



FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS "LIC. BENJAMÍN CAÑAS"

LICENCIATURA EN MERCADOTECNIA



TEMA:

**"SITUACION ACTUAL DE LOS PROFESIONALES GRADUADOS
DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EN EL AMBITO DE SU
CAPACITACION, DESARROLLO Y SUPERACION EN LOS
ULTIMOS CINCO AÑOS. "**

TRABAJO DE GRADUACIÓN PRESENTADO POR:

ITALO ERNESTO VIDES CIENFUEGOS

JESSICA ESMERALDA GALINDO ZUNIGA

ROBERTO ARTURO CASTRO CASTANEDA

**PARA OPTAR AL GRADO DE:
LICENCIADO EN MERCADOTECNIA**

MAYO DEL 2002

SAN SALVADOR , EL SALVADOR, CENTROAMÉRICA

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

LIC. JOSE MAURICIO LOUCEL

RECTOR

ING. NELSON ZARATE SANCHEZ

VICERRECTOR ACADÉMICO

LICDA. ANA MARTA CONCEPCIÓN MORENO DE ARAUJO

DECANA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

“LIC. BENJAMÍN CAÑAS”

JURADO EXAMINADOR

LICDA. ANA MARTA CONCEPCIÓN MORENO DE ARAUJO

PRESIDENTE

LICDA. MARIELOS DE HERODIER

PRIMER VOCAL

LIC. JULIO OLIVA

SEGUNDO VOCAL

MAYO DEL 2002

SAN SALVADOR, EL SALVADOR, CENTROAMERICA

AGRADECIMIENTOS

A DIOS MI SEÑOR Y SALVADOR: Quien nos ha guiado y fue luz aún en los momentos tan difíciles para solventar los problemas poniendo conocimiento, paciencia y definición y en quien siempre confiamos para que todo nos saliera de la mejor manera en todo el proceso de graduación y en nuestras vidas.

A MI AMADA ESPOSA LIDIA RAQUEL: Porque fuiste tan bella ayudándome, apoyándome y diciendo que debíamos culminar la meta y lo mas especial siempre escuchándome y dándome fuerzas para obtener este titulo que también es tuyo.

A MI HIJO ROBERTO JOSUE: Que te convertiste en mi inspiración para terminar mi carrera y me hiciste en este proceso de tesis lo mas grande que un ser humano anhela. “Ser Padre”.

A MIS FUTUROS HIJOS: Que os sirva de ejemplo que cuando se mira hacia la meta no deben de importar los obstáculos que en ella estén para lograrla. “Sigan adelante hasta conseguir lo que se propongan ”.

A MI BELLA MADRE: Quien en todo momento me inculco que debía de tener una carrera profesional y nunca se dio por vencida hasta verme convertido en un verdadero profesional con principios y dispuesto a servirle a mi país, y que siempre me brindaste tu apoyo incondicional; hoy la misión esta cumplida y gracias por ser el ejemplo fiel que necesite.

A MIS HERMANOS: Con quienes siempre conté y me dieron sus consejos sabios en todo momento.

Roberto Arturo Castro Castaneda.

INDICE

INTRODUCCION	PAGS.
CAPITULO I	
1. PLANTEAMIENTO Y DELIMITACION DEL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del Problema	1
1.2. Delimitación de la Investigación	3
1.2.1. Espacial	2
1.2.2. Temporal	3
1.2.3. Social	4
2. MARCO DE REFERENCIA	4
2.1. Marco Teórico	4
2.1.1. Capacitación Profesional	4
2.1.2. Desarrollo Profesional	10
2.1.3. Antecedentes de la Universidad Tecnológica	19
2.1.3.1. Estructura de la Universidad Tecnológica	26
2.1.4. Proceso competitivo de formación Universitaria	29
2.2. Marco Normativo Legal	31
2.3. Marco Conceptual	32
CAPITULO II	
3. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION	35
3.1. Universo	35
3.2. Muestra	35
3.3. Unidad de Análisis	36
3.4. Sujetos de Estudio	38
3.5. Tipo de Investigación	38
3.6. Método Estadístico	38
3.7. Técnicas de Investigación	39
3.8. Instrumentos de Recolección	39
CAPITULO III	
4. RESULTADOS DE LA INVESTIGACION	41-58
5. CONCLUSIONES	59
6. RECOMENDACIONES	62
7. LIMITANTES DE LA INVESTIGACION	66
CAPITULO IV	
8. PROPUESTA DE FORMACION CONTINUA	68
8.1. Actividades	69
8.2. Perfil del Graduado	70
8.3. Proyectos	71
9. BIBLIOGRAFIA.	79
ANEXOS.	

INTRODUCCION

La formación académica universitaria es uno de los anhelos que el hombre pretende alcanzar. La formación profesional se basa en despertar en el individuo las aptitudes y actitudes para cuando finaliza su profesión tener un amplio conocimiento de como manejar esas estrategias y herramientas que en la vida gerencial y diaria se necesitan.

La Educación Continuada es un proceso integral del individuo; el profesionalismo, superación y desarrollo no se alcanzan con sólo obtener un título universitario, maestrías o post-gradados, sino es un rol que se realiza en nuestras actividades diarias y que incluso están ligadas al aspecto laboral como a la vida misma.

En nuestro país no existen investigaciones científicas con datos certeros de cuando las personas piensan que han dejado de profesionalizarse y desarrollarse como individuos, a manera de obtener una satisfacción por sus méritos y metas alcanzadas; etapas de formación integral que van inclusive desde la juventud hasta el momento de retirarse.

Cabe mencionar que no hay ejemplos de universidades o institutos que investiguen la Capacitación, Superación y Desarrollo profesional del individuo, a lo sumo tal vez existen datos de algunas gremiales que solo representan grupos pequeños de poblaciones y que se asocian por afinidad o por proyección social, es este contexto la razón por la cual realizaremos esta investigación.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO Y DELIMITACION DEL PROBLEMA

1. Planteamiento del Problema

En las últimas dos décadas, la Universidad Tecnológica de El Salvador ha graduado 6,073 profesionales en las diferentes carreras que ella sirve; por su parte la universidad no ha llevado un control de sus graduados, sobre todo, las primeras promociones, en el sentido de conocer varios aspectos de la vida laboral para determinar su desarrollo personal y profesional.

Existe por parte de la universidad desconocimiento sobre aspectos generales de los graduados, relativos a datos como los siguientes:

dirección particular y de trabajo, teléfono exacto de residencia y de trabajo; también se desconoce cual es el número de graduados que ejercen su profesión actualmente; cuántos se encuentran trabajando en el mercado laboral; cuántos de estos profesionales no trabajan actualmente o cuántos de éstos han formado su propia empresa independientemente de las carreras de las cuales se graduaron.

Con referencia a aquellos profesionales que trabajan actualmente, no se ha determinado si éstos ejercen su profesión o no la ejercen; se ignora cual es el cargo que ostentan actualmente en las empresas que laboran. No se conoce si

éstos han recibido capacitación, si se han desarrollado en éstas empresas, si han recibido ascensos laborales en sus puestos de trabajo u otros estudios o títulos después de haberse graduado.

Y como complemento de todas estas inquietudes se suma el desconocimiento de cual es el ingreso que reciben actualmente, si han recibido alguna beca ya sean en el área nacional, internacional o ambas y si se encuentran agremiados en alguna institución correspondiente al área de su carrera profesional. En cuanto a aquellos profesionales que no trabajan, no se ha determinado el motivo de porqué no están trabajando actualmente.

Lo anterior nos permite visualizar la capacitación, desarrollo y superación profesional de los graduados; lo que impide que se conozca la competitividad de éstos en el mercado laboral.

Como último punto, se puede agregar que otro de los problemas es que desde el momento en que los estudiantes ingresan a la Universidad Tecnológica carecen de una mística que los impulse o que los motive a la capacitación y desarrollo personal de cada uno de ellos.

Con base en ello se enuncia el problema de la siguiente manera:

¿Cual es la situación actual de los profesionales?, ¿dónde están?, ¿qué están haciendo?, ¿hacia dónde van?, ¿cuáles son sus expectativas?

2. Delimitación de la Investigación

2.1 Espacial

Esta investigación se llevó a cabo en el Gran San Salvador, que comprende el área metropolitana de San Salvador y Nueva San Salvador; además en aquellos casos se tomarán en cuenta los sujetos de investigación que se encuentren fuera de estas áreas y que pertenezcan al segmento encuestado. Se ha tomado como base el Gran San Salvador ya que la mayoría de profesionales graduados residen en ésta zona según la base de datos proporcionada por la Universidad Tecnológica.

