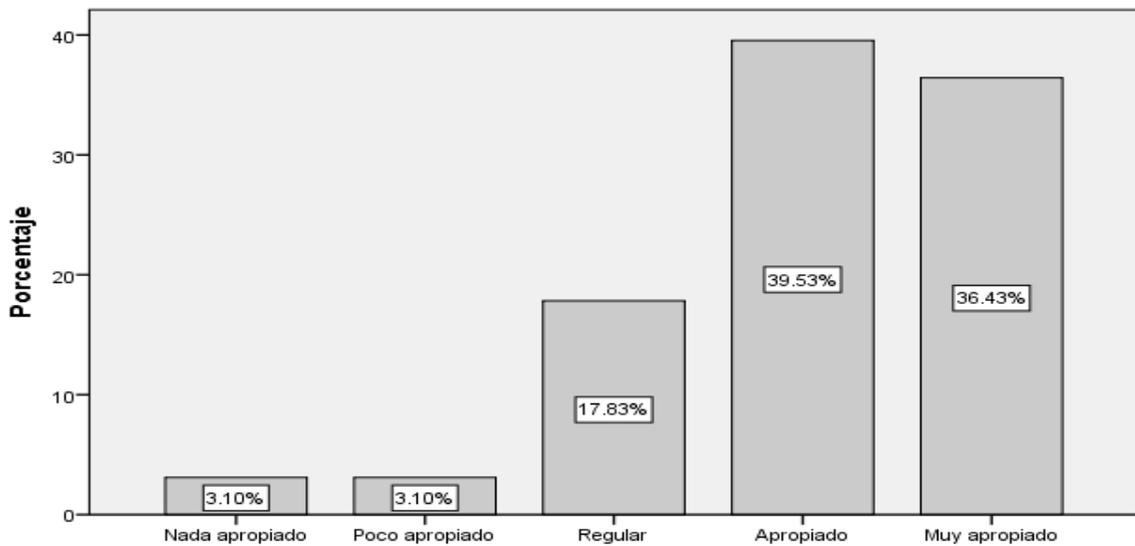
Gráfica 1.6: Valoración de los componentes del modelo educativo: Humanística en cuanto a valores, eventos culturales y deportivos



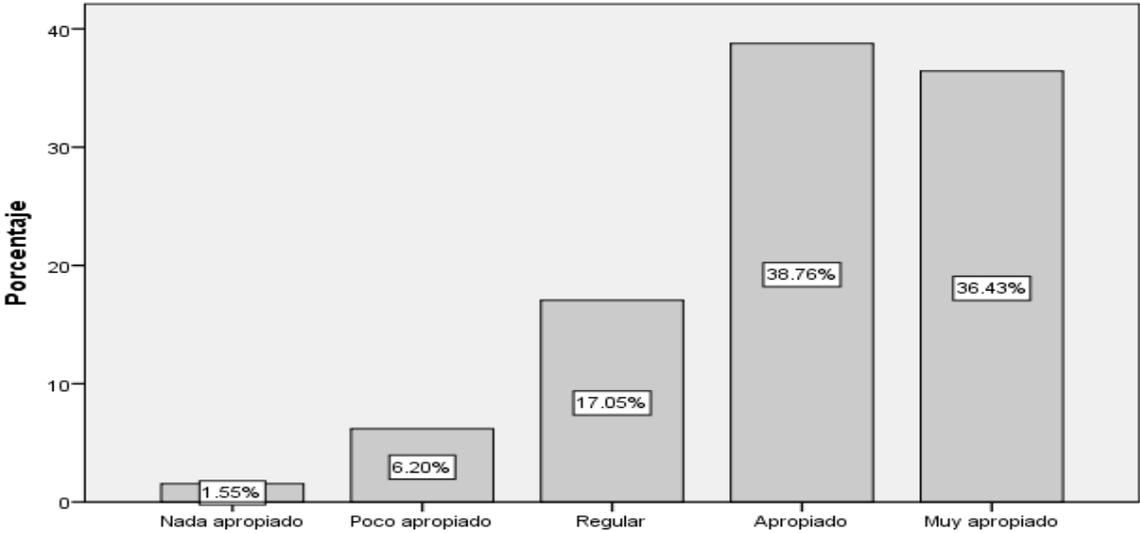
Gráfica 1.7: Valoración Competencias básicas como comunicación, trabajo en equipo, liderazgo y emprendedurismo.



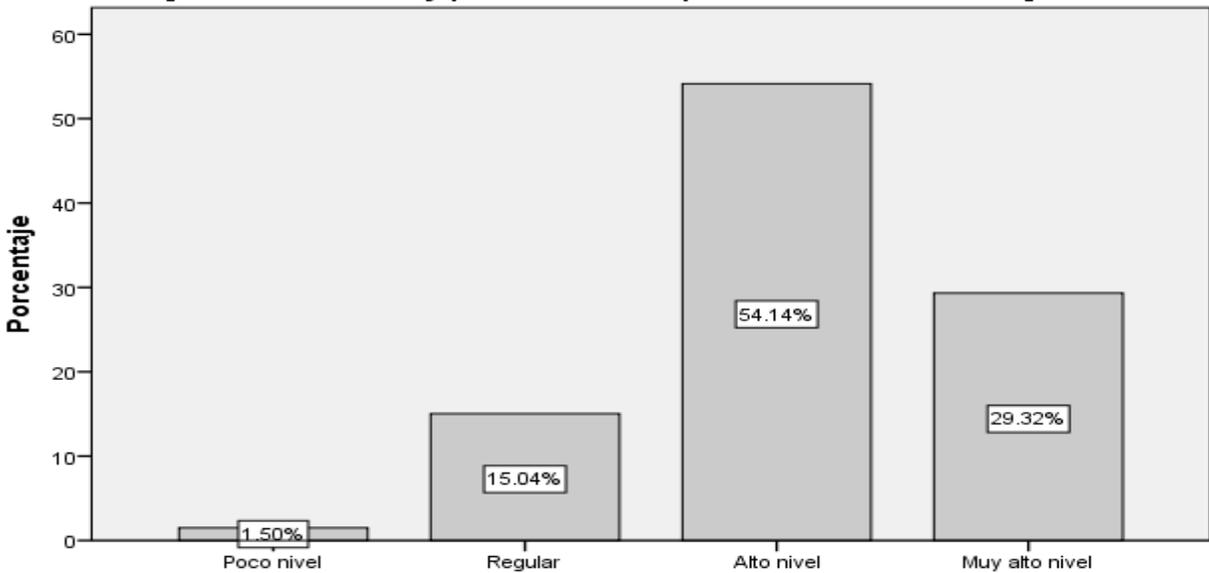
Gráfica 1.8: Valoración de competencias profesionales de su campo disciplinar.



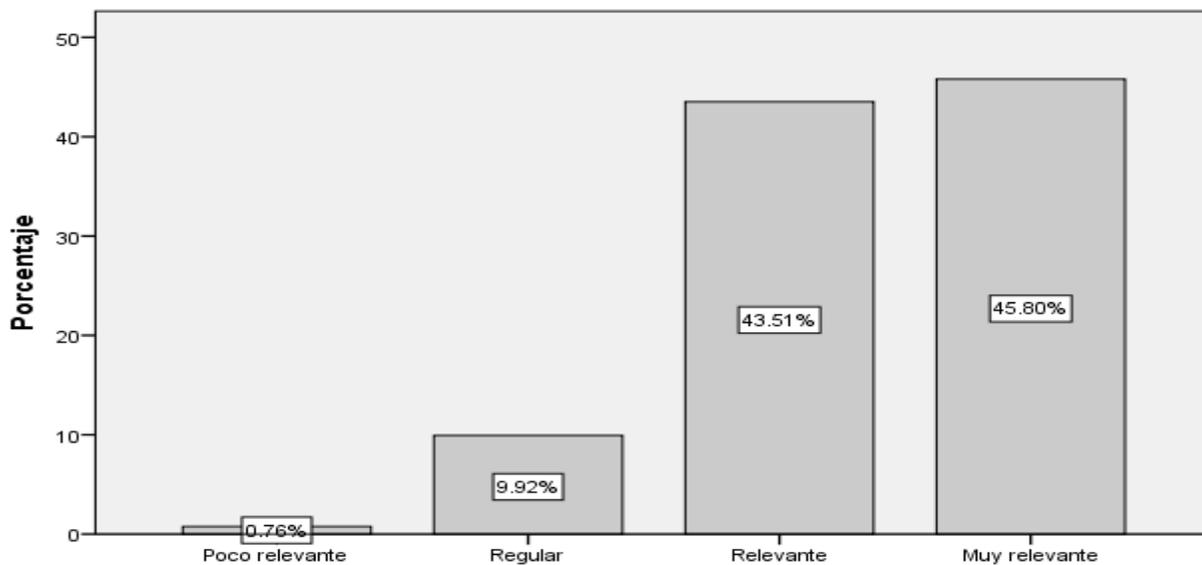
Gráfica 1.9: Valoración de competencias específicas exclusivas de su carrera



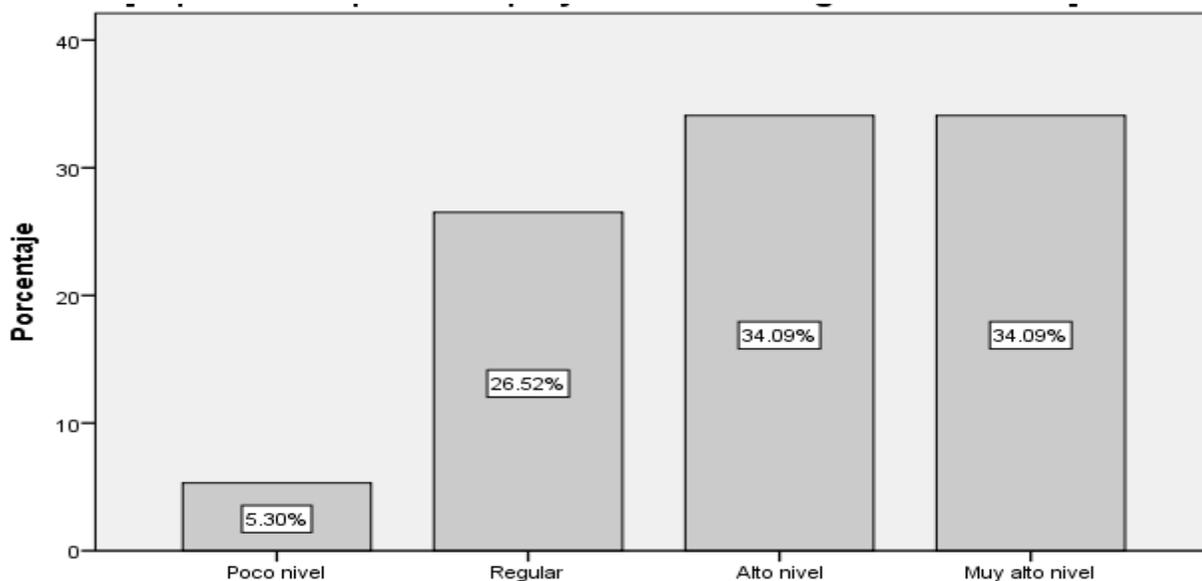
Gráfica 1.10: Nivel de dominio teórico y práctico de los procesos académicos.



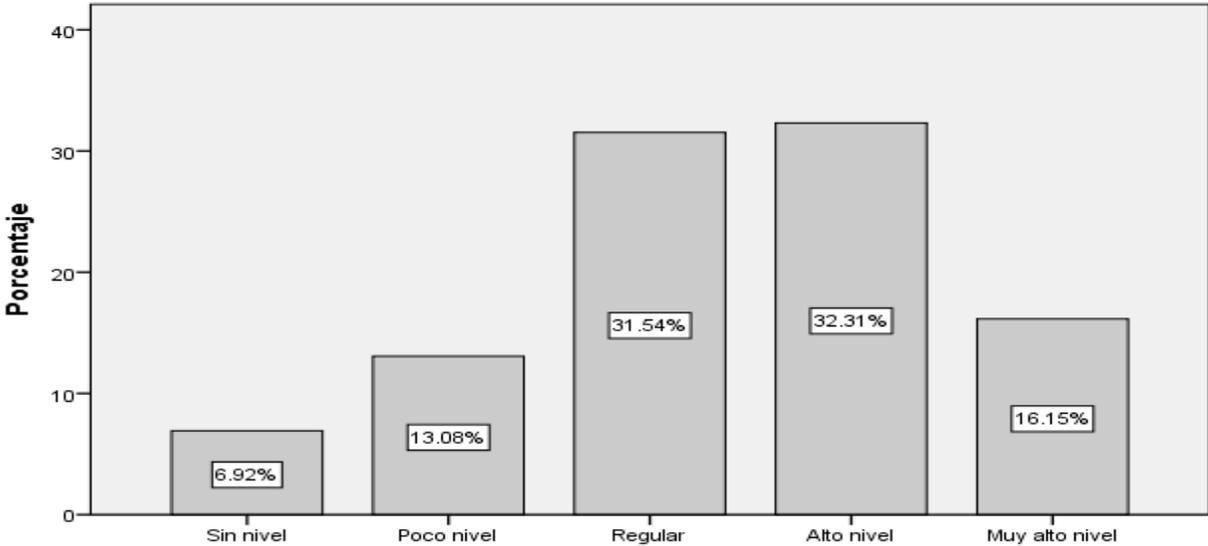
Gráfica 1.11: Nivel de la capacidad de utilizar la tecnología de la información y la comunicación.



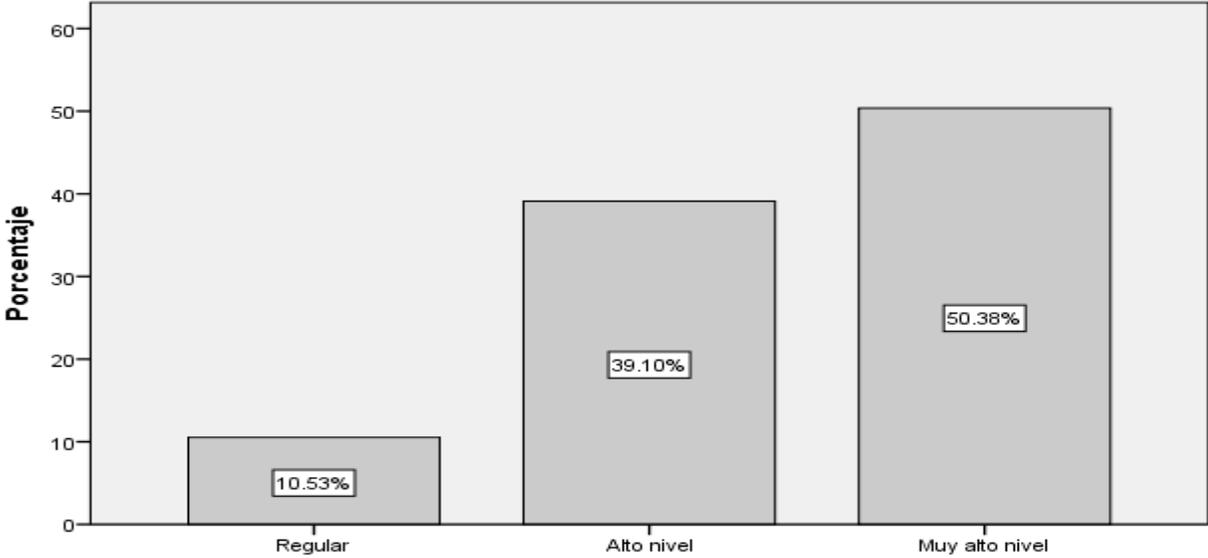
Gráfica 1.12: Nivel de la capacidad de planificar proyectos de investigación científica



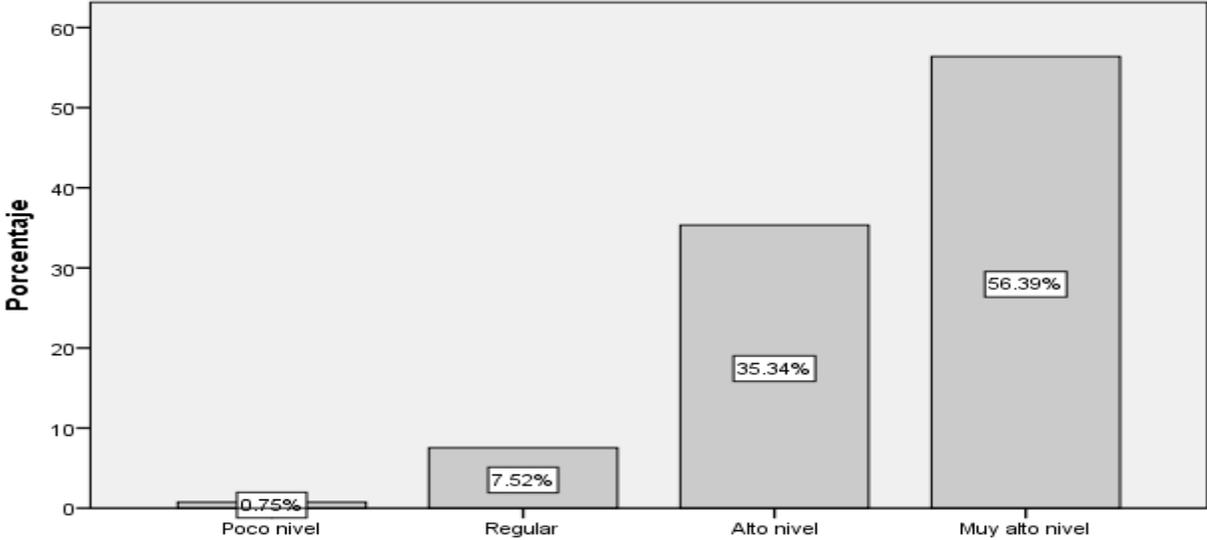
Gráfica 1.13: Nivel de Comunicarse efectivamente en diferentes idiomas.



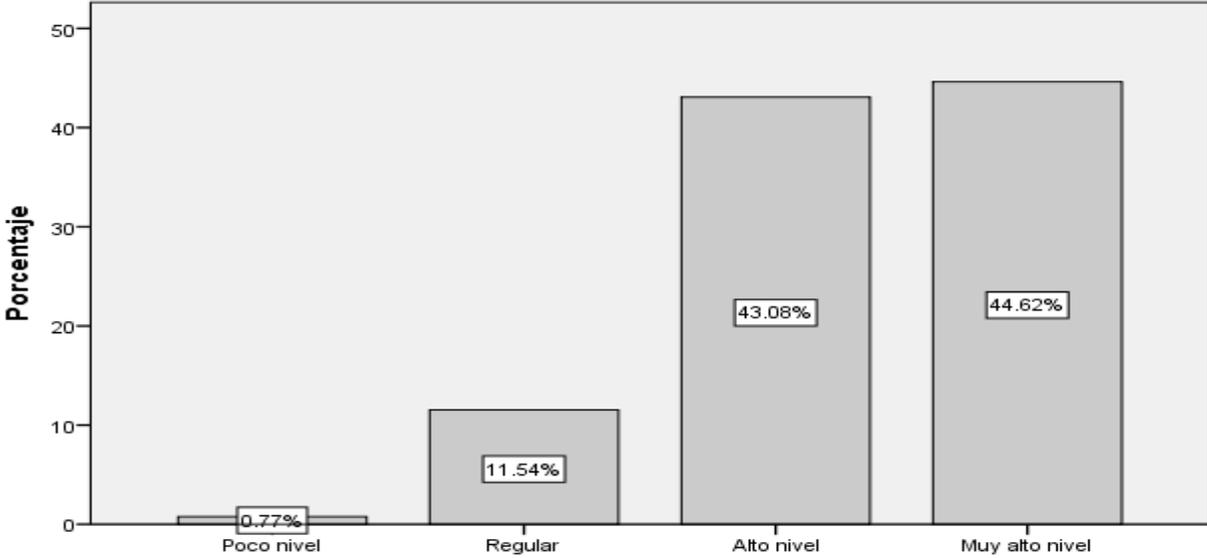
Gráfica 1.14: Nivel de honradez, responsabilidad, actitud crítica, propositiva y emprendedora



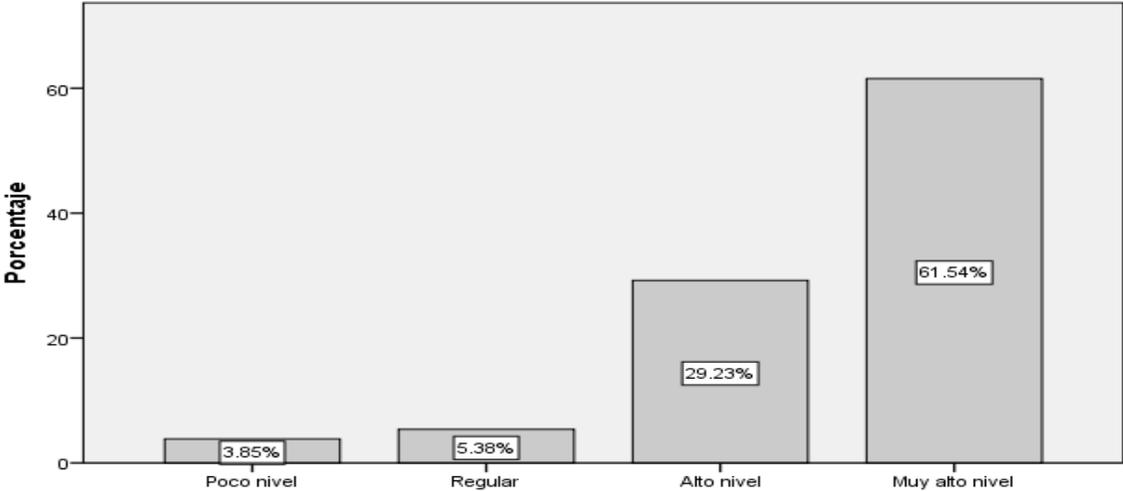
Gráfica 1.15: Nivel de Trabajo en equipo



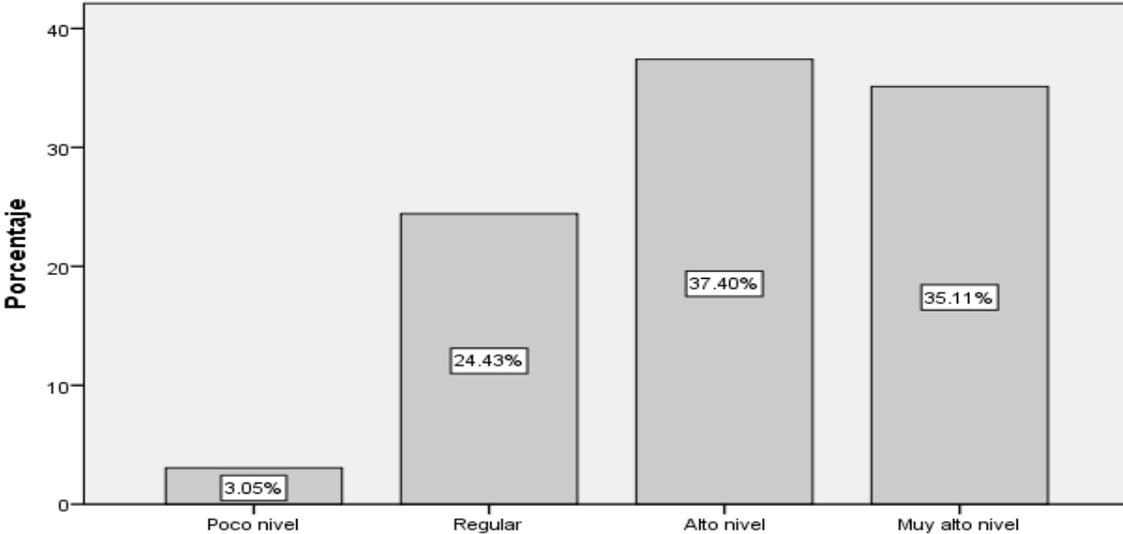
Gráfica 1.16: Nivel de compromiso con el trabajo democrático de equipos



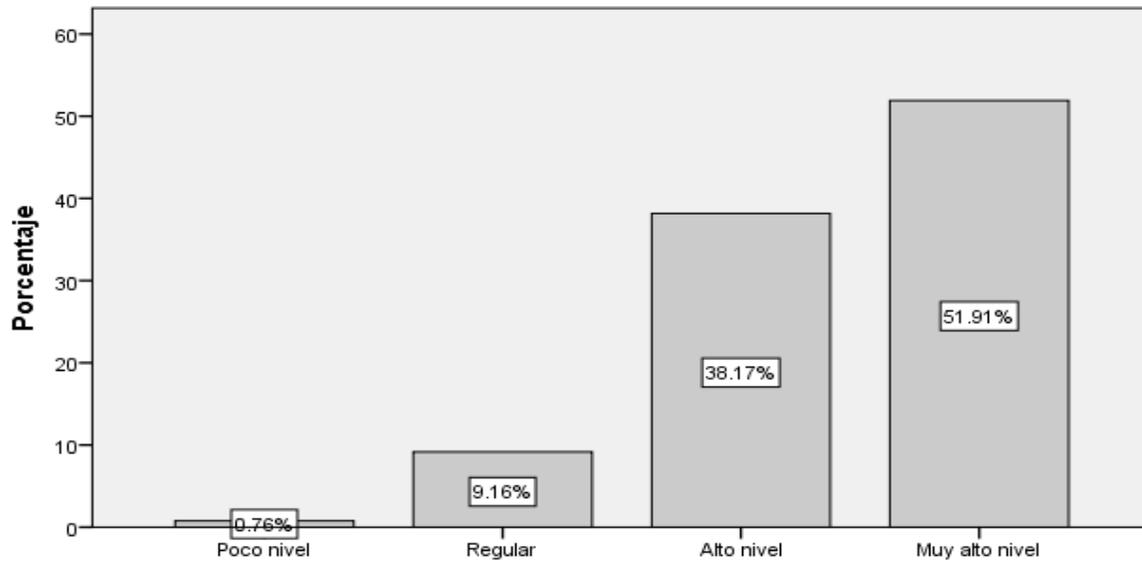
Gráfica 1.17: Nivel de respeto y tolerancia por las diferencias y diversidad cultural



Gráfica 1.18: Nivel de Capacidad para realizar entrevistas y evaluaciones relativo a su profesión

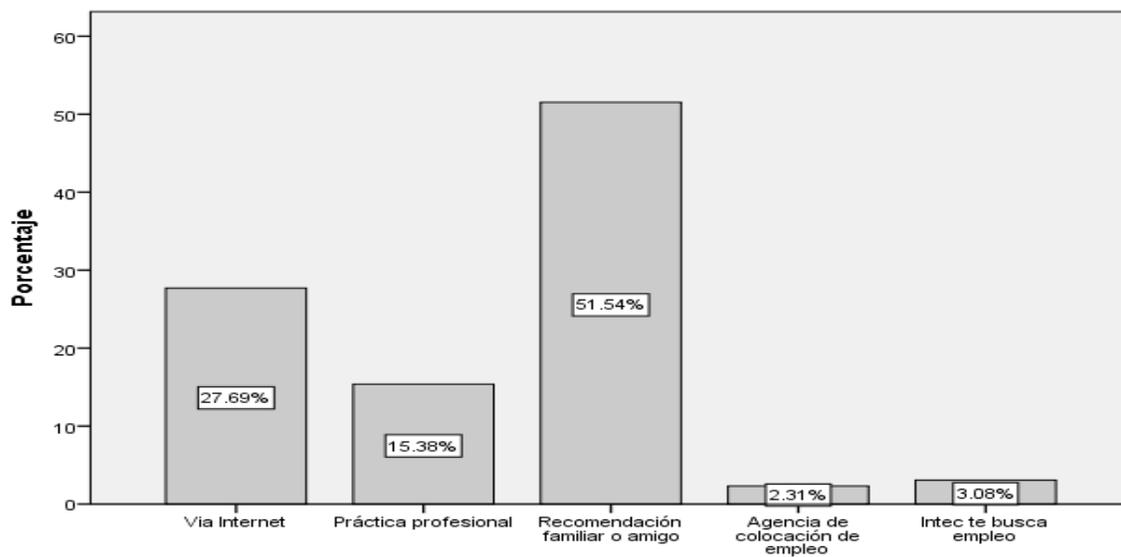


Gráfica 1.19: Nivel de capacidad de analizar experiencias y llegar a conclusiones propias sobre la realidad.

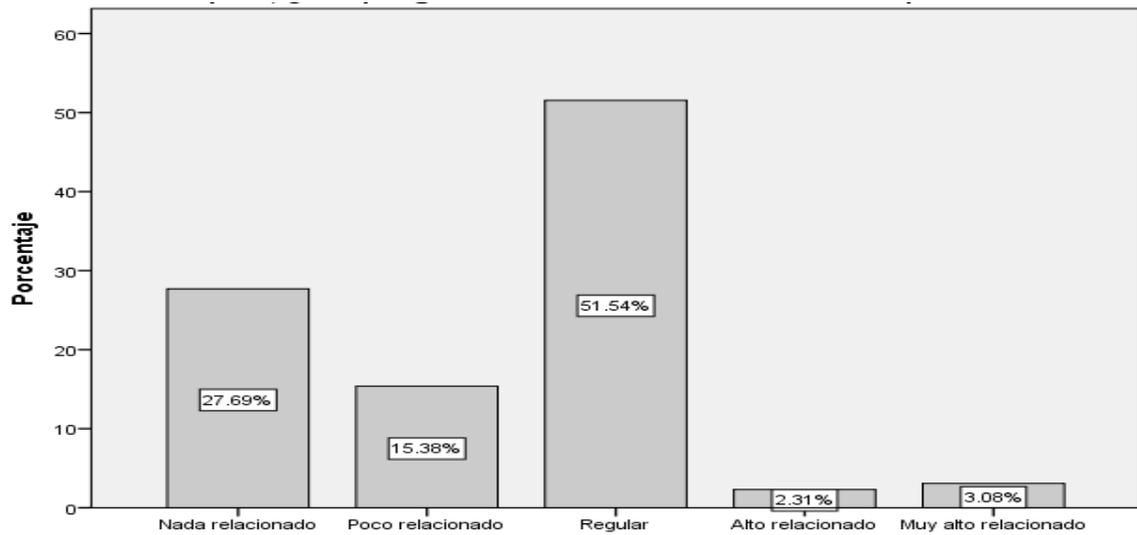


Sección II-Desempeño profesional

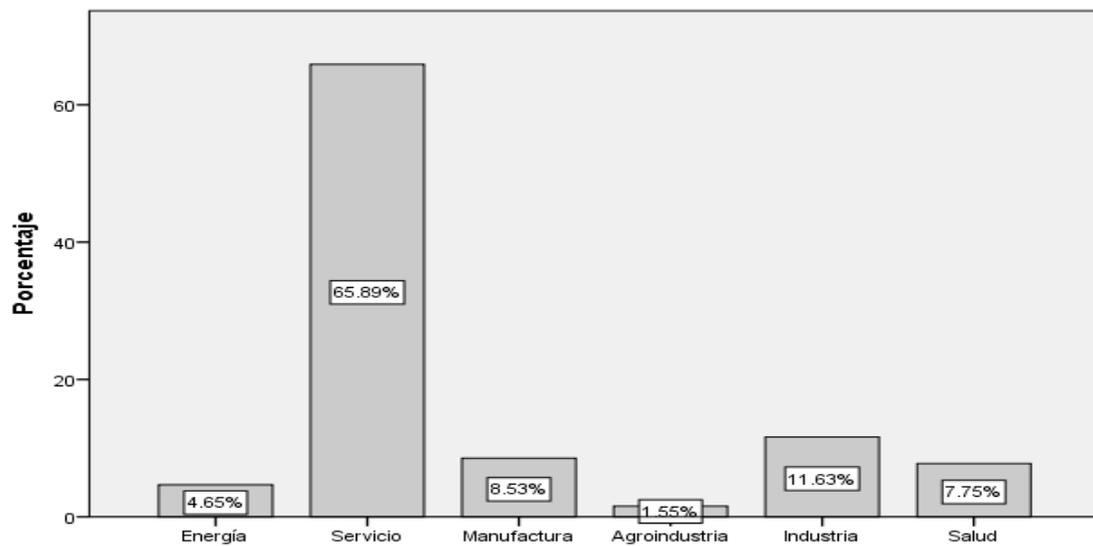
Gráfica 2.1: Medios acudidos para búsqueda de empleo



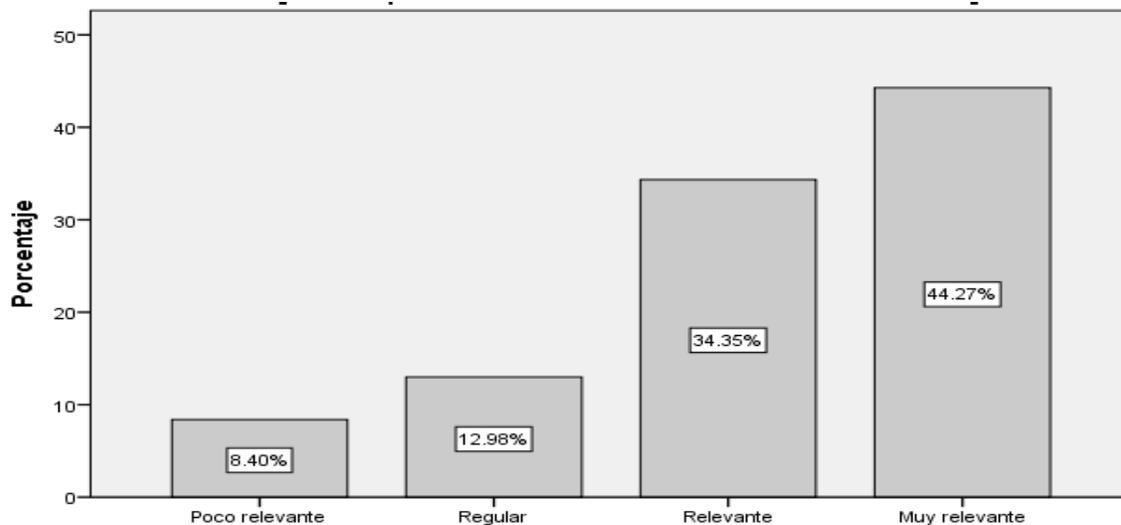
Gráfica 2.2: Relación de empleo con carrera profesional



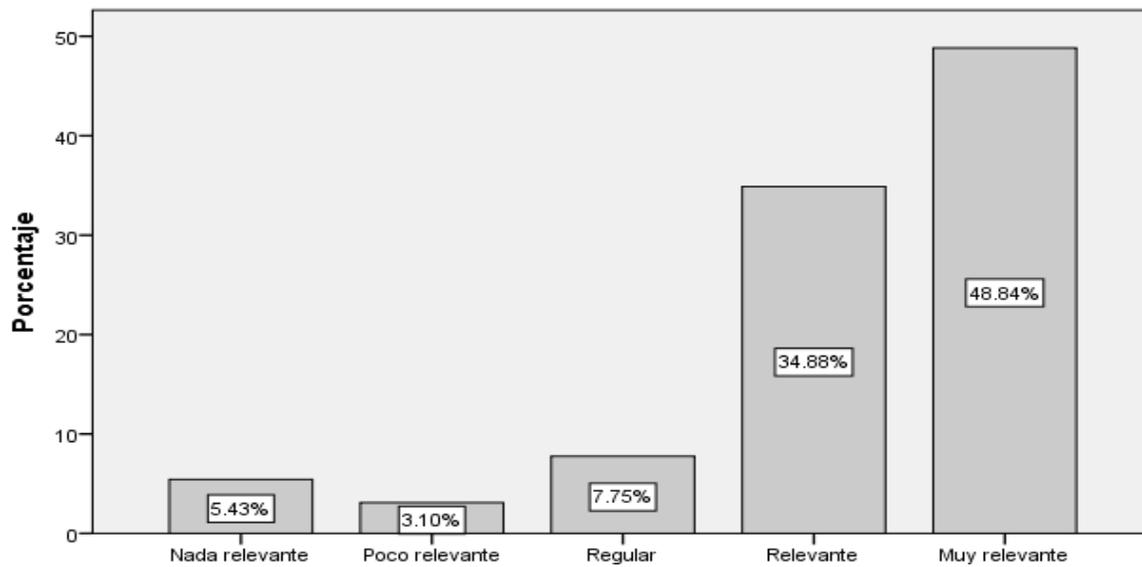
Gráfica 2.3: ¿A qué sector de la economía pertenece la empresa o institución en la cual labora?