2.2 Temporal

En vista de la magnitud de la investigación, se ha determinado que el tiempo en el cual se desarrolló fue a partir de los primeros días del mes de Julio hasta finales del mes de agosto del año 2001; para ello, como sujeto se tomaron en cuenta los profesionales graduados en los últimos cinco años de la Universidad Tecnológica.

2.3. Social

Los beneficios que esta investigación representa, están relacionados con la identificación personal de todos aquellos profesionales graduados con la misma Universidad Tecnológica.

3. Marco Teórico

3.1.Capacitación Profesional

La capacitación se ha convertido en eje principal de la implementación de estrategias; las tendencias sobre gestión del capital humano, hacen necesario que los profesionales actualicen conocimientos sobre temas propios de su área profesional, a través de los cuales pueda acceder a mejores oportunidades en su campo laboral.

Por ello es que todos o por lo menos la gran mayoría de empleados incluyendo los que ocupan niveles gerenciales necesitan cierto tipo de capacitación continua, a fin de mantener un desempeño eficaz o bien para ajustarse a las nuevas maneras de trabajar.

El término “**CAPACITACION**” se utiliza con frecuencia de manera casual para referirse a la generalidad de los esfuerzos iniciados por una organización para impulsar el aprendizaje de sus miembros. Sin embargo, muchos expertos distinguen entre capacitación que tiende a considerarse de manera mas estrecha y a orientarse hacia cuestiones de desempeño de corto plazo y “**DESARROLLO**” que se orienta mas a la expansión de las habilidades de una persona en función de las habilidades futuras.

La razón fundamental de capacitar a los nuevos empleados es darles conocimientos, aptitudes y habilidades que requieren para lograr un desempeño satisfactorio.

ENFOQUE DE SISTEMAS A LA CAPACITACION.

Muchas veces los programas de capacitación están mal dirigidos, diseñados y evaluados, e inciden directamente en el desempeño organizacional a fin de asegurar que la inversión en capacitación y desarrollo tenga un impacto máximo en el desempeño individual y organizacional, es preciso utilizar un enfoque sistemático en la capacitación. Este enfoque supone cuatro fases:

- 1) Evaluación de necesidades
- 2) Diseño de programa
- 3) Instrumentación
- 4) Evaluación

FASE 1: Evaluación de necesidades

Los gerentes y empleados de recursos humanos deben permanecer alerta a los tipos de capacitación que se requieren, cuando se necesitan y quién los necesita y qué métodos son mejores para dar a los empleados el conocimiento, habilidades y capacidades necesarias. Para asegurar que la capacitación sea oportuna y esté enfocada en los aspectos prioritarios, los gerentes deben

abordar la evaluación de necesidades en forma sistemática utilizando tres tipos de análisis: análisis organizacional, análisis de tareas y análisis de personas.

Análisis Organizacional: es la observación del entorno, estrategias y recursos de la organización para definir áreas en las cuales deben enfatizarse la capacitación.

Análisis de Tareas: proceso para determinar el contenido de un programa de capacitación, basándose en el estudio de las tareas y funciones del puesto.

Análisis de Personas: determinar cuales empleados requieren la capacitación.

FASE 2: Diseño de Programa.

Cuando ya se han determinado las necesidades de capacitación, el siguiente paso es el diseño del entorno de aprendizaje necesario. El éxito de éstos programas, depende de algo mas que la capacidad de organización para identificar las necesidades, se basa en tomar la información que se obtuvo del análisis de necesidades y utilizarla para diseñar programas de alto nivel.¹

¹ Administración de RR. HH., 11a. Edición Sherman Arthur W. /México, 1998/Pág.176

Algunos expertos en la materia consideran que el diseño de la capacitación debe dirigirse hacia cuatro aspectos:

- 1) Objetivos de la capacitación
- 2) Deseo y motivación de la persona
- 3) Principios de aprendizaje
- 4) Características de los instructores

Objetivos de la Capacitación:

Resultados deseados de un programa de entrenamiento.

Deseo y motivación de la persona:

La buena disposición que se refiere a los factores de madurez y experiencia que forman parte de sus antecedentes de capacitación.

Principios de aprendizaje:

Son las características de programas de capacitación que ayudan a los empleados a entender o apropiarse de materiales nuevos.

Características de los instructores:

Son las habilidades pedagógicas y características personales de los responsables de una capacitación.

Características que los instructores deben cumplir:

Conocimiento del tema, adaptabilidad, sinceridad, sentido de humor, interés, cátedras claras, asistencia individual, entusiasmo.

FASE 3: Instrumentación .

Ya cumplida la fase 1 y fase 2 nos permite llegar a la implementación de un programa de capacitación en los que se pueden elegir uno de los varios métodos que existen; pero hay que determinar cual es el idóneo para los conocimientos, habilidades y capacidades que se han de aprender.

Para organizar el análisis de los diversos métodos de capacitación estos se dividen en dos grupos primarios; los que se utilizan para los empleados no ejecutivos y los que se usan para los ejecutivos.

Métodos de capacitación para empleados en puestos no ejecutivos

1. Capacitación en el puesto
2. Capacitación de aprendices
3. Capacitación combinada
4. Instrucción escolarizada
5. Instrucción programada
6. Métodos audiovisuales
7. Capacitación por computadora
8. Instrucción por internet
9. Método de simulación

Métodos para el desarrollo de ejecutivos

1. Experiencia en el puesto
2. Seminarios y conferencias
3. Estudio de caso
4. Juego de negocios
5. Representación de papeles
6. Elaboración de métodos de comportamiento

FASE 4: Evaluación.

La capacitación, “al igual que cualquier otra función de la administración, debe evaluarse para determinar su eficacia”²

Existen varios métodos para determinar hasta que punto los programas de capacitación mejoran el aprendizaje, influyen en el comportamiento en el trabajo y en el desempeño final de una organización.

Existen cuatro criterios básicos para evaluar la capacitación:

1. Reacciones
 2. Aprendizaje
 3. Comportamiento
 4. Resultados
-

La combinación de los cuatro criterios pueden dar una imagen total del programa de capacitación que ayuda a los gerentes a averiguar dónde radican las áreas de conflicto, que deben cambiar en el programa y si lo continúan o no.

3.2 Desarrollo Profesional.

Se ha observado que existen muchas formas para que un patrón contribuya al desarrollo profesional de un empleado y al mismo tiempo cumpla las necesidades organizacionales en términos de recursos humanos. La organización puede ser una fuerza positiva en el proceso de desarrollo profesional pero el principal responsable es el individuo. Dicho desarrollo puede comenzar antes y muchas veces después de un lapso de empleo en una organización.

Etapas del Desarrollo Profesional

El conocimiento, las capacidades, habilidades, aptitudes y aspiraciones profesionales se modifican a medida que una persona madura. Si bien el trabajo que los individuos realizan en distintas ocupaciones puede cambiar de manera significativa, los retos y frustraciones que enfrentan en la misma etapa de la carrera son notablemente similares.

² Idem Pág. 7

Cuadro de etapas del Desarrollo Profesional

Etapas 1: Preparación para el trabajo

Edad 0 – 18

Tareas: Impulsar el auto imagen ocupacional, evaluar ocupaciones alternas, desarrollar la opción inicial de ocupación, buscar la educación necesaria.

Etapas 2: Ingreso a la organización

Edad 18 – 25

Tareas: Obtener ofertas de empleo de las organizaciones deseadas, elegir el puesto apropiado con base en la información precisa.

Etapas 3: Principios de desarrollo

Edad 25 – 40

Tareas: Aprender el puesto, las reglas y normas de la organización, adaptarse a la ocupación y organización elegida, aumentar la competencia, perseguir las metas.

Etapas 4: Medio desarrollo

Edad 40 – 55

Tareas: Re-evaluar los principios del desarrollo y de la edad adulta, reafirmar o modificar las metas, tomar decisiones apropiadas para los primeros años de la edad adulta media, permanecer productivo en el puesto.

Etapas 5: Finales del desarrollo profesional

Edad 55 – retiro

Tareas: Permanecer productivo en el trabajo, conservar la autoestima, prepararse para un retiro eficaz.³

Desarrollo de habilidades y aptitudes personales.