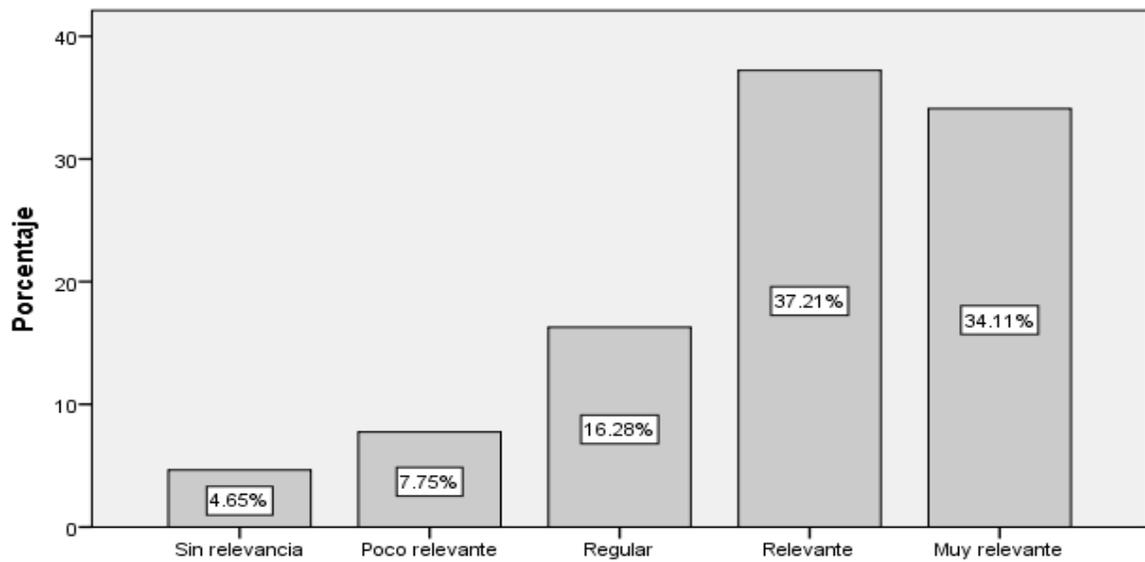
Gráfica 2.4: Relevancia de la formación recibida en el INTEC para actuar proactivamente en todas las situaciones



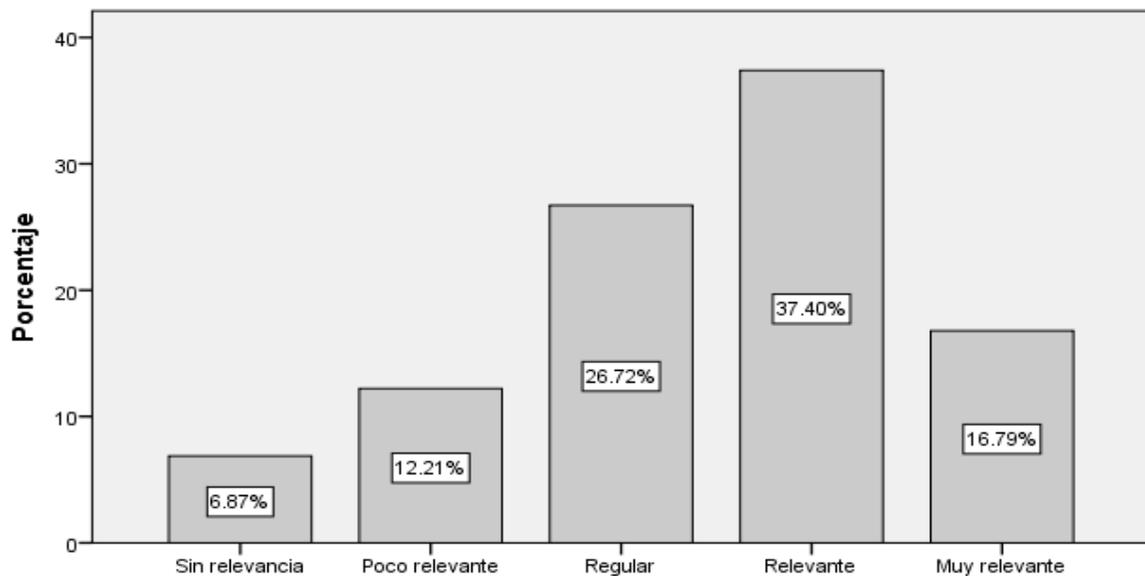
Gráfica 2.5: Relevancia de la formación recibida para manejar problemas y oportunidades de cambio.



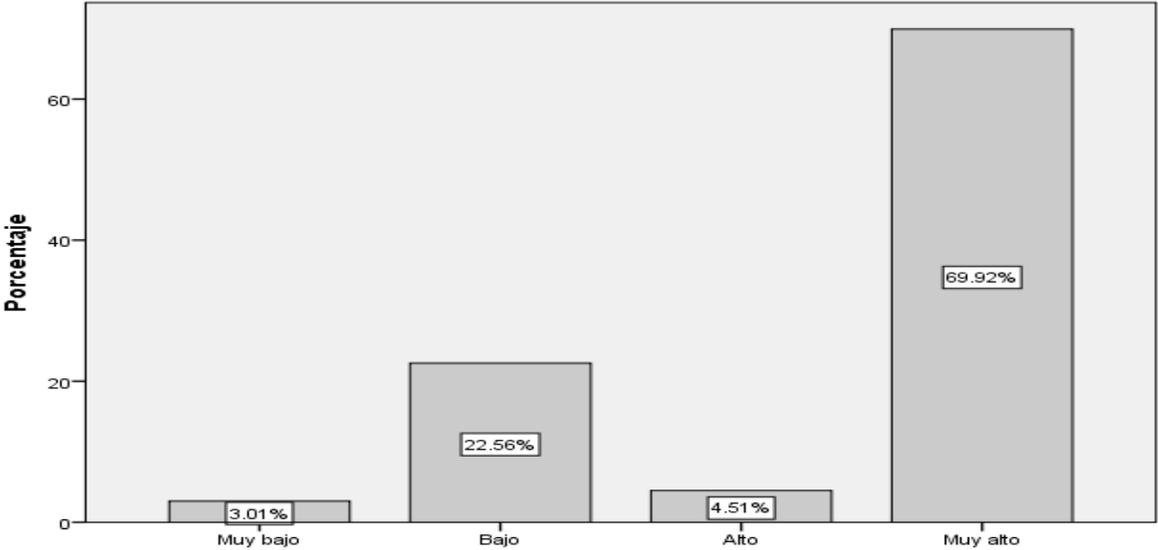
Gráfica 2.6: Relevancia de la formación recibida en el INTEC para utilizar la tecnología de la información en su campo laboral



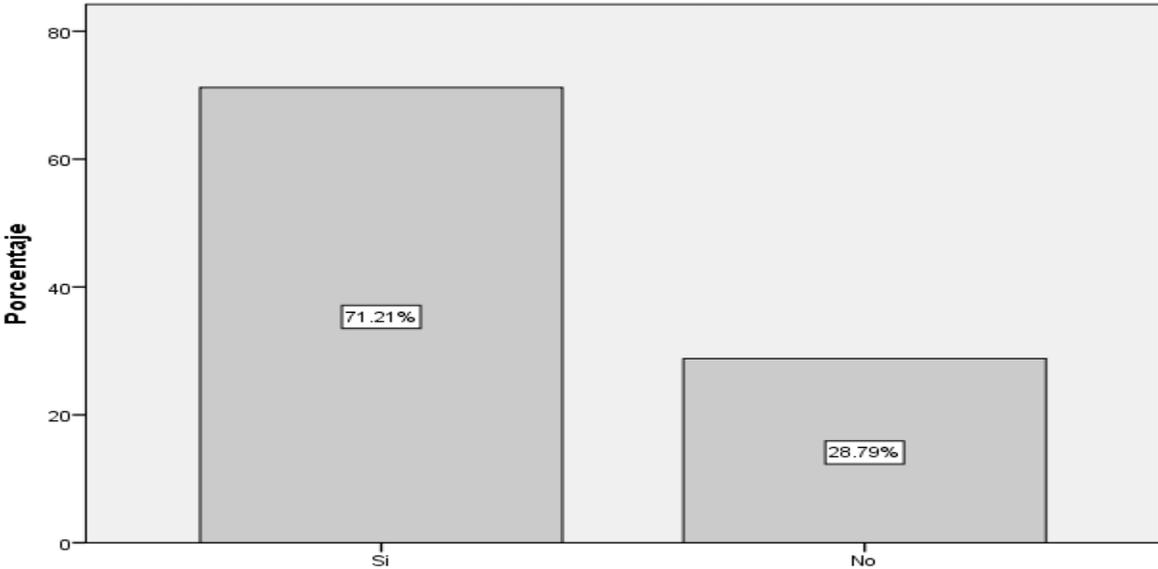
Gráfica 2.7: Relevancia de la formación recibida en el INTEC para predecir el desempeño financiero futuro de la organización.



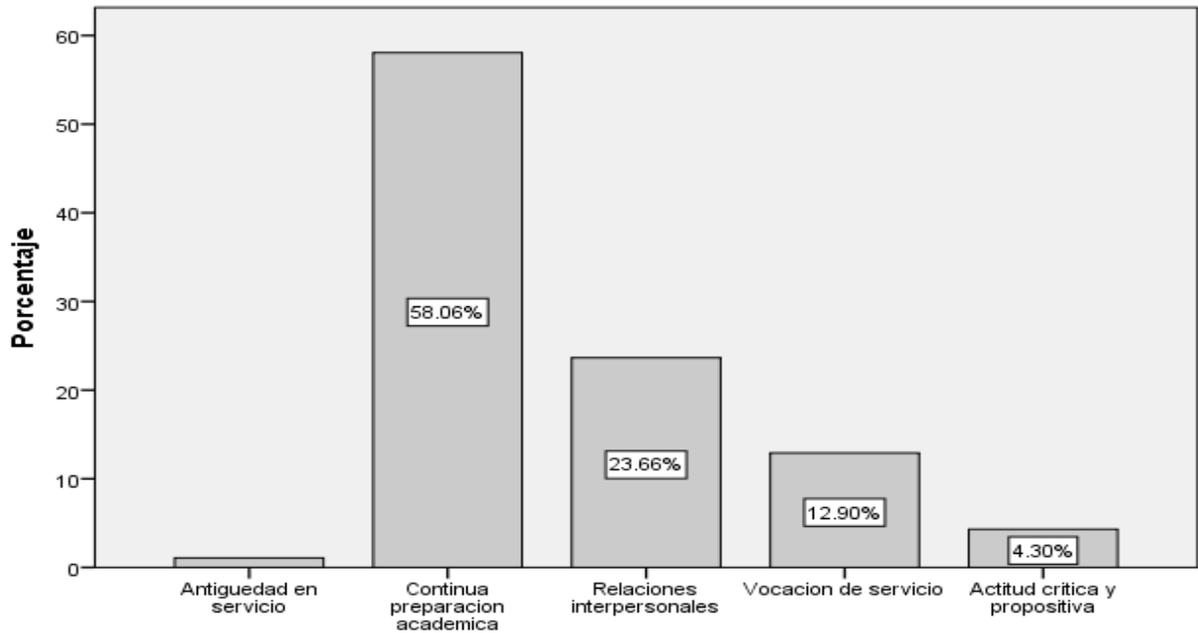
Gráfica 2.8: Nivel de satisfacción respecto a su trabajo



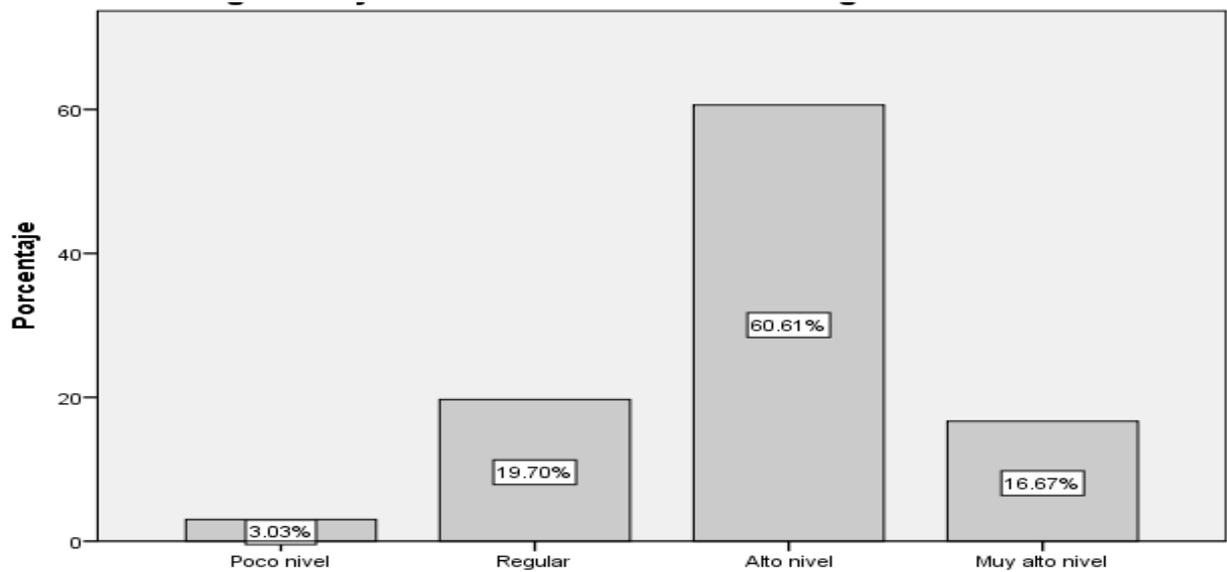
Gráfica 2.9: ¿Ha sido promovido alguna vez de puesto de trabajo?