En la planeación del Desarrollo profesional, se debe hacer algo más que limitarse a adquirir el conocimiento y habilidades específicas de un puesto. El conocimiento del puesto es esencial, pero es preciso desarrollar otras habilidades para tener éxito como empleado. Para tenerlo como gerente, es preciso alcanzar un nivel aún más alto de dominio en áreas importantes como: comunicación, administración del tiempo, automotivación, relaciones interpersonales y la amplia área de liderazgo.

Se han escrito diferentes libros de auto ayuda sobre este tema y existen millares de oportunidades para participar en talleres, muchas veces bajo el patrocinio de la misma empresa para la cual se labora. No se deben de pasar por alto las revistas y artículos que son fuentes valiosas de información ya que es de la actualidad y primera mano, a continuación se mencionan los aspectos mas relevantes en la evaluación de aptitudes.

ASPECTOS IMPORTANTES EN LA EVALUACION DE APTITUDES.

A) Elección de la Carrera.

La probabilidad de que se elija la carrera correcta es de una en un millón según Peter Drucker, opina que si alguien decide la primera opción es posible que esa persona sea perezosa. Hoy en día las implicaciones de esta afirmación tienen la misma validez y no es raro que haya que realizar una amplia investigación y varios cambios para encontrar una trayectoria profesional satisfactoria en lo psicológico y en lo financiero. A continuación mencionamos los aspectos a tomar en cuenta:

a) USO DE RECURSOS DISPONIBLES.

Existen diferentes formas de apoyo al querer elegir una carrera satisfactoria; los consejeros universitarios así como los psicólogos ayudan a evaluar: las aptitudes, habilidades, intereses y valores individuales en la selección de la carrera idónea.

b) PRECISION DE LA AUTOEVALUACION.

Una persona necesita ser evaluada en forma personal en los factores significativos internos como son: la actitud académica y el aprovechamiento, las aptitudes y habilidades ocupacionales, las habilidades sociales y de comunicación, de liderazgo, intereses y valores. Estos últimos deben de incluir

³ Caree Management, segunda edición, por Jeffrey H. Greenhaus, 1993

las consideraciones salariales, el estatus, las oportunidades de avance y de crecimiento en el puesto.

También se deben de evaluar los siguientes factores externos: los valores y expectativas familiares, las condiciones económicas, las tendencias en el empleo, la información del mercado laboral, y el efecto de las discapacidades físicas o psicológicas en el éxito.

c) IMPORTANCIA DE LOS INVENTARIOS DE INTERES.

En éste aspecto se debe medir el grado de interés de las actividades mecánicas, de oficina, científicas y de persuasión entre otras.

En base a este proceso se puede crear una tabla de intereses que pueden ser conjugados a fin de obtener un perfil potencial de la persona.

John Holland creo una tabla de intereses en los cuales conjuga seis aspectos entre los cuales están: 1) realista, 2) investigadora, 3) artística, 4) social, 5) empresarial, 6) convencional.⁴

Estas categorías distinguen no solo la personalidad sino también el entorno de trabajo que a la persona le satisfaga mas, y daba un ejemplo una persona realista, investigadora, empresarial, podría ser un ingeniero mecánico.

⁴ Administración de RR. HH., 11a. Edición Sherman Arthur W. /México, 1998/Pág. 240

Cuadro de aptitudes necesarias para el éxito de un esquema reorganizado y cambiante de la empresa Caterpillar, Joliet, Illinois, USA.⁵

Este cuadro surge en base a la necesidad de capacitación y desarrollo profesional de las unidades de negocios de Caterpillar.

- Habilidades interpersonales: de desarrollo de equipos y liderazgo, puede dirigir grupos con eficacia y facilita la interacción de estos.
- Habilidades para solución de problemas: analiza métodos de solución de problemas.
- Habilidades de comunicación: se expresa de manera correcta, hace presentaciones y escribe en forma convincente.
- Habilidades de liderazgo: lo consideran un líder natural, logra resultados sin autoridad formal.
- Habilidades de organización y planeación; es capaz de manejar el tiempo, establece y logra metas.
- Habilidades técnicas: posee educación específica para las tareas asignadas y el contenido del puesto, comprende y utiliza el nivel apropiado de técnicas y habilidades.
- Responsabilidad: toma la iniciativa, se responsabiliza en su trabajo y de las tareas adicionales en nombre del equipo.

⁵ Idem pág. 14

- Asertividad: es capaz de comunicarse de manera abierta y directa, (lo hace sin problemas); demuestra confianza en sí mismo y de como van los demás.
- Flexibilidad: es capaz de adaptarse a los cambios organizacionales y a las necesidades cambiantes del mercado, de buen grado considera nuevas ideas e instrumenta nuevas formas de hacer las cosas.
- Criterio: es capaz de establecer el nivel de riesgo y la acción apropiada, acepta su responsabilidad por las decisiones significativas.

d) EVALUACION DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO A LARGO PLAZO.

Al elegir una carrera hay que intentar determinar las oportunidades probables de empleo a largo plazo en los campos de la ocupación considerada.

1) Selección de una empresa.

Este es el siguiente paso donde elegir trabajar, en un principio se puede elegir en base al lugar la disponibilidad inmediata de un puesto, el salario inicial y las prestaciones básicas. Sin embargo un profesional graduado podría tener preocupaciones mas importantes, se pueden elegir grandes organizaciones de emprendedores y orientadas a los resultados deseados, las orientadas al poder que son las que tienen influencia y prestigio. O se pueden elegir organizaciones de servicio entre estas las ONG's o las públicas.

B) La trampa del estancamiento.

Un estancamiento en el Desarrollo Profesional es una situación en la cual son bajas las posibilidades de escalar el organigrama, ya sea por razones organizacionales o personales.

Existen tres tipos de estancamiento: a) Estructural, b) Contenido, c) De vida.

a) ESTRUCTURAL: Marca el final de las promociones, es preciso abandonar la organización para encontrar nuevas oportunidades y retos.

b) DE CONTENIDO: Ocurre cuando la persona conoce y domina las actividades cotidianas a tal grado que cae en aburrimiento.

c) DE VIDA: es mas profundo y quizás sea a la mitad de la vida, estas personas han permitido que el trabajo u otra actividad importante se convierta en el aspecto mas significativo de su vida y experimentan una pérdida de identidad y autoestima cuando ya no hay más éxitos en estas áreas.

C) Convertirse en empresario.

Es una persona que inicia, organiza, administra y asume la responsabilidad de un negocio o de alguna otra empresa. Se convierte en un reto personal al que muchos prefieren en lugar de ser empleados.

D) Conservación de Desarrollo Profesional en la perspectiva adecuada.

Para la mayoría de personas, el trabajo es un factor básico importante en la calidad global de vida, brinda un valor para satisfacer las necesidades humanas; no obstante es importante conservar el desarrollo profesional en otras áreas importantes de la vida.

a.INTERESES FUERA DEL TRABAJO.

Algunos de estos más importantes son la salud física, el bienestar emocional, la seguridad financiera, las relaciones interpersonales armoniosas, estar libre de tensiones y alcanzar metas propias. Estas actividades proporcionan un respiro y ofrece satisfacciones en otras áreas.

b. VIDA MATRIMONIAL O FAMILIAR.

Se deben de tomar en cuenta las necesidades de los hijos o el cónyuge, las circunstancias mas amenazantes para una familia es la reubicación y los aspectos de los cambios laborales, muchas veces los viajes largos, los cambios de horarios laborales, el tiempo extraordinario de trabajo crea conflictos familiares, el bajo nivel de apoyo del jefe del hogar a las actividades hogareñas puede crear un conflicto.

c. PLANEACION DEL RETIRO.

Si bien pensar en el retiro se vuelve innecesario, es importante pensar en el retiro a manera de planificar con su familia en un lugar de descanso, no olvidándose de su salud, las finanzas, la familia y las relaciones interpersonales durante toda la vida adulta. A fin de obtener un retiro saludable, satisfactorio y libre de preocupaciones.

d. CONSERVACION DE EQUILIBRIO:

Se puede decir que las personas casadas con sus empleos son incapaces de prestar atención y cuidado al matrimonio y este requiere de trabajo duro, muchas horas, esfuerzo persistente y atención constante, el problema radica en dar a cada uno lo debido y no escatimar la otra parte.

e. "DIOS" LIGADO AL DESARROLLO PROFESIONAL.