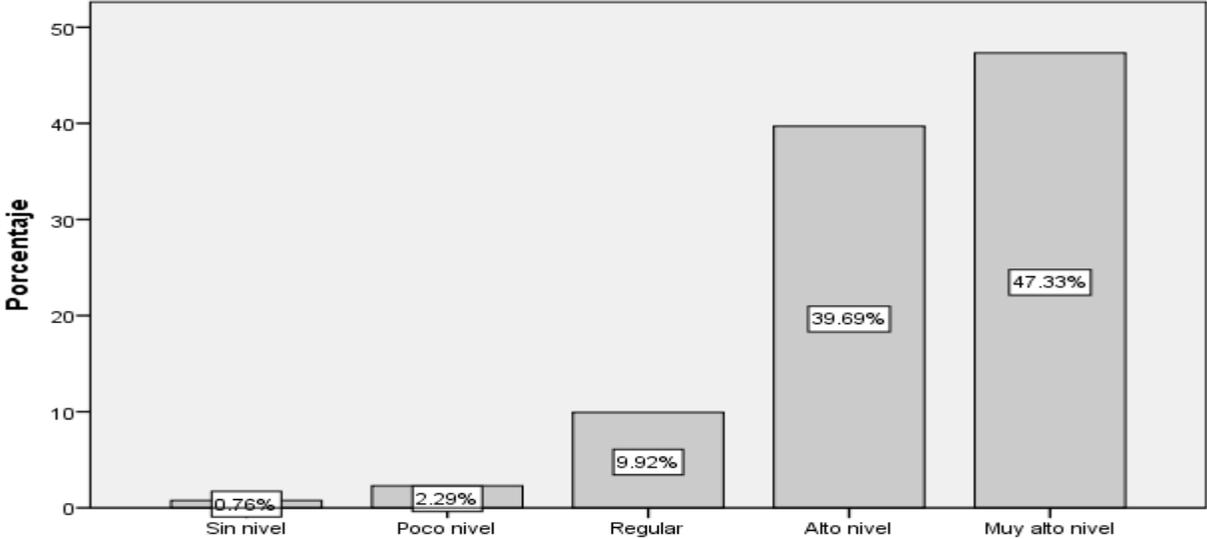
Gráfica 2.10: Factores determinantes en la promoción laboral **Revisar ortografía en grafica



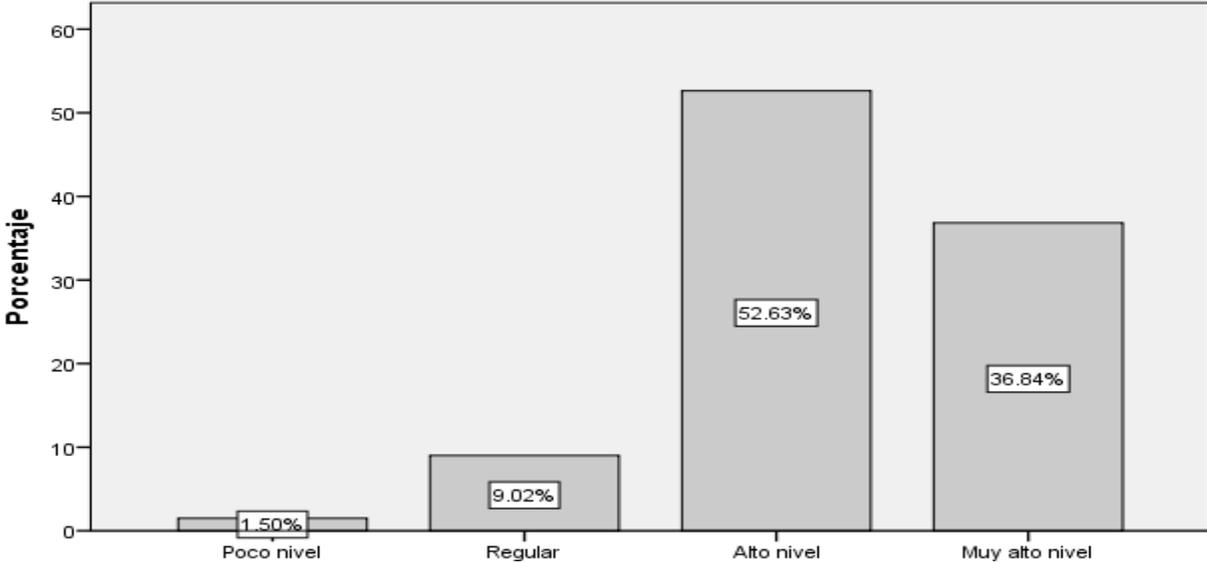
Gráfica 2.11: Nivel de consideración de la preparación académica respecto a las exigencias y necesidades de un mercado globalizado



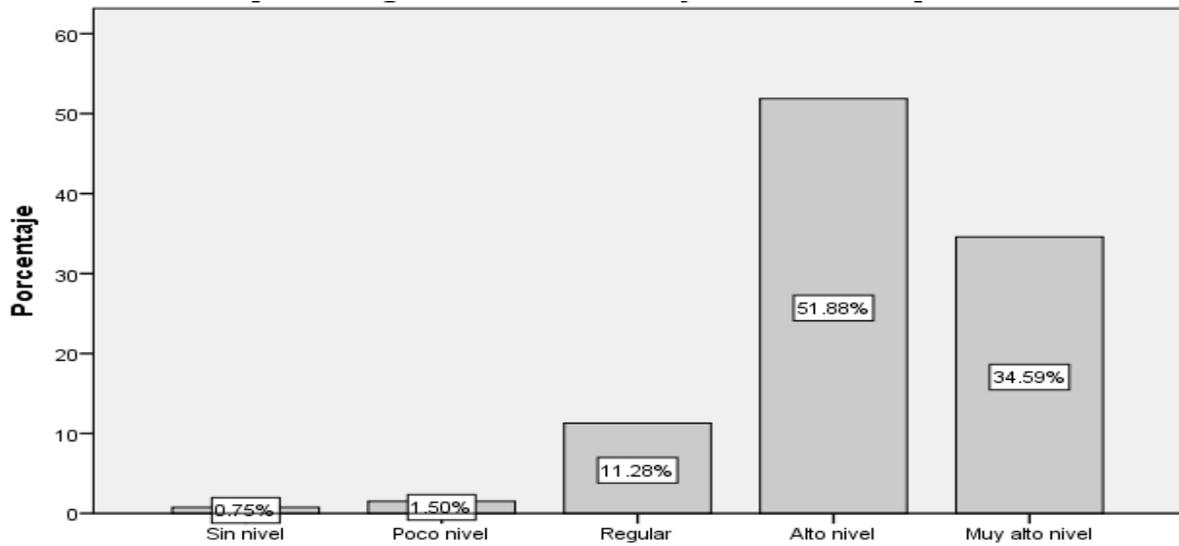
Gráfica 2.12: Nivel de la formación académica general para traspasar fronteras de un mercado globalizado



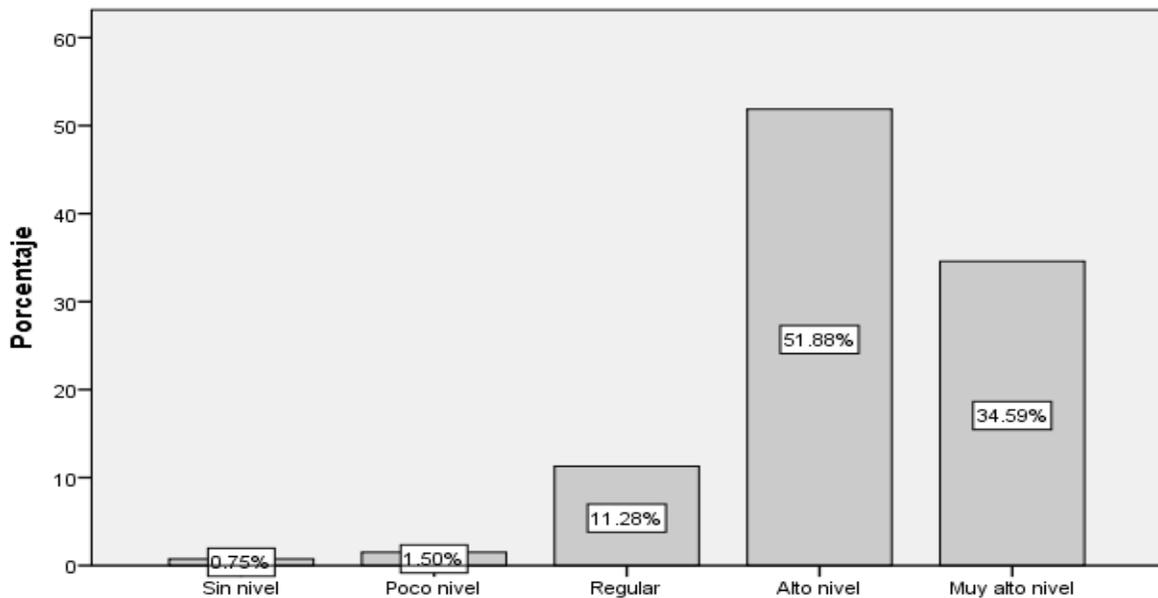
Gráfica 2.13: Nivel de dominio de otros idiomas para llegar a traspasar fronteras de un mercado globalizado.



Gráfica 2.14: Nivel de dominio de Tecnologías de información y comunicación para llegar a traspasar fronteras de un mercado globalizado.

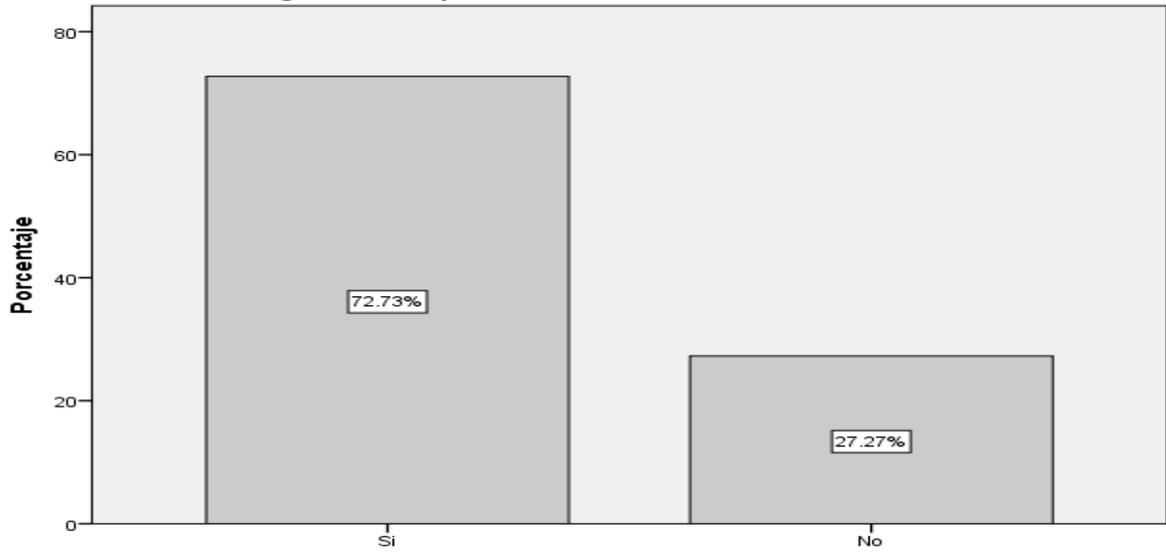


Gráfica 2.15: Nivel de manejo de instrumentos y equipos especializados para llegar a traspasar fronteras de un mercado globalizado

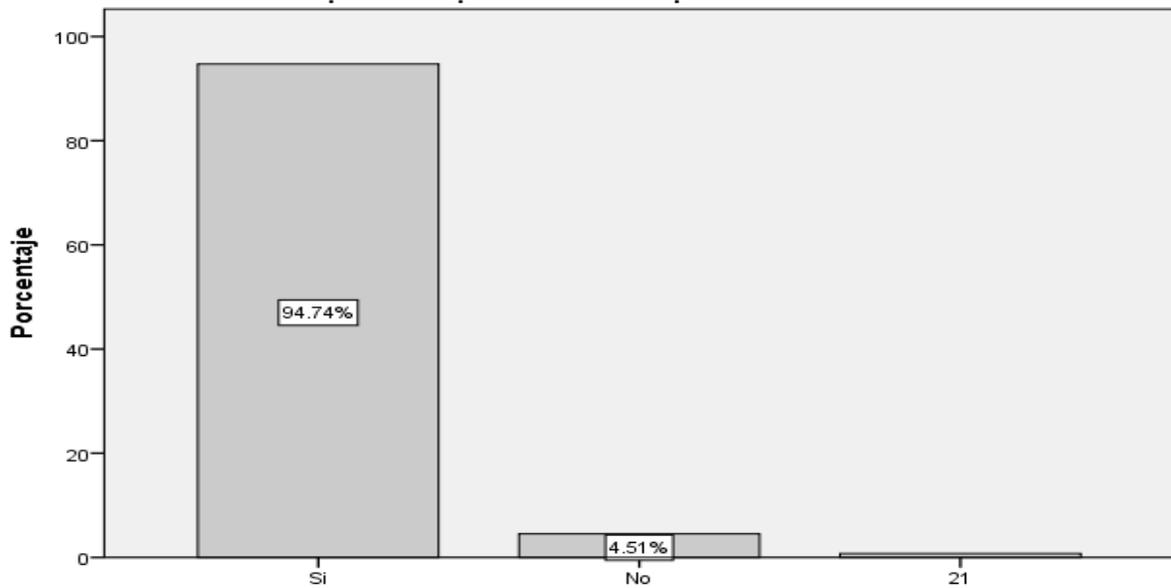


Sección III-Actualización profesional

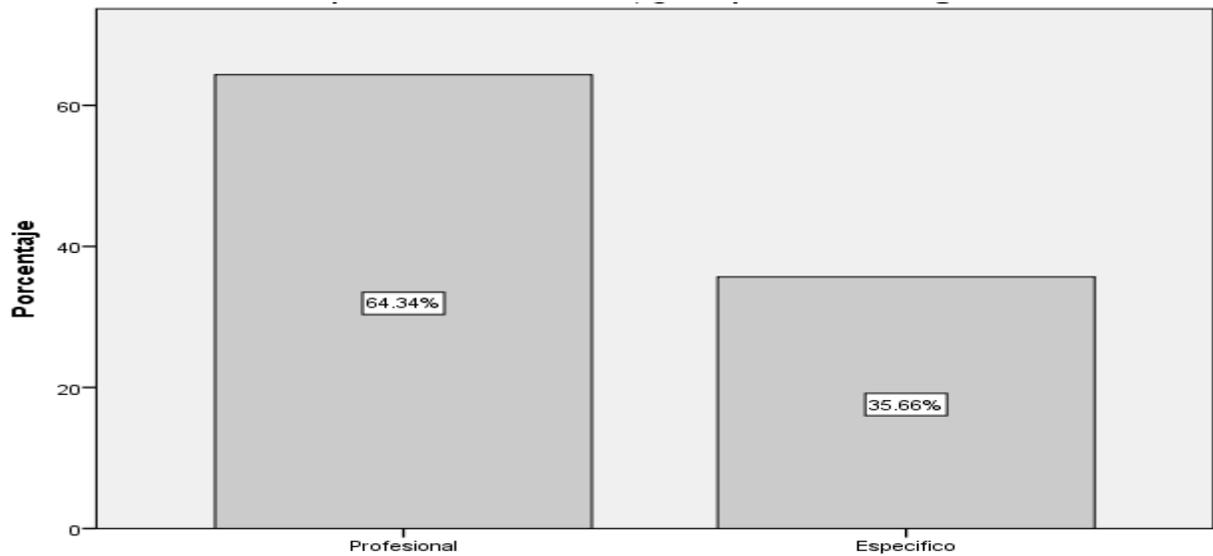
Gráfica 3.1: ¿Recibe capacitación en su ámbito laboral?



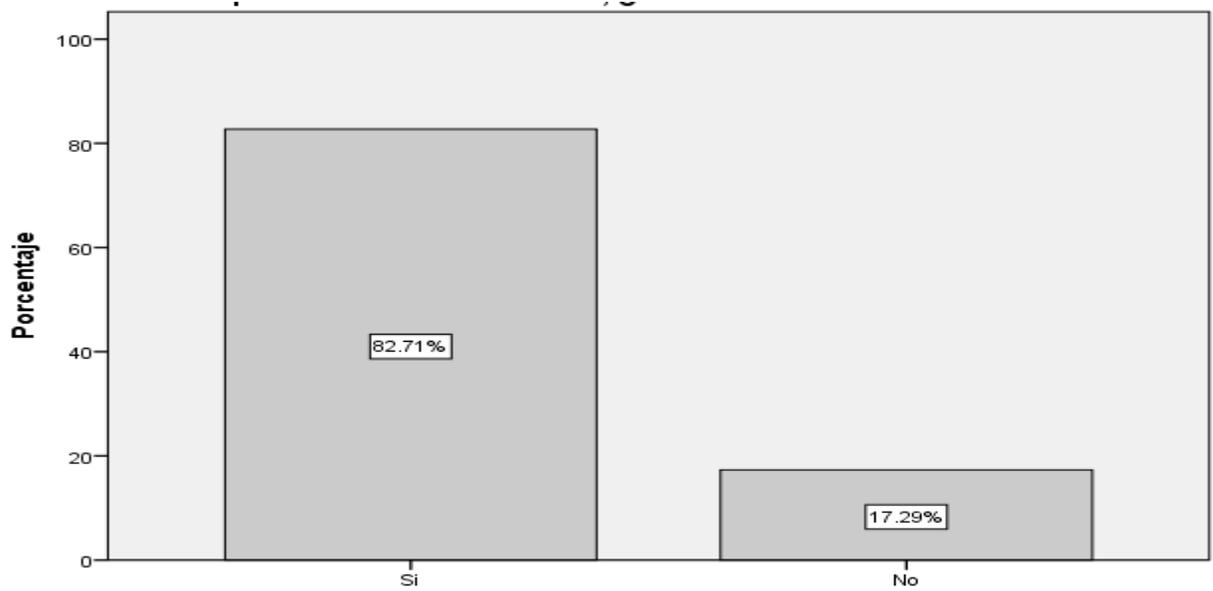
Gráfica 3.2: ¿En sus planes de desarrollo profesional considera alguna capacitación específica para su desempeño laboral?