Muchas veces buscamos valores y principios en nuestros trabajos, y que se respeten las reglas de la ética, mas esperamos que el ambiente laboral sea el mejor para desarrollarse y es muy poco lo que hacemos para inculcar los valores. También debemos prepararnos de como saber, dar y atender las necesidades de los demás y reconocer a Dios como nuestro ser: "Guía, Dador y Salvador".

3.3. Antecedentes De La Universidad Tecnológica de El Salvador

El Consejo de Directores del Instituto Tecnológico de Comercio y Administración de Empresas (ITCAE), fundó la Universidad Tecnológica el 12 de junio de 1,981 con 1,279 alumnos en el edificio Chaín, Calle Rubén Dario San Salvador.⁶

La UTEC inició sus actividades con tres facultades: La de Ciencias Económicas, de Ingeniería y Arquitectura y la de Ciencias y Humanidades, bajo la dirección de su primer rector, Lic. Juan José Olivo Peñate, uno de sus fundadores.

Cumpliendo los requisitos de la Ley de Universidades Privadas de El Salvador, la Universidad Tecnológica obtuvo la autorización del Ministerio de Educación para iniciar sus actividades docentes mediante el acuerdo ejecutivo 1,066 del 26 de Marzo de 1,981; y la del Ministerio del Interior, por Acuerdo Ejecutivo No. 415 del 20 de Mayo del mismo año, los respectivos estatutos, para la obtención de su personería jurídica, fueron publicados en el Diario Oficial No. 108, Tomo 171, del 12 de Junio de 1,981.⁷

⁶ Universidad Tecnológica de El Salvador (UTEC) XV Aniversario, Síntesis Histórica 1981, Junio 12 1996 (Revista San Salvador. Año 1996, Pág. 3)

⁷ Universidad Tecnológica de El Salvador (UTEC) XV Aniversario, Síntesis Histórica 1981, Junio 12 1996 (Revista San Salvador. Año 1996, Pág. 3)

A partir de su fundación y a pesar de los estragos de la guerra civil, la Universidad Tecnológica fue creciendo paulatinamente, como una opción académica diferente impartiendo carreras cortas con salida laterales, innovador sistema curricular, personal docente calificado, cuotas moderadas, horarios favorables, eficiencia integral y proyección humanística, fueron entre otras, las características sobresalientes que entonces como ahora, distinguieron y distinguen a la Universidad Tecnológica de El Salvador, en esa ruta y accionar constante hacia la excelencia académica.

Los objetivos que la Universidad se había planteado, pueden resumirse en la siguiente manera:

- a) Transmitir el saber a sus mas altos niveles y especialidades, para formar profesionales que impulsen el desarrollo y el progreso nacional.
- b) Formar profesionales calificados, moral e intelectualmente, con clara vocación al servicio.
- c) Contribuir a fomentar la cultura.

Por consiguiente sus facultades iniciales ofrecían las especialidades siguientes:

Facultad de Ingeniería y Arquitectura

- Ingeniería Civil
- Ingeniería Industrial
- Arquitectura

Facultad de Ciencias y Humanidades

- Lic. Trabajo Social

Facultad de Ciencias Económicas

- Lic. Administración de Empresas
- Lic. Contaduría Pública
- Lic. Mercadeo

La Universidad Tecnológica continuaba creciendo, tanto en su forma como en su contenido. En el año de 1,982 se fundó la carrera de Idioma Inglés, con 80 alumnos; y en el año de 1,983 la de Ingeniería Eléctrica con 40 alumnos; y fue de esta manera el crecimiento estudiantil que para el año de 1,984 se compra un nuevo local llamado Villa Gloria sobre la Calle Arce de San Salvador donde ahora esta instalado la carrera de idiomas.

En el año de 1,985 se fundó la carrera de Relaciones Públicas con 12 alumnos y en el siguiente año el Técnico en Periodismo con 25 alumnos, también el mismo año se inician maestrías en Administración Financiera y Mercadeo con 45 y 25 alumnos respectivamente. Iniciando el año de 1,986; el 10 de Octubre un terremoto de gran magnitud destruye parte de nuestro patrimonio; al mismo tiempo ciudades y poblaciones enteras en todo el territorio nacional.

Superada la catástrofe del 10 de Octubre por todo el pueblo salvadoreño, también la Universidad Tecnológica reaccionó de tal forma que el Licenciado Mauricio Loucel, en una concentración universitaria pregonó la continuación de las actividades académicas y administrativas dándose como resultado los objetivos y fines plasmados el 12 de Junio de 1,981.

Los fines educativos de la Universidad Tecnológica son:

• **Fines:**

- Conservar y ampliar el saber humano
- Fortalecer el acto educativo de enseñar y aprender
- Afirmar y multiplicar el conocimiento humano mediante la investigación
- Promover la difusión del conocimiento hacia la sociedad en general

• **Objetivos Generales de la Universidad Tecnológica de El Salvador son:**

- Impartir una educación actualizada e integral para el hombre nuevo que requiere la sociedad salvadoreña.
- Mantener un esfuerzo de apertura, innovación y compromiso a favor de la cultura, libertad y naturaleza.
- Ampliar la difusión cultural para fortalecer la conciencia ciudadana y el espíritu de superación de la persona humana.
-

- **Objetivos específicos de la Universidad Tecnológica de El Salvador**

- Desarrollar valores y actitudes que permitan al nuevo profesional una vida digna y en paz.
- Ofrecer conocimientos útiles, válidos y actualizados para un desempeño profesional exitoso.
- Incentivar la investigación como mecanismo complementario de la enseñanza y como instrumento propio para buscar la verdad.
- Mejorar permanentemente la calidad del docente y de los métodos de enseñanza.
- Estimular un ambiente de libertad y democracia capaz de reproducirse a nivel social.
- Hacer de la cultura un bien popular, que sea accesible y útil para todos.

La Universidad Tecnológica observando el crecimiento estructural y poblacional, adoptó un compromiso hacia la población educativa y con el país en general, todo esto se deslumbra en dos factores determinantes que son la Misión y Visión.

MISION :

“ Formar integralmente a través de las funciones enseñanza, investigación y proyección social, competentes profesionales académicos comprometidos con el desarrollo humano y el destino de El Salvador“.

VISION :

“ Llegar a ser la mejor Universidad del país, la de mayor credibilidad, la más innovadora, la de mayor proyección y en resumen la de mayor calidad académica “.

En el año de 1,989 se lanza la ofensiva guerrillera liderada por el Frente Farabundo Martí para la Liberación Nacional (FMLN) ampliando angustia, muerte e incertidumbre para el pueblo salvadoreño así como también para toda la población de la Universidad Tecnológica de El Salvador. La guerra siguió su curso hasta el 16 de Enero de 1,992 cuando se firman los Acuerdos de Paz entre el Gobierno de El salvador (GOES) y el FMLN dados en Chapultepec, México.

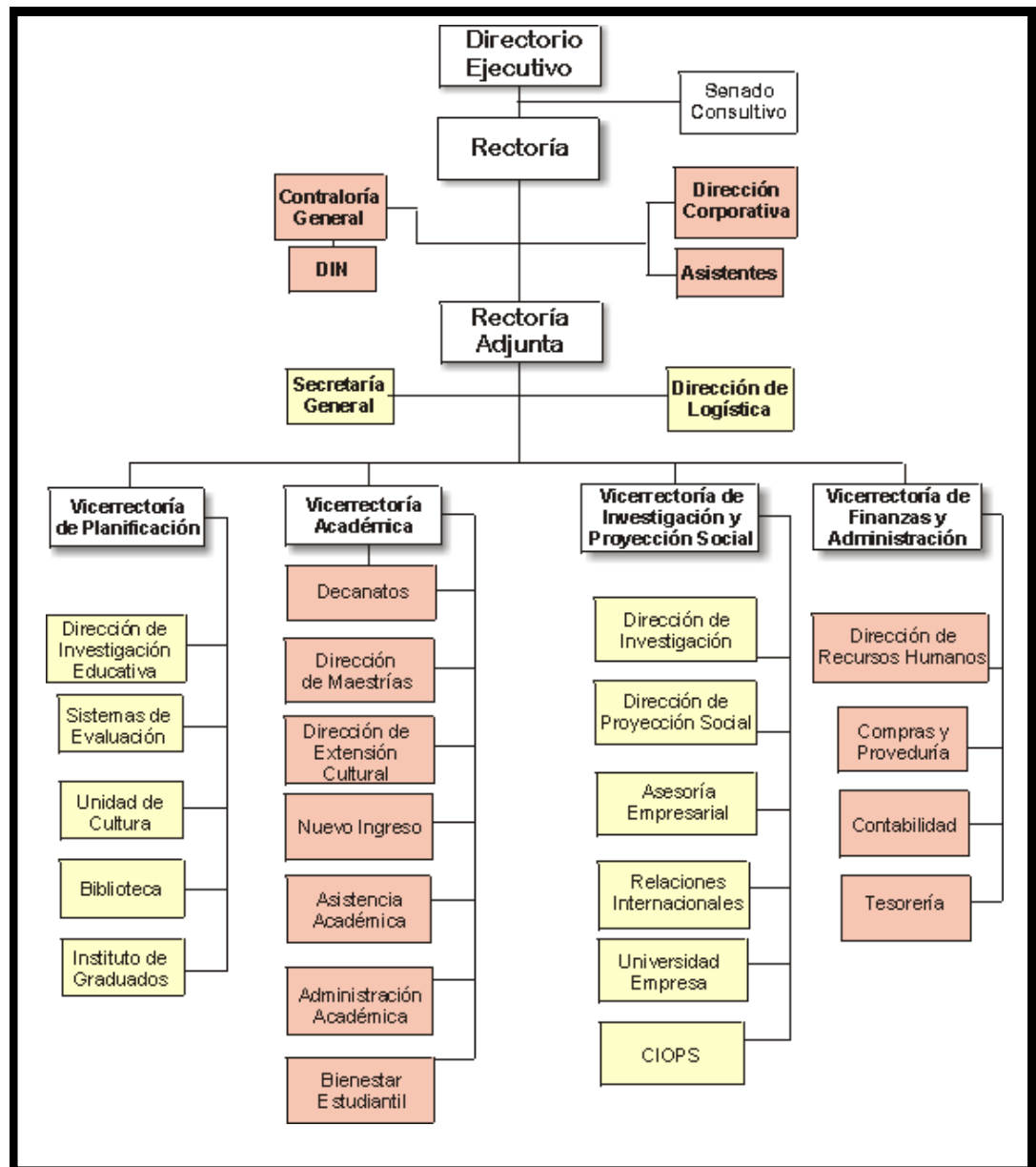
Para ese período la Universidad Tecnológica tenía 9,800 alumnos inscritos tomando en cuenta que ya había sufrido un terremoto y la ofensiva guerrillera; pero en contraste con lo sucedido no se proyectaba un crecimiento mayor

dándose como un resultado no esperado que en el ciclo I del 2001 se cuenta hoy con 17,354 alumnos inscritos en distintas carreras que la universidad ofrece, esto a pesar de los dos terremotos percibidos en el territorio salvadoreño el 13 de Enero y 13 de febrero del 2001.

Posteriormente el Consejo Directivo de la Universidad Tecnológica de El Salvador decidió la clausura de algunas de las carreras profesionales y técnicas que se impartían, todo ello para mantener activas las carreras, en la **Facultad de Economía:** Administración de Empresas, Especialidad en Seguros; **Facultad de Ingeniería:** Ingeniería Civil, Arquitectura; **Facultad de Humanidades:** Trabajo Social, Técnico en Relaciones Públicas y Profesorado en Idioma Inglés. Pero así mismo nacieron nuevas carreras de las cuales se impartían exclusivamente en la Universidad Tecnológica: **Facultad de Economía:** Licenciatura en Informática.

Facultad de Ingeniería: Docentes de Ingeniería; **Facultad de Humanidades:** Licenciatura en Antropología, Arqueología, Historia y Docentes; **Facultad de Ciencias Jurídicas:** Socorro Jurídico y Docentes. Con la creación de la nuevas carreras que la universidad imparte que siempre ha estado y estará hacia la vanguardia entre las universidades de El Salvador.

3.3.1 Estructura Organizativa de La Universidad Tecnológica de El Salvador.



3.3.2 Principales Funciones de la Organización

Directorio Ejecutivo: Representa la máxima autoridad normativa y administrativa, está integrada por un presidente, un vicepresidente un secretario, cuatro vocales y un fiscal. El cual tiene asesores que se denominan Senado Consultivo.

Rectoría: es la máxima autoridad de la Universidad, es de esta unidad que dependen las siguientes vice-rectorías y demás direcciones:

- a) Vicerrectoría de planificación
- b) Vicerrectoría académica
- c) Vicerrectoría de investigación proyección social
- d) Vicerrectoría de finanzas y administración
- e) Dirección de informática y Contralía General
- f) Dirección Corporativa y asistentes

Rectoría Adjunta: realiza las funciones de asistencia y apoyo a la rectoría.

- a) **Vicerrectoría de Planificación:** tiene como función principal mantener permanentemente la proyección del planeamiento curricular de la Universidad a fin de lograr planes y programas de estudio de calidad y relevancia. Con esta función se trabaja constantemente en áreas relacionadas con la educación de nuevas tendencias curriculares para las

diferentes carreras. De esta Vicerrectoria dependen: Dirección de Investigación Educativa, Sistemas de Evaluación, Unidad de Cultura, Biblioteca e Instituto de Graduados.

- b) Vicerrectoría Académica:** dirige el proceso de enseñanza-aprendizaje para fortalecer el que hacer educativo, también genera una serie de acciones encaminadas al continuo mejoramiento de la calidad académica; con el propósito de lograr una formación integral de los educandos. Se planifica la actividad académica de los ciclos lectivos, se atiende la demanda estudiantil. Al iniciar sus estudios universitarios se ofrece orientación profesional a los nuevos educandos, se impulsa la capacitación docente y se tienen proyectos de apoyo a los estudiantes.

Las unidades que dependen de esta Vicerrectoría son: Decanatos, Maestrías, Dirección de Extensión Cultural, Nuevo Ingreso, Asistencia Académica y por ultimo el Bienestar Estudiantil.

- c) Vicerrectoría de Investigación y Proyección social:** se desempeña en concordancia con los grandes lineamientos de la universidad, definiendo dentro de este contexto la misión, objetivos, políticas y trabajos de acción interna y externa; en tal sentido esta vicerrectoría tiene como funciones en adición a la investigación las siguientes unidades:

Proyección Social, Relaciones Internacionales, Asesoría Empresarial, Universidad Empresa y el CIOPS.

- d) Vicerrectoría de Finanzas y Administración:** comprometida con la misión y la visión de la universidad es la que se encarga de la sana y transparente administración del recurso humano y financiero de la universidad para lograr los objetivos primordiales. Para dar seguimiento a los objetivos, se logra a través de la perfecta coordinación de los departamentos de Contabilidad, Compras, Tesorería y Recursos Humanos.
- e) Dirección de Informática:** se encuentra bajo la contraloría general de la universidad el objetivo es brindar soporte técnico de informática a las áreas académicas y administrativas de la universidad en el mejoramiento de las comunicaciones en la red y los demás sistemas informáticos, así como la creación de la pagina web, supervisar licencias de software en cada una de las unidades, coordina los laboratorios de informática en colaboración con los diferentes decanatos.
- f) Dirección Corporativa:** esta coordina las acciones que fortalecen la imagen institucional a través de sus propios medios de comunicación. De esta depende el mejoramiento de las comunicaciones y los sistemas de información institucional, las áreas a su cargo son: canal 33, estudio de TV, Radio UTEC 970 AM, Encuentro con Alicia así como el área de publicidad.

3.4. LA GESTION DEL CONOCIMIENTO

A lo largo de la historia se ha producido una evolución de los factores de producción críticos para conseguir la elaboración y suministro de los distintos bienes y servicios requeridos para satisfacer las necesidades de la humanidad. En este momento el factor de producción crítico que permitirá a las distintas organizaciones, sean públicas o privadas, alcanzar sus objetivos es algo que girará en torno a la capacidad de esas organizaciones para captar, asimilar y distribuir el conocimiento que reside no sólo en la organización sino fundamentalmente en las personas que la integran. Con ese conocimiento se genera una nueva manera de producir, de organizar, de atender en suma las crecientes y complejas necesidades de la humanidad.