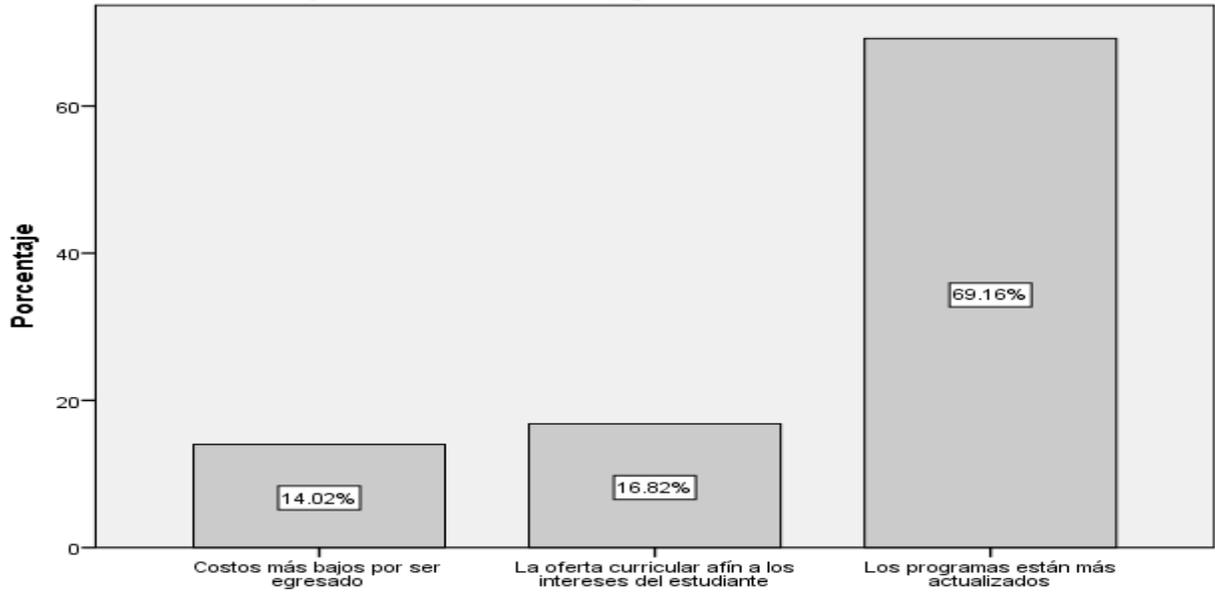
Gráfica 3.3: Si la respuesta es afirmativa, ¿En qué área lo sugiere?



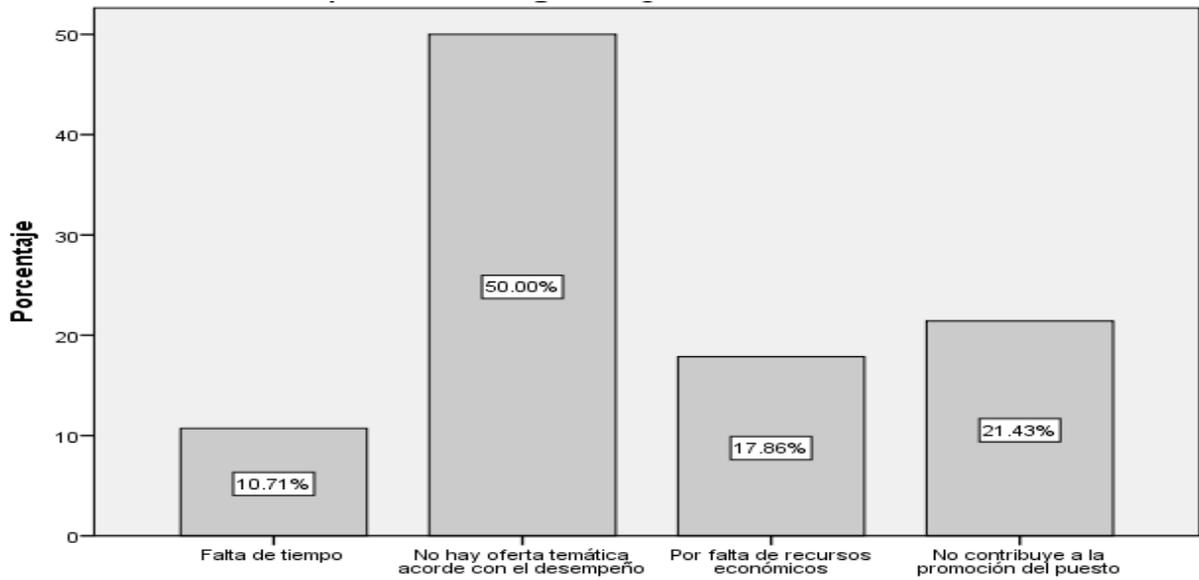
Gráfica 3.4: Para otras oportunidades de estudio, ¿Consideraría nuevamente el INTEC?



Gráfica 3.5: Si la respuesta es afirmativa, ¿Cuáles serían las razones?



Gráfica 3.6: Si su respuesta fue negativa. ¿Cuáles son las razones?

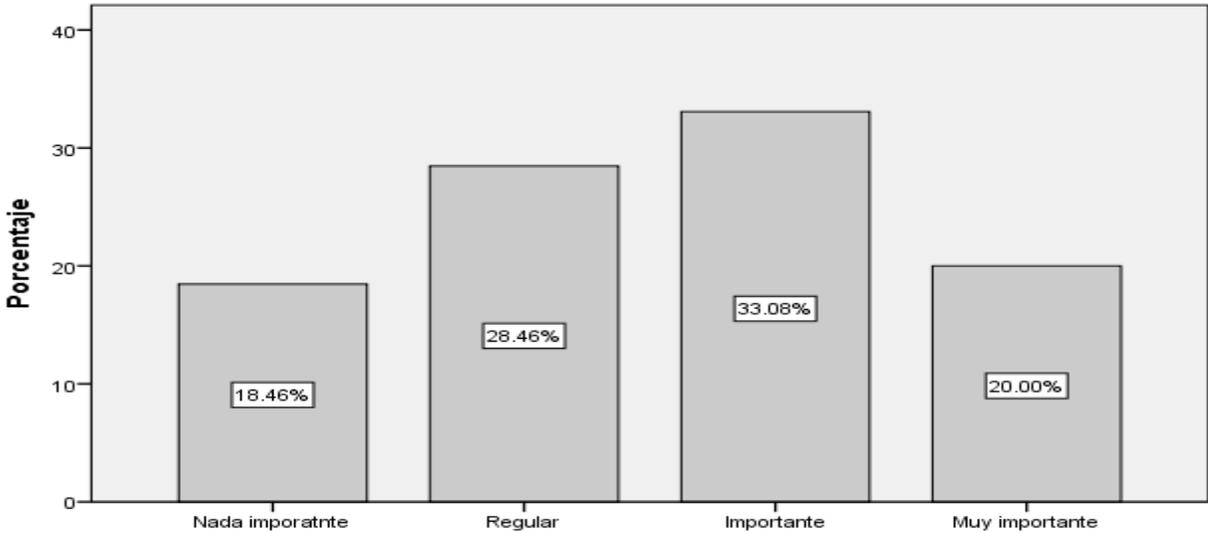


Sección IV-Sugerencias

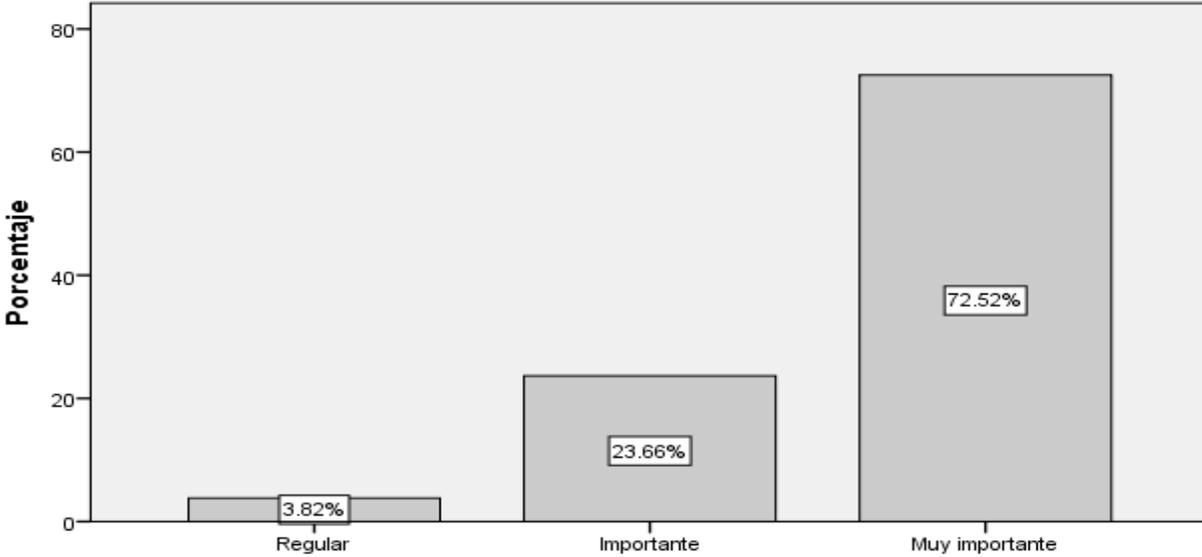
Gráfica 4.1: Actualización de los contenidos



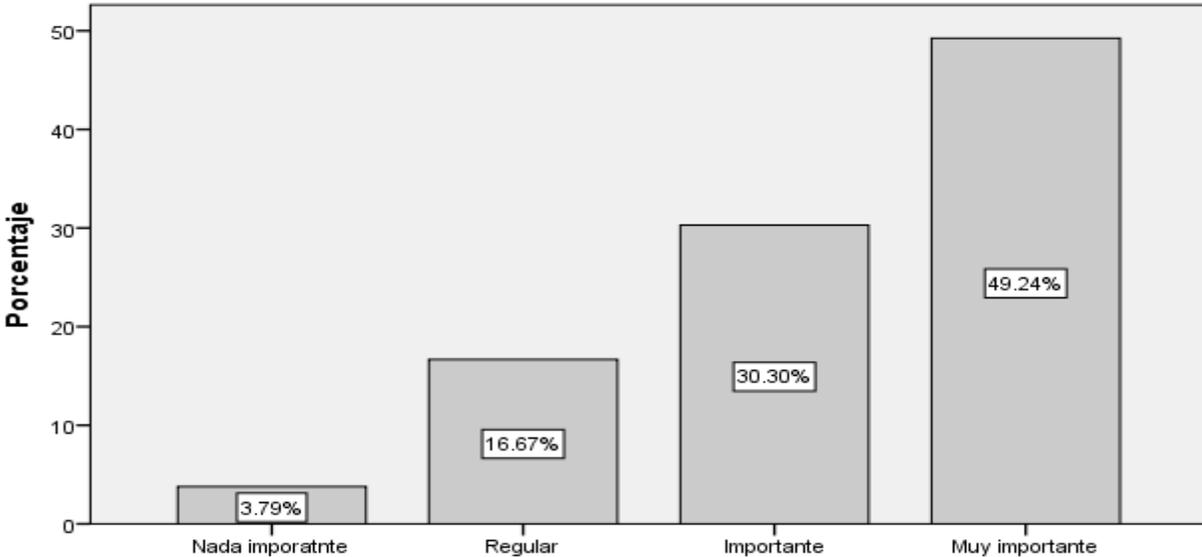
Gráfica 4.2: Reducir el número de materias teóricas.



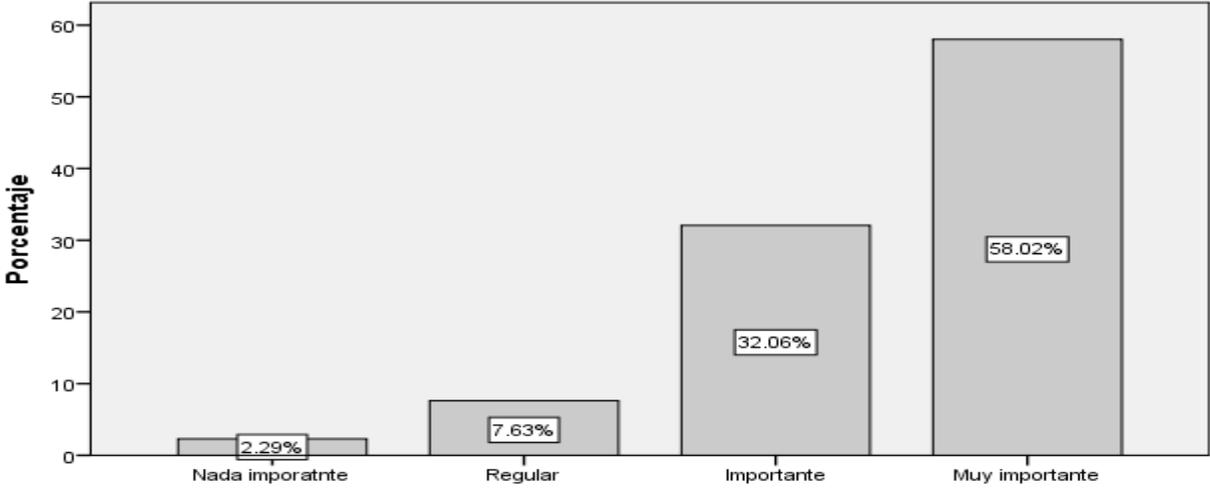
Gráfica 4.3: Dar más énfasis a los aspectos prácticos en la mayoría de las materias.



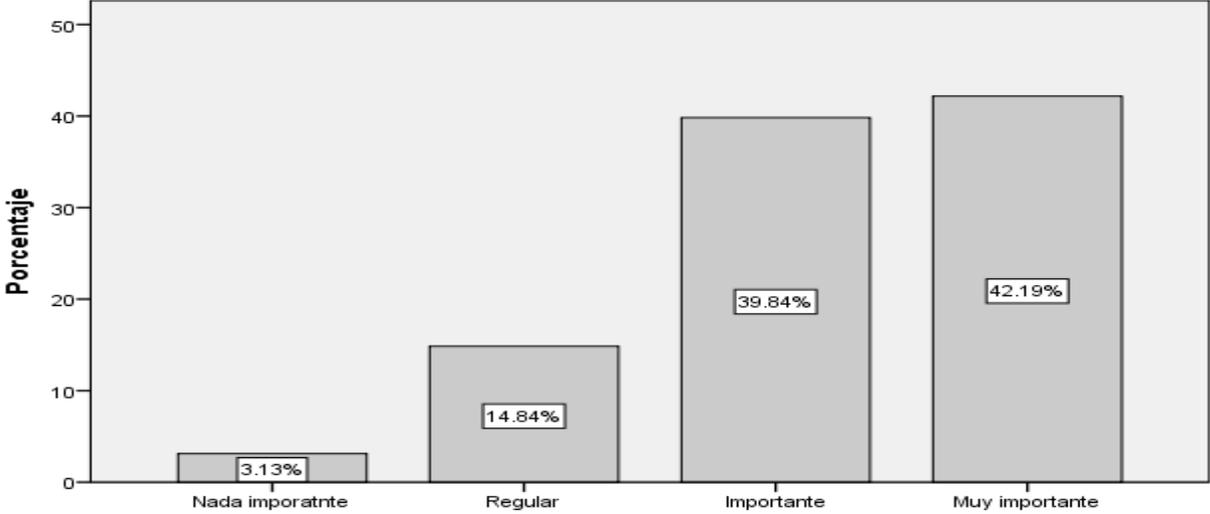
Gráfica 4.4: Aumentar el número de horas prácticas en talleres y laboratorios.



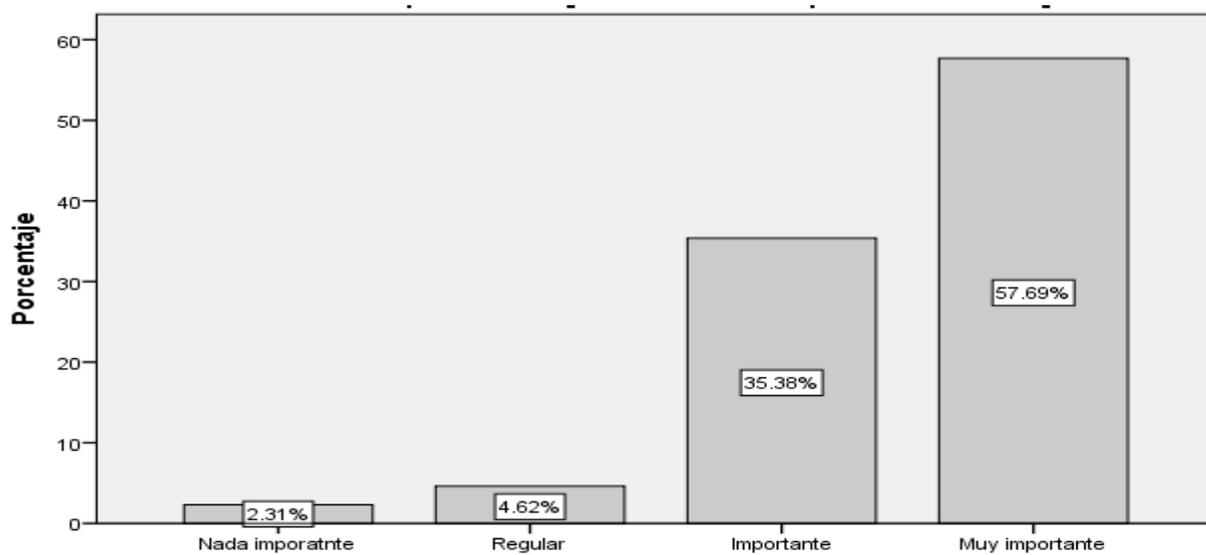
Gráfica 4.5: Completar y enriquecer los contenidos de los cursos con conferencias, talleres, seminarios y congresos.