El término con el que se designa este nuevo paradigma es Gestión del Conocimiento (Knowledge Management). La gestión del conocimiento “es un ciclo que comprende la adquisición, creación, empaquetamiento, distribución, aplicación y mantenimiento del conocimiento”. Y contrariamente a algunas ideas publicadas por la prensa especializada, la gestión del conocimiento no entra sólo en el dominio de los “trabajadores del conocimiento” o de las personas dedicadas profesionalmente a ello, sino que todos necesitamos aprender a manejarlo de una manera eficiente.

3.5 DE LA GESTION DE LA INFORMACIÓN A LA GESTION DEL CONOCIMIENTO

La gestión del conocimiento evoluciona como una respuesta necesaria a las condiciones empresariales. La competencia global, distribución rápida de productos, y otras actitudes de mercado han convertido la distribución de conocimiento y su utilización en una necesidad empresarial. Al mismo tiempo, las empresas cubren la demanda del mercado con más servicios y productos basados en el conocimiento. Además los miembros de un equipo de trabajo pueden estar situados geográficamente en distintos lugares.

Consecuentemente, se necesitan nuevas formas de comunicación, colaboración, coordinación y de compartir conocimiento. Se estima que sólo se utiliza el 20% del conocimiento medio de una empresa. Los trabajadores lamentan el hecho de no saber lo que conocen.

En los entornos empresariales actuales de rápido cambio, las organizaciones deben encontrar nuevas formas de utilizar el conocimiento del que disponen. Y es aquí donde entra la gestión del conocimiento. La gestión del conocimiento se centra en descubrir lo que una organización ya conoce, como localizar a las personas que poseen conocimientos específicos y cómo puede la organización distribuir este conocimiento para que se use de una forma

efectiva. La gestión del conocimiento se ocupa de proporcionar el conocimiento apropiado a las personas apropiadas en el momento apropiado para que puedan tomar las mejores decisiones y evitar repetir errores o duplicaciones del trabajo.

El objetivo de la gestión del conocimiento no es simplemente gestionar el conocimiento anterior. El conocimiento del pasado sólo es valioso en la manera que proporciona una perspectiva del futuro: el beneficio más importante es la capacidad de innovación.

Y si es importante la gestión del conocimiento como recurso fundamental en las empresas, no lo es menos en el mundo de la educación en el que por un lado, se formarán los profesionales que un día trabajarán y dirigirán esas empresas y, por el otro lado, ofertará formación permanente y de postgrado para mantener al día a ese mismo personal.

3.6 Técnicas de Entrenamiento Gerencial

EL COACHING

El coaching enseña a los líderes cómo trabajar en equipo, conquistar a sus subordinados o aumentar su carisma y su empatía. Muchos directivos, como el comandante del cuento, son conscientes de que, por muchas villas (resultados)

que conquisten, el verdadero liderazgo reside en la capacidad de conquistar a su gente. Pero a sí mismo se necesita un entrenador que les demuestre todos sus puntos débiles y les enseñe a superarlos.

También otros consideran que el coaching es “el arte de facilitar el crecimiento de las personas aplicando una metodología estructurada y eficaz que permita al mando impulsar su liderazgo, ayudando a implicar y liberar el potencial de su equipo”.

Algunas compañías han utilizado coaching para la preparación de procesos de ingeniería o cambios en su cultura corporativa.

Existe un dato importante que revela que la permanencia media de un directivo en su puesto es de cuatro años. Según un estudio basado en setecientos veintiséis directores, el 73% de los líderes son cesados por ejercer un liderazgo ineficaz, mientras que el 62% es despedido por obtener pobres resultados financieros. I esto ha llevado como consecuencia a afirmar que “el incremento de la competencia, la rapidez del cambio tecnológico, la globalización y la diversidad de la fuerza de trabajo obligan hoy mas que nunca, a cultivar el liderazgo no como solución a corto plazo, sino como un imperativo de negocio para el futuro”.

PRINCIPIOS DEL COACHING

1. Refuerzo positivo sobre su desempeño
2. Práctica de los conceptos que se requieren enseñar al líder
3. Involucración
4. Relevancia y utilidad en la formación en su negocio
5. Ganancia personal y previa al proceso de entrenamiento
6. Modelos de conducta
7. Entorno y soporte de atractivo
8. Tratamiento de la autoestima
9. Métodos y ayudas visuales

E – LEARNING

El progreso económico exige en los trabajadores una preparación profesional altamente especializada y muy competitiva que no termina con el ciclo formativo de juventud y la incorporación al mundo laboral.

Las empresas están abocadas a invertir de manera continua en un mejor entrenamiento de sus empleados que recicle periódicamente sus actitudes productivas para que la compañía pueda mantener su grado de competitividad en el mercado en el que se desenvuelve.

Los planes de formación se ven afectados por la escasez de tiempo y costos vinculados a la formación presencial. Es por ello que se ha tomado la formación

virtual e-learning por las ventajas que aporta en flexibilidad y reducción de costos, lo cual facilita la educación continua.

La capacitación a distancia no es un fenómeno reciente y surge a partir de la revolución industrial y como resultado de la urgente necesidad de especialización. En este tipo de cursos los contenidos didácticos, el plan de estudios y todo el material de apoyo entregado al estudiante ha ido utilizando distintos medios de tecnología que el momento ofrecía y que mejor se adaptaba al aprendizaje que buscaban. El alumno podía utilizar libros, la radio, el correo, la TV, cintas de vídeo o CD-ROM.

La oferta de los centros de **e-learning** basa sus cursos y contenidos en páginas Web, donde se incluye todo tipo de apoyo multimedia, como voz o vídeo. Las tutorías que ofrecen los instructores y el contacto de los alumnos con otros del mismo curso se desarrollan utilizando el correo electrónico, chats, foros de discusión o la videoconferencia. El potencial de esta nueva modalidad de formación reside en la conjunción de todos estos elementos con los que se puede compartir cualquier contenido didáctico, de forma muy flexible para el alumno, que se encuentra apoyado en todo momento por los instructores y con los que se puede tener un trato directo e inmediato, desarrollando su aprendizaje en un entorno de colaboración con el resto de alumnos que

participan en los mismos estudios y con los que, también puede entablar una relación en directo.

PUESTA EN MARCHA DE E-LEARNING

Un curso on-line se inicia con matricular el alumno, inscripción que podrá formalizar siguiendo los procedimientos que haya implantado el centro de formación para tal fin. Fax, carta, correo electrónico, formulario de la Web, etc.

Formalizada la inscripción el tutor asignado o el departamento de administración se encargarán de hacer llegar al estudiante las claves de acceso, manuales de ayuda y explicación sobre como ha de utilizar el material disponible para impartir el curso, forma de obtener los recursos que se ponen a su disposición, y consejos de cómo afrontar el estudio para lograr mejores resultados.

PRINCIPALES VENTAJAS

- Flexibilidad de honorarios
- Ahorro de desplazamientos
- Cursos con menor costo que los presenciales

MODALIDADES DE FORMACIÓN A DISTANCIA

Clasificaciones de los posibles modos de impartir formación a distancia en base a los medios utilizados y la metodología que estos implican:

Semi-presencial:

Donde el alumno emplea parte del tiempo programado a asistir, en grupo o individualmente a tutorías con profesores y otros alumnos, principalmente par aclarar dudas. El resto del tiempo, estudia individualmente fuera del centro de formación.

No presencial:

El estudiante no se desplaza en ningún momento y todo el estudio lo realiza de forma individual. La aclaración de dudas se puede realizar de forma asíncrona o síncrona. En la primera el alumno es el que marca su propio ritmo de estudio y aprendizaje sin que exista una interacción con el profesor en tiempo real, ni con el resto de los alumnos. En el segundo modo, los alumnos participan de forma directa en las actividades y en línea directa con el profesor.

¿Cuáles son los problemas relacionados con la Educación

Técnica y Vocacional a distancia ?

Dos factores principales han conducido a un interés explosivo en el aprendizaje a distancia y en su uso para la educación técnica y vocacional:

- La creciente necesidad de la re-capacitación y la superación permanente en cuanto a destrezas.
- Los avances tecnológicos que han hecho posible enseñar más y mayor cantidad de materiales a distancia.

La enseñanza a distancia ha sido desarrollada para la capacitación inicial, el avance y la re-capacitación de la fuerza laboral instruida. La capacitación en el lugar de trabajo es una de las áreas de más rápido crecimiento dentro de la enseñanza a distancia. Aprender a distancia es parecido a realizarlo en una aula, pero existen algunas diferencias significativas. Los maestros de los alumnos a distancia deben cumplir las mismas metas generales de aquellos que trabajan en ambientes convencionales, pero la separación de los alumnos significa que los maestros deben de enseñar de una forma dinámica y especial.

El término “Inteligencia Artificial”⁸ (abreviado IA) se ha popularizado para designar a una disciplina incluida entre las ciencias de la computación. Tiene que ver con el esfuerzo que decenas de científicos de distintos países, especialmente de los Estados Unidos y de Europa Occidental, han venido realizando durante los últimos treinta años para dotar a las computadoras de inteligencia. La frase “dotar a las computadoras de inteligencia” suele producir una reacción de asombro en muchas personas, aunque a veces por motivos diferentes.

Para que una computadora comience a merecer el nombre de inteligente, deberá ser capaz de realizar acciones que, si realizadas por un ser humano, dijésemos que requieren inteligencia.

Las palabras “inteligencia” y “artificial” las computadoras pueden hacer operaciones aritméticas porque para eso solo se necesita ser capaz de manipular números en forma mecánica; pero la inteligencia, a diferencia de la capacidad de manipular números, requiere creatividad, inventiva iniciativa intelectual, y eso desde luego solo los pueden tener los seres humanos.

⁸ http://cariari.ucr.ac.cr/audiog/Inteligencia_artificial.html

LENGUAJES DE PROGRAMACIÓN

Pero en realidad la computadora manipula cualquier clase de información, numérica o no numérica; en general, la computadora es una manipuladora de símbolos. Hay diversas formas de programar una computadora; la más común de todas, las que se hace corrientemente en lenguajes como el COBOL o el BASIC o el FORTRAN en aplicaciones ordinarias.

CREATIVIDAD

El tema tiene desde luego mucho que ver con el concepto de lo que es creación, o creatividad, en las acciones de l ser humano, o de la computadora. Creatividad consiste en ser capaz de combinar los elementos a nuestra disposición para dar una solución, eficiente (o bella, o sagaz) a un problema con que nos enfrentamos. Al hablar de IA (Inteligencia Artificial) es equitativo que comparemos a la computadora con esa habilidad ordinaria, dejando para mejor y futura oportunidad la cuestión de si puede llegar a haber “genio artificial”

COMPLEJIDAD

Es imposible plantear el tema de la inteligencia, artificial o natural, sin mencionar la cuestión de la complejidad. Las acciones inteligentes, estamos seguros hoy de ellos, son el resultado de la concurrencia de muchísimos

elementos estructurados de una manera tan compleja como pueda imaginarse; esto es también, con seguridad, una de las más valiosas lecciones que hemos aprendido tratando de emular en la máquina los fenómenos intelectuales humanos.

INTELIGENCIA

Es muy difícil definir INTELIGENCIA, pero se define inteligencia – siguiendo a John McCarthy – que una buena aproximación podría ser la siguiente: capacidad que tiene (por lo menos) el ser humano de adaptarse eficazmente al cambio de circunstancias mediante el uso de información sobre esos cambios.

INTELIGENCIA ARTIFICIAL

La disciplina de la IA se ha desarrollado ya suficientemente como para ofrecer a la sociedad humana algunos instrumentos que mejoren su adaptación al medio ambiente: programas que se conocen con el nombre de sistemas expertos, cuya teoría y práctica son muy novedosas. Podemos decir, pues, que su ejercicio por parte de los investigadores tiene como mira en muchos casos la fabricación de artefactos útiles, programas con habilidad especial para realizar funciones que con anterioridad sólo podíamos confiar a seres humanos. Llamemos a esa clase de investigación IA de rendimiento.

Los primeros investigadores que se dedicaron a la IA concibieron muchas esperanzas con relación a la extraordinaria velocidad para la elaboración de la información que exhiben las computadoras; pensaron que podrían realizar las búsquedas necesarias para el examen exhaustivo de todas las posibles combinaciones de elementos para la solución de problemas.

LA REVOLUCION DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN

A las puertas del siglo XXI, estamos viviendo una transformación de nuestra cultura “ cultura material” por obra de un nuevo paradigma tecnológico organizado en torno a las tecnologías de la información. Por tecnología se entiende “ el uso del conocimiento científico para especificar modos de hacer cosas de una manera reproducible”.

Entre las tecnologías de la información podemos incluir el conjunto convergente de tecnologías de la microelectrónica, la informática (máquinas y software), las telecomunicaciones / televisión / radio y la opto electrónica. Además, algunos analistas también incluyen en el ámbito de las tecnologías de la información la ingeniería genética y su conjunto de desarrollos y aplicaciones en expansión. En la década de 1990 la biología, la electrónica y la informática parecen estar convergiendo e interactuando en sus aplicaciones, en sus materiales y, lo que es más fundamental, en su planteamiento conceptual.

Estamos en una nueva revolución, mayor que la revolución industrial. Las tecnologías de la información son a esta revolución lo que las nuevas fuentes de energía fueron a la revolución industrial. El proceso actual de transformación tecnológica se expande de forma exponencial por su capacidad para crear una interfaz entre los campos tecnológicos mediante un lenguaje digital común en el que se información se genera, se almacena, se recupera, se procesa y se transmite.

4. Marco Normativo Legal

Según la Red Latinoamericana de Cooperación Universitaria, realizada en mayo de 1998 en la Universidad Tecnológica de El Salvador, en San Salvador se aprobó el documento “Criterios de Evaluación Institucional de Cooperación Universitaria” .

Las instituciones en donde se mencionan, deberán recabar de sus egresados y del sector empresarial público y privado, opciones de información para considerarse en el proceso de revisión o actualización de los planes de estudio.

CAPITULO II

“ METODOLOGIA, TABULACION, ANALISIS Y PRESENTACION DE RESULTADOS DE LA INVESTIGACION”

1. Metodología de la Investigación

1.1. Universo

El universo de estudio de esta investigación se ha determinado que lo comprenden todos los graduados de la Universidad Tecnológica en los últimos cinco años, desde 1996 hasta Abril del 2001 los cuales hasta la fecha hacen un total de 3,524 profesionales graduados. (ver anexo No. 1, CUADRO No.3).Ç

1.2 Muestra

Tomando en cuenta que una muestra es un subconjunto de la población seleccionada para representar el total de la misma y que cada uno de sus elementos contienen características homogéneas los cuales serán de suma utilidad para esta investigación. Otro aspecto a considerar es que nuestra población es finita, ya que se cuenta con el número de elementos específicos, por lo consiguiente la forma que se utilizó para esta investigación es la siguiente:

Fórmula para población Finita:

$$n = \frac{Z^2 \cdot N \cdot p \cdot q}{(N - 1) e^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

en donde:

n = tamaño de la muestra

Z = nivel de confianza 1.95

N = universo 3,524

p = probabilidad de éxito 0.5

q = probabilidad de fracaso 0.5

e = error de estimación 0.05

entonces:
$$n = \frac{Z^2 \cdot N \cdot p \cdot q}{(N-1) e^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$
$$= \frac{(1.95)^2 \times 3,524 \times 0.5 \times 0.5}{(3,524 - 1)(0.05)^2 + (1.95)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$
$$= \frac{3,350.0025}{9.7581}$$
$$n = \boxed{343.30 \sim 345 \text{ Graduados}}$$

Nota: nuestra muestra es de 345 por efectos de distribución en las diferentes Facultades de la Universidad.

1.3 Unidades de Análisis

Para esta investigación se determinó que las unidades de análisis son las Facultades de: Economía, Ingeniería, Humanidades y Derecho. Puesto que es aquí donde se encuentran los sujetos de estudio de la investigación. Se debe considerar que no hay antecedentes sobre el tema en cuestión o que no son aplicables al contexto en el cual se ha desarrollado el estudio.

Por lo tanto la unidad de análisis se fraccionará de la siguiente manera de acuerdo al resultado obtenido de la muestra:

Para la Facultad de Economía se extrajo un 39.9%, para la Facultad de Humanidades un 28.8%, Facultad de Ingeniería 20% y para la Facultad de Derecho un 11.3%. Tomando como base el numero de Graduados de la Universidad Tecnológica de El Salvador.