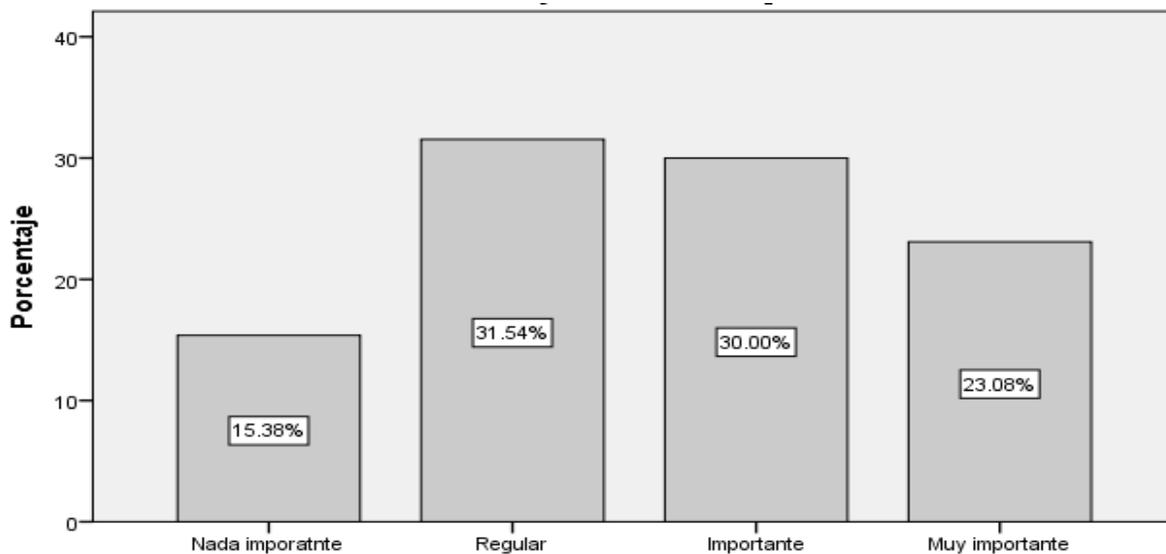
Gráfica 4.6: Fortalecer el trabajo en equipo.



Gráfica 4.7: Fomentar el emprendedurismo.



Gráfica 4.8: Aumentar el número de créditos en asignatura electivas y otros idiomas.



Análisis de resultados

Dirigir la mirada al análisis del impacto de las competencias de los egresados del INTEC en el desempeño laboral desde la Transdisciplinariedad, orienta al reconocimiento de la importancia de la participación del egresado en la prospección curricular, con el propósito de establecer estrategias y programas de desarrollo institucional, confrontar su aprendizaje con las vivencias cotidianas para contribuir a la evaluación de su propia formación y ser intermediarios, con el fin de transferir a la universidad las condiciones y las necesidades del mundo del trabajo. El INTEC podrá tomar decisiones pertinentes con el propósito de mejorar los procesos de planeación curricular en todas las áreas académicas y alimentar los planes y programas de estudio por medio de un nuevo modelo educativo, que integre los estudios generales y la transdisciplinariedad.

Mientras, que al empleador le permite establecer vínculo con la universidad, hacer recomendaciones para la mejora de los programas académicos y desarrollo de cursos de capacitación en función de las necesidades del mercado laboral.

Esta investigación identificó en los egresados de INTEC del 2010 al 2015, el nivel de satisfacción e impacto de su formación en el mercado laboral, para lo cual se aplicó un cuestionario que recoge las competencias descritas en el perfil del egresado, y que pudieron ser desarrolladas durante su formación en la institución. Entre las que se encuentran:

“Expresa con claridad lo que piensa, capacidad para manejar problemas y conflictos, capacidad para predecir el desempeño financiero futuro de la organización, capacidad para comprender las diferentes situaciones, capacidad de autoevaluarse, capacidad de organizar, participar y dirigir equipos técnicos interdisciplinarios con una visión gerencial, capacidad de utilizar la tecnología de la información y la comunicación, actuar proactivamente en todas las situaciones”.

Los resultados arrojan que del 85% de los egresados encuestados, declaró que las competencias con las que se les formó las consideraron como relevantes y muy relevantes para su exitoso desempeño laboral en las empresas que los acogen, lo que les permite mantener su puesto de trabajo, conseguir ser promovidos y ser buenos referentes para los empleadores.

Los resultados coinciden con el estudio situado en el contexto de la relación universidad-empresa, titulado “Las competencias de los egresados”, realizado por la Universidad Nacional de Colombia, en donde el 90% de los encuestados poseen valores, principios éticos y facilidad para comunicarse de manera escrita, mientras que un 55% dijeron no tener el dominio de un segundo idioma y trabajar en contextos internacionales (UNC 2011).

Egresados

Con relación a la formación que recibieron en INTEC los egresados expresaron lo siguiente:

*Los niveles de **competencias** adquiridos en la carrera me han permitido desempeñar mis labores docentes de forma más eficaz porque aplico estrategias novedosas y eficaces que aprendí y que emulo de los docentes tan competentes y actualizados que trabajaron junto al grupo”.*

Aprendí: “La vida es más dura que INTEC. INTEC me dio por adelantado esas caídas que tendría en la vida, fruto de eso me hicieron más fuerte y se lo agradezco, Gracias INTEC”.

*“Al menos en las áreas de ingeniería, INTEC ha sido siempre mucho más fuerte en la formación de **profesionales capaces que puedan entender y acoplarse al mercado laboral**; siendo Gerente de área me ha tocado **supervisar y guiar otros profesionales** de diferentes universidades, es mi opinión que la **capacitación desde nivel de grado de un Ing. Del INTEC es más sólida** que el de otras universidades, lo que ayuda a un desempeño superior”.*

*Definitivamente deben aumentar el **trabajo práctico en ingeniería civil**, porque es muy pobre y nos vemos obligados a aprender cosas básicas en nuestros trabajos la mayoría cosas que podríamos aprender en la universidad.*

*“Conserven la trayectoria y los niveles de alta competitividad, así como el **humanismo** con que se forjan sus egresados.*

*“Entiendo que, en la carrera de contabilidad, deben de enfocarse más en lo que es en si la carrera. Dígase apegar la misma al día a día, o sea **100% práctica**”.*

“Lo que el INTEC ha hecho es preparar para la solución de problemas, manejo del tiempo, te ayuda a ser versátil, a realizar varias tareas al mismo tiempo, te obliga a ser multitareas, se aprende a manejar personas, aprende a actuar bajo presión y a trabajar en equipo”.

“El éxito laboral se debe a una colaboración interna, a la disciplina, a la responsabilidad, a los valores éticos, a la honestidad, al trabajo creativo, a la innovación, a pensar diferente, salir de la caja, no ser conformista, tomar riesgos. A ser un emprendedor. ”

Vinculación universidad, empresa y egresados, desde las opiniones de los egresados.

“La vinculación universidad- empresa ayuda a los estudiantes, aporta ideas para la formación, la plataforma en línea acerca más, los egresados son un referente, que debe formarse una comunidad. INTEC debe apoyar”.

Yo entiendo que debe existir una relación más cercana con los egresados que estamos emprendiendo, o con los que sean empleados. Cuando nosotros hicimos pasantías tres veces, y casi todos los pasantes eran de INTEC, por no decir todos, nosotros publicábamos en el grupo de nosotros de la universidad, y nos llegaban bastantes que querían involucrarse con el ecosistema de emprendimiento, y encontraban que nosotros éramos un puente para eso.

Opiniones que coinciden con los resultados del estudio “ Seguimiento de Egresados”, realizado por la Universidad Autónoma de Chihuahua, en que los egresados dan prioridad a la vinculación a través de convenios de participación con empresas donde laboran egresados universitarios, impartir cursos de actualización y capacitación en las diversas áreas, fortalecer la bolsa de trabajo, actualizar contenidos y reducir la teoría y hacer énfasis en las prácticas, como estrategia para que la formación académica este más acorde a la realidad con el campo laboral (UAC 2010).

Empleadores

Impacto de la formación recibida en INTEC y el nivel de satisfacción de los empleadores.

El impacto de la formación y la satisfacción de la formación recibida en el INTEC, los empleadores la valoraron de la manera siguiente:

Alta motivación que presentan al incorporarse a la empresa, hacia el aprendizaje y aplicación de conocimientos. Se espera de ellos compromiso, lealtad, confianza y apertura de mente. Poseen conocimientos vanguardistas.

Se identifican con nosotros como negocio y como empresa que puedan ser aliados, no se ven solo como empleados, sino que entienden que un proceso de reclutamiento nos permite ser aliados.

Los profesionales se integran al engranaje de la empresa. Se enfocan y dan 1000 x 1000

Excelente en términos de la educación que recibieron, son personas de probada inteligencia. Son egresados que vienen con una visión clara de lo que son y del potencial que tienen. Saben que tienen el potencial y que lo aplican, lo ponen donde deben ponerlo y dan resultados.

Son egresados que vienen con un nivel de actualización alta. (A nivel pues de las diferentes materias que se cursan y los trabajos que se le indican).

Bastantes innovadores. INTEC está ya ranqueada en el mundo de los recursos humanos como una universidad de las ingenierías.

La tecnicidad con la que vienen y la actualización, es una de las habilidades que vemos en ellos como fortalezas. Creo que INTEC recoge con muy buenas cosechas las exigencias que hace a nivel educativo.

En el INTEC hay valores y formalidad. Damos preferencias a los estudiantes de INTEC

Con respecto a la opinión de los empresarios referentes a los niveles de competencia del egresado al momento de ser contratados, estos dijeron:

“Muy importante la capacidad de aprendizaje. Hoy no se ve a un profesional terminado, sino a un profesional en constante evolución y desarrollo. No importa el nivel. Orientación a la mejora continua.

“Orientación a la Gestión de personas, es punto cardinal. No importa cuán robusto sea un proceso. La Gestión de procesos, Metodologías en cuanto a cómo se hacen las cosas.

“Conexión con las nuevas tecnologías es un asunto fundamental sin importar el área en el que se esté. Hay tecnologías aplicadas a los procesos industriales, a los recursos humanos, al proceso de marketing”.

“Manejar la ambigüedad, los cambios en la empresa, que son continuos, nivel de motivación”.

De igual manera, opinaron que en el tiempo que tienen los egresados del INTEC en su empresa, han identificado en ellos competencias orientadas a la *“colaboración, comunicación, el sentido de urgencia y la solución de problemas”*.

Expresaron que las competencias que deben tener los egresados del INTEC en correspondencia con las demandas actuales del mercado son:

“Efectividad personal, capacitación para la gestión de proceso, autogestión, efectividad interpersonal, trabajo en equipo, pensamiento analítico, efectividad gerencial, ética, actitud positiva hacia el trabajo, flexibilidad, adaptabilidad, ser generalista, liderazgo, emprendedurismo”, inteligencia emocional, integridad, manejo de finanzas, responsabilidad social, dominio del idioma inglés, conocimiento de negocios y comercio internacional. Pero lo más importante en el egresado es una “actitud positiva hacia el trabajo, una actitud a trabajar en equipo”.

Opiniones coinciden con los resultados del estudio “Competencias y Habilidades del alumnado egresado de la Universidad de Alicante: La Visión de los empleadores”, en el cual se identificó que las empresas valoran positivamente los conocimientos teóricos adquiridos por los universitarios, pero hay carencias en el *dominio de los idiomas, en la contabilidad, la gestión empresarial y la formación en el área de atención al cliente*. Expresan que hay una necesidad de seguir avanzando en el dialogo entre empresas, instituciones y Universidad, para poder llevar a la práctica la conjunción entre formación en conocimientos y desarrollo de habilidades y destrezas y mejorar la empleabilidad de los egresados (Mateo, C y Albert, M. 2010).

Las Competencias y Habilidades identificadas en los egresados por parte de los empresarios que han impactado positivamente el clima de convivencia y el entorno de la empresa, así

como los aspectos a mejorar en la formación de los estudiantes del INTEC se presentan en las tablas # 2 y 3

Tabla no. 2: Competencias y Habilidades en egresados del INTEC.

Competencias	<u>Habilidades interpersonales, actitudes y valores</u>
<p>Capacidad al aprendizaje, mejora continua, orientación a la gestión de personas y proceso.</p> <p>Conexión con las nuevas tecnologías.</p> <p>Colaboración.</p> <p>Comunicación</p> <p>Sentido de urgencia, solución de problemas.</p> <p>Las competencias conductuales: buena actitud, trabajo en equipo, orientación a resultados, personas orientadas al análisis, dirigir equipos de trabajo y supervisar.</p> <p>Se manejan con lo que nosotros llamamos ahora Inteligencia Emocional.</p>	<p>Manejar la ambigüedad y los cambios en la empresa, que son continuos.</p> <p>Nivel de motivación. Habilidad de detectar problemas, dar posibles soluciones y aportar.</p> <p>Comunicarse efectivamente. Innovación.</p> <p>Pensamiento estratégico.</p> <p>Trabajo colaborativo.</p> <p>Integración al engranaje de la empresa.</p> <p>Hacen el ambiente y la relación laboral excelente con todos.</p> <p>Responsabilidad.</p> <p>Formalidad. Reservados. Muy metódicos.</p> <p>Habilidades técnicas y gerenciales</p>

Construcción propia con datos proporcionados en las entrevistas a los empleadores.

Tabla no. 3: Aspecto a mejorar en la formación de estudiantes del INTEC.

Opinión de los empleadores

<p>Sistema de gestión humana.</p> <p>Fomentar el liderazgo, identificarse con la cultura de la empresa.</p> <p>Dominio del idioma Inglés y otros idiomas.</p> <p>Fomentar y mantener consultas permanentes con las empresas.</p> <p>Debe acercarse al mercado. Fomentar la interconexión e internacionalización.</p> <p>Fortalecer los sectores industriales.</p> <p>Conocimiento de negocio.</p> <p>Desarrollar el trabajo en equipo.</p> <p>La Formación humana, la comunicación e inteligencia emocional.</p> <p>Aterrizarlos, fomentando la innovación, el emprendedurismo, más responsabilidad y aumento de la capacidad de crítica.</p>	<p>Aprender la inclusión.</p> <p>Competencias blandas: relaciones interpersonales, escuchar, emprender</p> <p>Rendición de cuentas. Fomentar un ambiente de trabajo positivo. Reforzar la parte electrónica y mecánica a los industriales.</p> <p>Programas en mercadeo. Cultura de valores</p> <p>Enfocados a resultados. Más motivación. Que sea un buen líder, que sepa trabajar en equipo, que sepa gestionar gente.</p> <p>Acercamiento con la universidad es de vital importancia, se buscan los egresados por sus competencias profesionales más globalizados.</p> <p>Formar profesionales con visión de lo que es su realidad. Aceptar las diferencias y sacarles provecho.</p> <p>Liderar con personas que no son iguales.</p> <p>Reforzar la formación de proyectos.</p> <p>Falta profundizar más en la formación de finanzas</p>
---	---

Construcción propia con datos proporcionados en las entrevistas a los empleadores.

Conclusiones

Los Estudios Generales y la transdisciplinariedad son un medio para provocar en los estudiantes un aprendizaje en base a experiencias que conduzcan al desarrollo de competencias, habilidades, valores y actitudes, que les faciliten la integración y un buen desempeño en las actividades o roles que tengan que desempeñar en el ámbito laboral. La educación general debe garantizar el desarrollo de competencias instrumentales, interpersonales y sistémicas, con el propósito de que el egresado se sienta seguro de los aprendizajes en la carrera y esto le permita desempeñar sus labores en la empresa de forma más eficaz.

Las competencias se demuestran a través de los trabajos o cargos que desempeña una persona, y que son observables y medibles y, por tanto, evaluables. Además, se visualizan, se actualizan y se desarrollan a través de desempeños o realizaciones en los distintos campos de la acción.

La satisfacción del egresado es que al incorporarse al mundo laboral se dé cuenta de que a su pensum no le faltó determinado enfoque, que él considera necesario para su exitoso desempeño en la empresa. De lo contrario vamos a escuchar expresiones como esta, expresada por un egresado: *“Mi experiencia fue muy buena, pero al incorporarme en el mundo laboral me di cuenta que a nuestro pensum le faltó más enfoque en publicidad y comunicación, al final si salí con un **amplio criterio en estrategias y manejo de equipo**”*.

Los empresarios demandan de los egresados dominio de competencias orientadas al manejo de finanzas, responsabilidad social, dominio del idioma inglés, y actitudes positivas ante el trabajo. A las universidades les piden revisar los procesos en los que los individuos aprenden, incorporar metodologías que generen un aprendizaje significativo, como son los estudios de caso, enfocarse en la práctica y en las finanzas.

En todo esto, se aprecian altos niveles de complejidad, una sociedad en cambios permanentes, que ameritan respuestas pertinentes; la universidad en su compromiso de formar el capital humano actual, deberá crear las condiciones apropiadas para que desde la formación integral se propicie la conexión de saberes provenientes de los diversos campos del conocimiento e

incorpore nuevas formas de aprendizaje y resolución de problemas de manera transdisciplinaria.

Una mirada al impacto de las competencias en lo laboral nos ha permitido identificar en los egresados del INTEC un nivel de valoración muy alto con respecto a los valores de la honradez, la responsabilidad, el respeto, la tolerancia, actitud crítica y el compromiso. Además, el nivel de inserción en el campo laboral ha sido en los sectores industriales, de manufactura, servicios, salud, energía y agroindustria. En cuanto al nivel de satisfacción en su trabajo, el 45.7% respondió estar muy bien, mientras que el 22.5% está moderadamente bien.

En relación al impacto de las competencias en su desempeño laboral, el 85 % expresó que han sido relevantes y muy relevantes, lo cual indica que las desarrollaron mientras cursaban sus estudios universitarios. El dominio de esas competencias orientadas al conocimiento, a procedimientos y actitudes les ha permitido mantenerse en sus puestos de trabajo y ser promovidos de posición. Las razones de la promoción, según el 71.1% se deben a relaciones interpersonales y a compromisos con el trabajo en equipo, así como a una actitud crítica, propositiva y emprendedora.

Recomendaciones

El INTEC podrá tomar decisiones pertinentes con el propósito de mejorar los procesos de planeación curricular en todas las áreas académicas y alimentar los planes y programas de estudio por medio de un nuevo modelo educativo, que integre los estudios generales y la transdisciplinariedad.

Fortalecer alianzas estratégicas entre el sector industrial, la academia y el estado, donde cada uno aporte para un mejor desarrollo nacional.

Fortalecer la vinculación universidad, egresados y empresas con miras a realizar intercambios propositivos que conduzca a formar profesionales con visión de lo que es su realidad y sean capaces de impactar positivamente la empresa y el entorno social.

Orientar la formación académica en los estudios generales y la transdisciplinariedad para entrar en contacto con la realidad social y dar respuesta a las demandas de la sociedad, así como plantea el Tercer eje de la Estrategia Nacional de Desarrollo “Una economía territorial y sectorialmente integrada, innovadora, diversificada, plural, orientada a la calidad y ambientalmente sostenible, que crea y desconcentra la riqueza, genera crecimiento alto y sostenido con equidad y empleo digno, y que aprovecha y potencia las oportunidades del mercado local y se inserta de forma competitiva en la economía global.”

Enfatizar en la formación general los estudios generales y la transdisciplinariedad, caracterizada por la aplicación de una metodología científica, por la responsabilidad con el medio ambiente y compromiso social, para desarrollar competencias y valores que le aseguren al egresado un mejor desempeño en las empresas.

Fortalecer el conocimiento del inglés y otros idiomas

Fomentar las pasantías comunitarias en todas las carreras para entrar en contacto directo con la realidad social dominicana, teniendo en cuenta que la realidad desborda la explicación y que la ciencia es simplemente “una herramienta que intenta explicar la realidad pero que no es la realidad”, captando todos los niveles de “*la existencia y percepción de distintos niveles de realidad, en la aparición de nuevas lógicas y en la emergencia de la complejidad*”.

Referencias Bibliográficas

Almeida, N. (2006). *Complejidad y Transdisciplinariedad en el Campo de la Salud Colectiva. Evaluación de Conceptos y Aplicaciones*. SALUD COLECTIVA, Buenos Aires, 2(2): 123-146, mayo - agosto, 2006. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73120203>

ASISA. (2011). *Ideas y Percepciones relacionadas a INTEC en el Sector Empleador de la República Dominicana*. Santo Domingo Miami. www.asisaresearch.com

Asociación Nacional de Jóvenes Empresarios. (2015). *Prioridades y áreas de conocimiento en programas universitarios del ámbito de negocios*. Recuperado de http://www.anje.org/app/do/pub_noticias_det.aspx?id=975&setTab=1

Centro Interuniversitario de Desarrollo. (2012). *Seguimiento de egresados e inserción laboral: Experiencias Universitarias*. Chile. Recuperado de [http://www.cinda.cl/download/libros/01%20Cinda%20Seguimiento%20\(2\).pdf](http://www.cinda.cl/download/libros/01%20Cinda%20Seguimiento%20(2).pdf)

Delgado, R. (2009). *La Integración de los saberes bajo el enfoque dialéctico globalizador: la Interdisciplinariedad y Transdisciplinariedad en Educación*. Recuperado de <http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=s1316->

Hernández, C.; Tavera, M. & Jiménez, M. (2012). *Seguimiento de Egresados en Tres Programas de Maestría en una Escuela del Instituto Politécnico Nacional en México*. Formación Universitaria-Vol. 5 N°2-2012, pág.: 41-52. Recuperado de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-50062012000200006&lang=en

Instituto Tecnológico de Santo Domingo. (2010). *Documentos 19*. Santo Domingo: Instituto Tecnológico de Santo Domingo.

Instituto Tecnológico de Santo Domingo. (2013). *Documentos 20*. Santo Domingo: Instituto Tecnológico de Santo Domingo.

Instituto Tecnológico de Santo Domingo. (2013). *Plan Estratégico Institucional 2013-2017*. Santo Domingo INTEC.

Instituto Tecnológico de Santo Domingo INTEC. (2013). *Estatutos*. Santo Domingo. INTEC.

Márquez, A. (2011). *La relación entre Educación Superior y Mercado de Trabajo en México. Perfiles Educativo* vol: XXXIII. Recuperado de http://www.ses.unam.mx/integrantes/uploadfile/amarquez/AMJ2011_LaRelacionEntreESyMercado.pdf

Mateo, C. & Albert, M. (2010). *Competencias y Habilidades del Alumnado Egresado de la Universidad de Alicante*. Unidad técnica de Calidad, Vicerrectorado de Planificación Estratégica y Calidad. Universidad de Alicante.

Ministerio de Economía República Dominicana. (2010). *Estrategia Nacional de Desarrollo 2010-2017*. Santo Domingo República Dominicana.

Morin, E. (1999). *Los Siete saberes de la Educación del Futuro*. E.U.A, UNESCO.

Nicolescu, Basarab (1996), “*Physique quantique et niveaux de Réalité*”, en *La Transdisciplinarité*. Ed. Du Rocher, Mónaco. <http://basarabnicolescu.fr/BOOKS/TDRocher.pdf>

Pohl, C. & Hirsch Hadorn, G. (2007). *Principles for Designing Transdisciplinary Research. Proposed by the Swiss Academies of Arts and Sciences*, oekom Verlag, München, 124 pp. Recuperado de http://www.transdisciplinarity.ch/d/Transdisciplinarity/documents/HB_Core_terms.pdf

República Dominicana (2010). *Constitución Dominicana*. Santo Domingo.

Saavedra, M.; González.; Lopez, M.; & Ortiz, F. (2012). *Generación y Aplicación de Conocimientos en la Formación Docente. México*. Recuperado de <http://www.unioviado.es/reunido/index.php/RIAICES/article/view/1001>.

Universidad Autónoma de Chihuahua. (2010). *Estudio de seguimiento de egresados de economía internacional*. Dirección de extensión y difusión cultural. Recuperado de <http://diex.uach.mx/>.

UNESCO (1998). *La Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción*. Conferencia Mundial sobre la Educación Superior. Paris. Recurado de http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm

Universidad Nacional de Colombia. (2011). *El Egresado de la Educación Superior. El fruto de la gestión académica e investigativa de las universidades*. Recuperado de http://www.agenciadenoticias.unal.edu.co/uploads/media/Claves_Digital_No._47.pdf

Universidad Iberoamericana de México. Instituto de Investigaciones para el Desarrollo de la Educación. (2013). *Informe de Competencias Profesionales en Preuniversitarios y Universitarios de Iberoamérica*. Recuperado de <http://www.universia.net/wp-content/uploads/EstudioCompetencias13.pdf>.

Valero, F. (2012). *Demanda del Mercado Laboral a los Titulados Universitarios*. Centro de Promoción de Empleos y Prácticas. Vicerrectoría de Estudiantes. Universidad de Granada. Recuperado de <http://cpep.ugr.es/>

Apendice

Apéndice A. Directorio de Empresas locales.

Ofrecen la oportunidad de desarrollar proyectos de pasantías y capacitación.

Sector Industrial	Empresas	Contacto	Cargo	Teléfono	Correo	Dirección
ZFA	ACCUMED	Yeni Cepeda	Gerente de Recursos Humanos	809-567-1820	ycepeda@accumedtech.com	Parque Industrial de PIISA, km 18 1/2 – Antigua Carretera Sánchez. Itabo, Haina, San Cristóbal. República Dominicana.
Metal	ACERO ESTRELLA, S.A.	Jeune Marie Badia Taveras	Gerente de Recursos Humanos	809-247-3434	reclutamiento@estrella.com.d	Autopista Duarte Km 13, Santiago, República Dominicana
Electricidad	AES ANDRES, D.R.	Paula De Marchena	Directora de Recursos Humanos	809-955-2223	gente.aesdr@aes.com	Avenida Winston Churchill No. 1099, Torre Citigroup, en la plaza Acrópolis Piso 23, Ensanche Piantini, Santo Domingo, República Dominicana
Plástico	AGROPLAST, C. POR A.	Jorge García	Gerente de Recursos Humanos	809-530-0660 809-530-1792	agroplast@claro.net.do	Calle Guarocuya esq. Calle 1, Zona Industrial de Herrera.
Metal	ALAMBRES Y CABLES , C. POR A.	Mayra Bonilla	Gerente de Recursos Humanos	809-537-2977	mbonilla@corripio.com.do	Zona Franca Ind. De Herrera, Sto.Dgo. Oeste Santo Domingo, República Dominicana
Alimentos y Bebidas	BALTIMORE DOMINICANA , C. POR A.	Juan Cruz	Gerente de Recursos Humanos	809-530-5347 809-575-3256	juan.cruz@baldom.net	Isabel Aguiar No. 51, Zona Industrial de Herrera Aptdo. 2332
ZFA	BAXTER HEATLHCARE , SA.	Maribel Montero	Gerente de Recursos Humanos	809-289-2581	maribel_montero@baxter.com	Parque Industrial de PIISA, km 18 1/2 – Antigua Carretera Sánchez. Itabo, Haina, San Cristóbal. República Dominicana.
Farmacéutico	BAYER, S.A.	Jose Augusto de León	Encargado Recursos Humanos	809-530-8086	jose.deleon@bayer.com	Av. Luperón Esq. 27 De Febrero, Zona Ind De Herrera, Sto. Dgo Santo Domingo, República Dominicana
Textil	CALIDAD A TIEMPO , S.A.	Massiel Herrera	Gerente de Recursos Humanos	809-531-4000	m.herrera@calidadatiempo.net	Zona Industrial De Herrera, Alvarez Guzmán, Santo Domingo
Adhesivos	CANO INDUSTRIAL , C.POR A.	Rossy Sánchez	Director Recursos Humanos	809-530-1006	rhumanos@canoindustrial.com	Calle "I" Zona Industrial de Herrera. Santo Domingo, República Dominicana
Construcción	CEMEX DOMINICANA , S.A.	Iliana Bautista	Asesora de Recursos Humanos	809-683-8800	IlianaEnriqueta.Bautista@cemex.com	Av. Winston Churchill #67, Torre Acropolis 20, Ens. Piantini, Santo Domingo, República Dominicana.
Bebidas	CERVECERÍA NACIONAL DOMINICANA	Juan Isabel	Gerente de Reclutamiento	829-423-6486		Avenida Independencia Kilómetro 6 1/2;
Alimentos y Bebidas	CERVECERIA VEGANA, S.A.	Mayra Espejo	Gerente de Recursos Humanos	809-530-0202	m.espejo@cervesa.com.do	Calle J esq. K, Zona Ind. de Herrera
ZFA	CONVATEC	Martha Hidalgo	Gerente de Recursos Humanos	809-289-2222	martha.hidalgo@convatec.com	Parque Industrial de PIISA, km 18 1/2 – Antigua Carretera

						Sánchez. Itabo, Haina, San Cristóbal. República Dominicana.
Inst. Empresas	Consejo Nacional de la Empresa Privada- CONEP	Raybelis Roa	Gerente de Comunicaciones y Relaciones Institucionales	809-383-1104	rroa@conep.prg.do	Torre Empresarial AIRD, Av. Sarasota 20, Santo Domingo
ZFA	EATON CORPORATIO N	Isabel Camacho Maria Camacho	Gerente de Recursos Humanos	809-726-5272	ysabelcamacho@eaton.com	Parque Industrial de PIISA, km 18 1/2 – Antigua Carretera Sánchez. Itabo, Haina, San Cristóbal. República Dominicana.
ZFA	EDWARDS LIFESCIENCE S	Mariela Lantigua	Gerente de Recursos Humanos	809-375-2200	mariela_lantigua@edwards.com	Parque Industrial de PIISA, km 18 1/2 – Antigua Carretera Sánchez. Itabo, Haina, San Cristóbal. República Dominicana.
ZFA	FENWAL INTERNATIO NAL	Geraldo Martinez	Gerente de Recursos Humanos	809-375-3333	geraldo.martinez-mateo@fresenius-kabi.com	Parque Industrial de PIISA, km 18 1/2 – Antigua Carretera Sánchez. Itabo, Haina, San Cristóbal. República Dominicana.
ZFA	FOOD SERVICES	Teury Mejía	Gerente de Recursos Humanos	809-957-4720 809-957-4722 809-957-4701	foodservicesint@gmail.com	Parque Industrial de PIISA, km 18 1/2 – Antigua Carretera Sánchez. Itabo, Haina, San Cristóbal. República Dominicana.
ZFA	G&K SERVICES MANUFACTURING DIVISION	Aracelis Tejada	Human Management Manager	809-748-2686	atejada@gkservices.com	Parque Industrial San Isidro
Metal	GERDAU METALDON	Adolfo De La Rosa	Desarrollo y Comunicación	829-470-3021	adelarosa@gerdaumetaldom.com	Zona Industrial La Isabela
ZFA	GETINGE	Pierina Figuereo	Gerente de Recursos Humanos	809-908-0055	pierina.figuereo@getinge.com	Parque Industrial de PIISA, km 18 1/2 – Antigua Carretera Sánchez. Itabo, Haina, San Cristóbal. República Dominicana.
Alimentos y bebidas	GRUPO MALLA MOLINOS MODERNOS	Orquídea Jiménez	Gerente de Reclutamiento	809-723-8084	ojimenez@molinossmodernos.com	Alexander Fleming No. 5 Ens. La Fé Sto. Dgo. D.N Santo Domingo, República Dominicana
ZFA	HOSPIRA	Elvira Gratereaux	Gerente de Recursos Humanos	809-542-2708	elvira.gratereaux@hospira.com	Parque Industrial de PIISA, km 18 1/2 – Antigua Carretera Sánchez. Itabo, Haina, San Cristóbal. República Dominicana.
Farmacéutico	INDO QUIMICA , C. POR A.	Virginia Báez	Gerente de Recursos Humanos	809-537-3161	virginia.baez@gasso.com.do	H 41, Z Ind Herrera, Santo Domingo
Farmacéutico	INDUSTRIA FARMOQUIMICA, C POR A	Francisco Antonio Rodríguez	Presidente	809-530-6521	xiomara@farqui.com	Isabel Aguiar Esq. B, Zona Industrial de Herrera, Santo Domingo, República Dominicana
ZFA	JOHANSON DOMINICANA /KNOWLES	Ondina Nova	Gerente de Recursos Humanos	809-957-0228	onova@johansonmfg.com	Parque Industrial de PIISA, km 18 1/2 – Antigua Carretera Sánchez. Itabo, Haina,

						San Cristóbal. República Dominicana.
ZFA	JOHNSON & JOHNSON	Sandra Mesa	Gerente de Recursos Humanos	809-542-2627	smesa@its.jnj.com	Parque Industrial de PIISA, km 18 1/2 – Antigua Carretera Sánchez. Itabo, Haina, San Cristóbal. República Dominicana.
ZFA	LAURELTON JEWELRY	Grace Estepan Castellanos	Gerente de Recursos Humanos	809-957-6222	grace.estepancastellanos@tiffany.com	Parque Industrial de PIISA, km 18 1/2 – Antigua Carretera Sánchez. Itabo, Haina, San Cristóbal. República Dominicana.
Aseguradora	Mapfre BHD seguros	Karina Vólquez	Gerente de Recursos Humanos	809-562-1271	kavolquez@mapfrebhd.com.do	Av. Abraham Lincoln 952, Santo Domingo, Distrito Nacional
Alimentos y bebidas	MERCASID	Nieves Ramos	Directora Recursos Humanos	809-565-2151	j.johnson@mercasid.com.do	Av. Máximo Gómez 182, Santo Domingo
ZFA	METRIX	Wendy Modesto	Gerente de Recursos Humanos	809-957-4004	wmodesto@metrixco.com	Parque Industrial de PIISA, km 18 1/2 – Antigua Carretera Sánchez. Itabo, Haina, San Cristóbal. República Dominicana.
Alimentos y bebidas	NESTLE DOMINICANA	Pamela Flores	Gerente de Recursos Humanos	809-6972787	servicios.consumidor@do.nestle.com	Av. Abraham Lincoln #118, Santo Domingo, República Dominicana
Alimentos y bebidas	PASTEURIZA DORA RICA	Dora Lockhart	Gerente de Recursos Humanos	809-5637422	dlockhart@gruporica.com	Av. John F. Kennedy, Santo Domingo, Distrito Nacional
Inst. Empresas	Parque Industrial de Itabo, PIISA Latín América Free Zone	Rafael Piantini	Recursos Humanos	809-957-2020	RPiantini@piisa.net	Parque Industrial de PIISA, km 18 1/2 – Antigua Carretera Sánchez. Itabo, Haina, San Cristóbal. República Dominicana.
Alimentos y bebidas	QUALA DOMINICANA	Jendy Suazo	Gerente de Recursos Humanos	809-701-3333	jsuazo@quala.com.do	Km 18 Carretera Sánchez, El Cajuilito de Haina
Refinería	Refinería Dominicana de petróleo - REFIDOMSA	Sandra Mercedes	Coordinadora de Recursos Humanos	809-472-9826	Sandra.mercedes@refidomsa.com.do	Carretera Sánchez Km. 17.5, Zona Industrial. Haina, San Cristóbal, República Dominicana.
ZFA	SIGNAL Dominicana	Nancy Germán	Gerente de Recursos Humanos	809-957-2780	ngerman@dr.signaltransformer.com;nancy.german@signaltransformer.com	Parque Industrial de PIISA, km 18 1/2 – Antigua Carretera Sánchez. Itabo, Haina, San Cristóbal. República Dominicana.
ZFA	TPP	Esther Zabala	Gerente de Recursos Humanos	809-289-2152	ezabala@tpp-tmp.com	Parque Industrial de PIISA, km 18 1/2 – Antigua Carretera Sánchez. Itabo, Haina, San Cristóbal. República Dominicana.
ZFA	WESTROCK	Sabrina Guzmán	Encargada de Recursos Humanos	809-957-1961	sabrina.guzman@westrock.com	Parque Industrial de PIISA, km 18 1/2 – Antigua Carretera Sánchez. Itabo, Haina, San Cristóbal. República Dominicana.

Agroindustrial. exportación de café y Cacao	NAZARIO RIZEK	Josefina Santiago	Gerente de Recursos Humanos	809-530- 9400	jsantiago@risel.com	Prolongación Av. 27 de Febrero 1762 Alameda, Santo Domingo República Dominicana
TExtil	Calidad a tu Tiempo	Sarah Grullo/ David Cortez	Gerente de Recursos Humanos/ Gerente General	809-531- 4000/ 809- 530-0984	Calidad.t@claro.net.do	Calle J esquina calle L. Herrera.
Manufactur a	Plástico del Caribe	Marilyn Mendieta	Gerente de Recursos Humanos	809-530- 0058	http://www.plasticosd elcaribe.com	Calle E, Zona Industrial de H Calle E, Zona Industrial de Herrera Tel: 809-530-0058, Fax: 809-530-2287 Santo Domingo, RD Calle H, Esquina de la 4ta Ensanche La Esperilla Zona Industrial de Herrera Santo Domingo República Dominicana Santo Domingo. RD
Manufactur a Ascensores Escaleras eléctricas	Aqruitecna- OTIS.	Miguel Zeballo/ Martha Rodriguez	Gerente de Recursos Humanos	809-530- 3448	Tecnas.cxa@codetel.n et.do	
Servicios	QualityGB	Franklin Morrison	Presidente	809- 931.4405 809- 5312514 809- 6871000 FAX:809- 687-3326 809- 7961522/80 9-796-1000	fmorrison@qualitygb.c om www.QualityGB.com	
Producción muebles industriales / modulares	Centro ROICA	Ing. Manuel Roa	Gerente General		roaindustrial@gmail.c om manuelroa@roica.com	C/César Nicolás Penson#157. La Esperilla.

Apéndice B. Cuestionario Satisfacción de los Egresados del INTEC en el sector laboral



INSTITUTO TECNOLÓGICO DE SANTO DOMINGO (INTEC).
CIENCIAS BÁSICAS Y AMBIENTALES/ CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES
VICERRECTORIA DE INVESTIGACIÓN Y VINCULACIÓN

Distinguido Empresario:

El propósito del siguiente cuestionario es obtener datos con los que se analiza el nivel de satisfacción de los egresados del INTEC en el sector laboral. Los datos ofrecidos por usted son totalmente confidenciales, sólo se usarán para completar el proyecto de investigación titulado “**Correspondencia entre la formación recibida en INTEC, con el desempeño en el Mercado Laboral, 2010-2015**”. Los resultados de esta investigación fortalecerán la estructura curricular de la institución, el perfil de egreso y la vinculación de la universidad con las empresas.

Anticipándoles las gracias,

Equipo transdisciplinario integrado por
Dra. GERALDA DÍAZ. Lic. Elsa López. Lic. Zaida De Jesús. Lic. Carmen Sánchez
Jossias Velázquez. Estudiante de Ingeniería de Software del INTEC

1- Los Egresados

- 1- ¿Cuáles Habilidades y Actitudes son requeridas por los empresarios al momento de contratar al empleado?
- 2- ¿Cómo valora el nivel de Motivación de los egresados de INTEC que están en su empresa?
- 3- ¿Cuáles Competencias y Fortalezas han identificado en los egresados de INTEC que están en su empresa?
- 4- ¿Han identificado debilidades o vacíos en la formación de los egresados de INTEC?

2- ¿Cuáles son las Expectativas que se espera de los egresados al momento de contratarlos?

3- La Universidad INTEC

- 1- Carreras y programa que requieren los empleadores de acuerdo a los requerimientos o necesidades de la sociedad y el mercado laboral
- 2- ¿Qué debe fortalecer el INTEC en el proceso de formación de sus estudiantes para su desarrollo como profesionales competentes?
- 3- ¿Cuál debería ser el perfil profesional de los egresados, en términos de conocimientos y competencias, en el futuro inmediato?
- 4- ¿Considera que es relevante un acercamiento entre la universidad y las empresas? ¿Por qué? ¿Cómo se manifestaría ese acercamiento?



INSTITUTO TECNOLÓGICO DE SANTO DOMINGO (INTEC).
CIENCIAS BÁSICAS Y AMBIENTALES/ CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES
VICERRECTORIA DE INVESTIGACIÓN Y VINCULACIÓN
NIVEL DE SATISFACCIÓN DE EGRESADOS EMPRENDEDORES

1. ¿Cuáles son las características que usted ha identificado en su formación que lo definen como un joven emprendedor egresado del INTEC?
2. ¿Cuáles aspectos tu consideras desarrollaste durante el tiempo de formación recibida en el INTEC, que han aportado a tu desempeño laboral como emprendedor/a?
3. ¿Cuáles habilidades y competencias han sido relevantes en tu desempeño laboral?
4. ¿Cuáles habilidades interpersonales, valores, actitudes y atributos personales ha requerido usted en su desempeño laboral?
5. ¿Qué impacto ha tenido tu formación en la selección de empleados para tu empresa?
6. ¿Cuáles competencias deberán tener los empleados seleccionados por usted?
7. ¿Considera usted que las carreras o programas de Formación y Actualización Profesional que ofrece el INTEC, respondieron a las necesidades del mercado en el cual labora?
8. ¿Cuáles elementos o conocimientos, competencias habría que enfatizar o fortalecer en la formación de los estudiantes en la actualidad, para que tengan un mejor desempeño laboral?
9. ¿Considera que es relevante que la universidad mantenga altos niveles de vinculación con sus egresados? ¿Por qué? ¿Para qué? ¿Cuáles estrategias de vinculación puedes sugerir?

Apéndice C. Cuestionario para evaluar el nivel de satisfacción de los empleadores



INSTITUTO TECNOLÓGICO DE SANTO DOMINGO (INTEC)
CIENCIAS BÁSICAS Y AMBIENTALES/ CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y VINCULACIÓN

Distinguido empresario.

El propósito del cuestionario es obtener sus opiniones en relación al nivel de satisfacción con el desempeño laboral de los empleados egresados del INTEC. Estas informaciones son de utilidad para evaluar la “Correspondencia entre la formación recibida en INTEC, con el desempeño en el Mercado Laboral, 2010-2015.” Los resultados de la investigación se aplicarán en el fortalecimiento de la estructura curricular de la institución, el perfil de egreso y la vinculación de la universidad con las empresas.

Preguntas

- 1- ¿Cuáles habilidades interpersonales y actitudes personales requieren usted como empleador de sus empleados egresados de INTEC?
- 2- ¿Cómo valora en general la actitud y motivación de los titulados del INTEC en relación al trabajo?
- 3- ¿Qué importancia otorga a la hora de realizar una contratación a las habilidades personales? (Inteligencia emocional, manejo de estrés, liderazgo, comunicación, disponibilidad horaria)
- 4- ¿Cuáles competencias deben tener los egresados del INTEC para ser competitivos local e internacionalmente?
- 5- ¿Cuál considera que son las deficiencias en la formación de los egresados del INTEC, empleados en su empresa?
- 6- ¿Qué fortalezas tienen los empleados egresados del INTEC con respecto a otros?
- 7- ¿Cuáles carreras o programas de Formación y Actualización Profesional requieren la sociedad o el mercado para atender sus necesidades?
- 8- ¿Responde el egresado del INTEC a las exigencias de su empresa?
- 9- ¿Demuestra capacidad para identificar y resolver problemas vinculados al área laboral?
- 10- ¿Considera importantes o necesarias las prácticas /pasantías en su empresa?
- 11- Desde la perspectiva de los empleadores, ¿cuál debería ser el perfil profesional de los egresados, en términos de conocimientos y competencias, en el futuro inmediato?

Apendice D. Cuestionario para evaluar el nivel de satisfacción de los egresados



INSTITUTO TECNOLÓGICO DE SANTO DOMINGO (INTEC).
CIENCIAS BÁSICAS Y AMBIENTALES/ CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES
VICERRECTORIA DE INVESTIGACIÓN Y VINCULACIÓN

Distinguido Egresado:

El propósito del siguiente cuestionario es obtener datos con los que se analiza el nivel de satisfacción de los egresados del INTEC en el sector laboral. Los datos ofrecidos por usted son totalmente confidenciales, sólo se usarán para completar el proyecto de investigación titulado “Correspondencia entre la formación recibida en INTEC, con el desempeño en el Mercado Laboral, 2010-2015”. Los resultados de esta investigación fortalecerán la estructura curricular de la institución, el perfil de egreso y la vinculación de la universidad con las empresas.

Anticipándoles las gracias,

Equipo de investigadoras integrado por las docentes:

Dra. GERALDA DÍAZ. Lic. Elsa López. Lic. Zaida de Jesús. Lic. Carmen Sánchez

I. INFORMACION GENERAL

1. Sexo:

() Femenino

() Masculino

2. Carrera realizada: _____

3. Año de graduación: _____

II. SATISFACCION Y FORMACION ACADEMICA

1. Como egresado, ¿Considera usted que el programa cursado en el INTEC cumplió sus expectativas?

Muy bueno _____ Bueno _____ Regular _____ Malo _____ Muy malo _____

2. Valore que tan apropiado considera el diseño académico de su programa educativo con relación a los siguientes aspectos:

Aspecto	Valoración				
	Muy Alta	Alta	Regular	Baja	Muy Baja
Materias teóricas					
Materias prácticas					
Materias electivas					
Materias con contenidos actualizados					

3. Valore independientemente los diferentes componentes del modelo educativo en su proceso académico.

	Nada relevante	Poco relevante	Medianamente relevante	Relevante	Muy Relevante
Humanística en cuanto a valores, eventos culturales y deportivos					
Competencias básicas en cuanto a lenguaje escrito, trabajo en equipo, liderazgo solución de problemas y capacidad emprendedora.					

De competencias profesionales de su campo disciplinar que todo el universitario debe de saber.					
De competencias específicas exclusivas de su carrera.					

4. De los conocimientos, habilidades, valores y actitudes, que se describen a continuación, ¿En qué nivel estima su desarrollo durante la carrera?

		Muy Alto	Alto	Regular	Bajo	Muy bajo
1	Dominio teórico y práctico de los procesos académicos.					
2	Capacidad de utilizar la tecnología de la información y la comunicación.					
3	Capacidad de planificar proyectos de investigación científica.					
4	Capacidad de comunicarse efectivamente en diferentes idiomas					
5	Honradez, responsabilidad, honestidad, actitud crítica, propositiva y emprendedora.					
6	Trabajo en equipo					
7	Compromiso con el trabajo democrático de equipos					
8	Respeto y tolerancia por las diferencias y diversidad cultural					
9	Capacidad para realizar entrevistas y evaluaciones relativo a su profesión					
10	Capacidad de analizar experiencias e informaciones y llegar a conclusiones propias sobre la realidad.					

II. DESEMPEÑO PROFESIONAL

1- Nombre de la empresa en la cual labora _____

2. ¿A qué medios acudió para conseguir el empleo?

- Agencia de colocaciones
- INTEC te busca empleo
- Recomendación familiar o amigos
- FERIA de empleo
- A través de las prácticas profesionales
- Por solicitudes vía internet

3. En este empleo, ¿En qué grado se relaciona con su carrera profesional?

- Muy alto
- Alto
- Regular
- Bajo
- Muy bajo

4. ¿A qué sector de la economía pertenece la empresa o institución en la cual labora?

- Industrial
- Manufactura
- Energía
- Servicio
- Salud
- Agroindustria

5. ¿Qué tan relevante ha sido **la formación profesional recibida en el INTEC** para el desarrollo de las siguientes habilidades y competencias requeridas en su campo laboral?

Habilidades y Competencias

		Muy poco relevante	Poco relevante	Regular	Relevante	Muy relevante
1	Actuar proactivamente en todas las situaciones.					
2	Expresa con claridad lo que piensa, siente y necesita teniendo en cuenta los derechos, sentimientos y valores de sus interlocutores.					
3	Capacidad para manejar problemas y conflictos identidad en ellos oportunidades de cambio y crecimiento personal y social.					
4	Capacidad de autoevaluarse y reconocer sus fortalezas y debilidades con el fin de mantenerse actualizado y sostener la calidad de su desempeño profesional.					
5	Dominio teórico y práctico de los procesos del área laboral					
6	Contribuir a la identificación y resolución de los problemas vinculados con el área laboral.					
7	Capacidad de organizar, participar y dirigir equipos técnicos interdisciplinarios con una visión gerencial, que enfatice la ética, eficacia y eficiencia					
8	Capacidad para comprender las diferentes situaciones a fin de poder seleccionar los métodos y técnicas más adecuadas para afrontar la dinámica en el entorno laboral.					
9	Capacidad de utilizar la tecnología de la información y la comunicación en diferentes idiomas de manera eficiente para el crecimiento de la empresa.					

10	Capacidad para predecir el desempeño financiero futuro de la organización.					
----	--	--	--	--	--	--

6. ¿Cuál es el nivel de satisfacción que usted tiene con respecto a su trabajo?

Muy satisfecho ()

Satisfecho ()

Moderadamente satisfecho ()

Poco satisfecho ()

Nada satisfecho ()

7. ¿Ha sido promovido alguna vez de puesto de trabajo?

____ Sí _____ No

8. Si respondió si, ¿Cuáles fueron los factores que determinaron su promoción?

() Continua su preparación académica (cursos, seminarios, diplomados, maestrías).

() Relaciones interpersonales y compromiso con el trabajo democrático de equipos.

() Antigüedad en el puesto

() Vocación de servicio y compromiso con la calidad de los procesos productivos.

() Actitud crítica, propositiva y emprendedora.

9. ¿En qué nivel considera que su **preparación académica responde a las exigencias y necesidades de un mercado globalizado?**

Muy alto ()

Alto ()

Regular ()

Bajo ()

Muy bajo ()

10. ¿En qué nivel están **cubiertos los siguientes elementos dentro de su profesión para llegar a traspasar fronteras de un mercado globalizado?**

		Muy alto	Alto	Regular	Bajo	Muy bajo
1	Formación académica general					

2	Dominio de otros idiomas					
3	Tecnologías de información y comunicación					
4	Manejo de instrumentos y equipos especializados					
5	Capacidad de adaptación multicultural					
6	Nivel de conocimientos teóricos –prácticos en las áreas de formación básicas.					
7	Nivel de conocimientos teóricos –prácticos en las áreas aplicadas de su campo profesional.					

IV. ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL

1. ¿Recibe capacitación en su ámbito laboral?

Sí No

2. ¿En sus planes de desarrollo profesional considera alguna capacitación específica para su desempeño laboral?

Sí No

3. Si la respuesta es afirmativa, ¿En qué área lo sugiere?

Profesional,

Específico,

4. Para otras oportunidades de estudio, ¿Consideraría nuevamente el INTEC?

Si No

5. Si la respuesta es afirmativa, ¿Cuáles serían las razones?

Los programas están actualizados

El costo es más bajo por ser egresado

La oferta curricular es afines a mi desempeño en la empresa

6. Si su respuesta fue negativa. ¿Cuáles es la principal razón?

- () No me interesa
- () No contribuye a la promoción de puesto
- () No hay oferta de temática afines a mi desempeño
- () No cuento con recursos económicos
- () Falta de tiempo

V. SUGERENCIAS

De acuerdo a su experiencia, jerarquice las siguientes estrategias que pudieran adoptarse para que la formación académica este más acorde a la realidad del campo laboral,

	Muy importante	Importante	Regular	Poco importante	Nada Importante.
Actualización de los contenidos					
Reducir el número de materias teóricas					
Dar más énfasis a los aspectos prácticos en la Mayoría de las materias.					
Aumentar el número de horas prácticas en talleres y laboratorios					
Completar y enriquecer los contenidos de los cursos con conferencias,					

talleres, seminarios y congresos.					
Fortalecer el trabajo en equipo					
Fomentar el emprendedurismo					

2. ¿Qué le recomendaría al INTEC para estrechar o ampliar la relación con sus egresados?

(Selecciones las tres de su preferencia)

- Mantener una comunicación continua
- Establecer vinculación a través de convenios de participación con empresas donde laboran egresados
- Fomentar estadías de catedráticos en la empresas vinculadas
- Cursos constantes de actualización y capacitación
- Eventos convocados para compartir experiencias y hacer sugerencia
- Fortalecer la feria de empleo
- Disponer de un sistema de información (red social interna)
- A través de actividades culturales y académicas (cursos, talleres, encuentros, seminarios, foros, conferencias, eventos culturales)
- A través de la reactivación de la Asociación de Egresados).

Si deseas escribir algún comentario final, hazlo en el siguiente recuadro