FACULTADES	Año 96-01	%	MUESTRA
Facultad de Economía	1,406	39.9	138
Facultad de Humanidades	1,016	28.8	99
Facultad de Ingeniería	704	20	69
Facultad de Derecho	398	11.3	39
TOTAL	3,524	100	345

Distribución Muestral

FACULTADES	CUESTIONARIOS	%
Facultad de Economía	138	39.9
Facultad de Humanidades	99	28.8
Facultad de Ingeniería	69	20
Facultad de Derecho	39	11.3
TOTAL	345	100%

1.4 Sujetos de Estudio

Los Sujetos de Estudio de la presente investigación han sido los profesionales graduados en los últimos cinco años de la Universidad Tecnológica de las facultades de Economía, Ingeniería, Humanidades y Derecho ya sean masculinos o femeninos que comprendan entre las edades de 20 años a más.

1.5 Tipo de Investigación

Considerando “ que los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis”⁹ se establece que éste es el método implementado en dicha investigación.

1.6 Método Estadístico

Para la presente investigación se hará uso del método probabilístico en donde cada elemento del universo tienen la misma oportunidad de ser elegidos. En los Métodos probabilísticos todos los elementos son seleccionados a través de procedimientos mecánicos basándose en formas de probabilidad.

⁹ Roberto Hernández Sampieri et al, Metodología de Investigación, Cap. 4 pág. 60

Por lo tanto el que utilizaremos es el **Método de Muestreo Estratificado** que consiste en dividir a la población en sub-poblaciones o estratos, donde se selecciona una muestra para cada estrato. El método estratificado aumenta la precisión y una mejor distribución de la muestra e implica el uso deliberado de diferentes tamaños de muestra para cada estrato.

1.7 Técnicas de Investigación

Cuando ya se ha establecido el tamaño de la muestra es importante saber identificar la forma y la manera más adecuada para realizar la recolección de los datos que serán parte importante para dicha investigación, es pues, a este juicio que se ha determinado que la técnica de investigación será por medio de la encuesta. Con esta técnica se podrá obtener una variada y amplia información que respalde los resultados de la investigación y que sea útil para obtener información del nivel de desarrollo, capacitación y superación.

1.8 Instrumentos de Recolección de Datos

Los instrumentos que se aplicarán para la recolección de datos será el Cuestionario de tipo directo-estructurado.

Directo: porque se obtendrá información directa de la fuente.

Estructurado: puesto que esta tendrá una secuencia lógica y cronológica.

El cuestionario es el instrumento de mayor utilización en la recolección de datos ya que este facilita la obtención de información, la tabulación y su análisis.

El cuestionario puede definirse como un formato compuesto por preguntas estructuradas y en secuencia, que tiene como objetivo, recolectar la información clara y precisa por parte del encuestado o entrevistado.

CAPITULO III

1. RESULTADOS DE LA INVESTIGACION

OBJETIVO:

Conocer datos generales de los profesionales tales como sexo, edad y cargo que desempeña actualmente.

PREGUNTA 1. DATOS GENERALES LITERAL A)

VARIABLE -SEXO-	FACULTADES				TOTAL	%
	ECONOMIA	HUMAN	INGENIERIA	DERECHO		
MASCULINO	75	37	56	17	185	54
FEMENINO	63	62	13	22	160	46
TOTALES	138	99	69	39	345	100%

LITERAL B)

VARIABLE E -E-DADES-	FACULTADES				TOTAL	%
	ECONOMIA	HUMAN	INGENIERIA	DERECHO		
20 A 30	50	60	22	7	139	40
31 A 40	73	32	44	28	177	51
41 A MAS	15	7	3	4	29	9

TOTALES	138	99	69	39	345	100%
----------------	------------	-----------	-----------	-----------	------------	-------------

LITERAL G)

VARIABLE -CARGO-	FACULTADES				TOTAL	%
	ECONOMIA	HUMAN	INGENIERIA	DERECHO		
MEDIO	78	60	41	25	204	71
GERENCIAL	40	14	19	11	84	29
TOTALES	118	74	60	36	288	100%

ANALISIS:

En ésta investigación se cuentan con 185 hombres y 160 mujeres haciendo un total de 345 sujetos de análisis, de los cuales el 51% corresponde a las edades entre 31 a 40 años; el 40% entre 20 y 30 años y el 9% corresponde a las edades entre 41 a más. El cargo que desempeñan actualmente es el siguiente: el 71% a nivel medio y el 29% a nivel gerencial. Los resultados reflejan que en su mayoría los graduados son jóvenes y aún no han alcanzado niveles gerenciales.

PREGUNTA 2. ¿ De qué carrera se graduó usted ?

OBJETIVO: Conocer de que carrera se graduaron los profesionales.

<i>CARRERAS DE LA FACULTAD DE ECONOMIA</i>	<i>FRECUENCIA</i>	<i>%</i>
LICENCIATURA EN MERCADOTECNIA	24	6.96
ADMINISTRACION DE EMPRESAS	58	17.10
ADMON. EMPRESAS CON ESPECIALIDAD	18	5.22
LICENCIATURA EN CONTADURIA PUBLICA	38	11.30
<i>CARRERAS DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES</i>	<i>FRECUENCIA</i>	<i>%</i>
RELACIONES PUBLICAS Y COMUNICACIONES	72	20.57
PROFESORADO EN INGLES	9	2.31
LICENCIATURA EN PSICOLOGIA	7	2.02
TÉCNICO EN PERIODISMO	2	0.57
TRABAJO SOCIAL	1	0.28

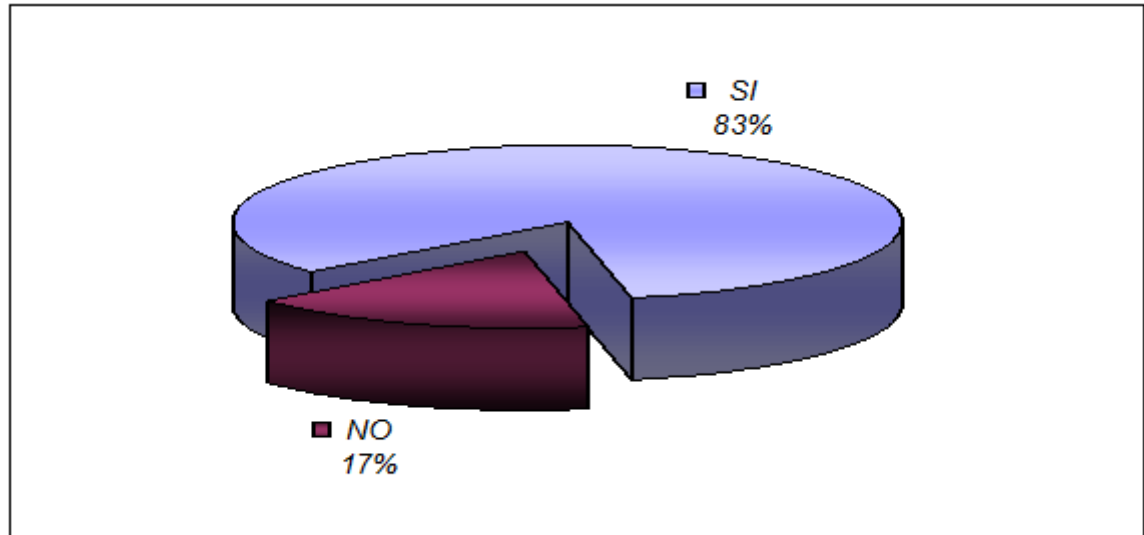
ARQUEOLOGIA	3	0.86
LICENCIATURA EN IDIOMAS	5	1.44
CARRERAS DE LA FACULTAD DE INGENIERIA	FRECUENCIA	%
INGENIERIA INDUSTRIAL	43	12.46
INGENIERIA EN SISTEMAS Y COMPUTACION	24	6.95
INGENIERIA CIVIL	2	0.57
CARRERAS DE LA FACULTAD DE DERECHO	FRECUENCIA	%
CIENCIAS JURIDICAS	39	11.30
TOTALES	345	100%

PREGUNTA 3. ¿ Trabaja actualmente ?

OBJETIVO:

Determinar el porcentaje de los profesionales entrevistados graduados de la Universidad Tecnológica que poseen empleo.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA DE LAS FACULTADES				TOTAL	%
	ECONOMIA	HUMAN	INGENIERIA	DERECHO		
SI	118	74	60	36	288	83
NO	20	25	9	3	57	17
TOTALES	140	99	69	39	345	100%



ANALISIS:

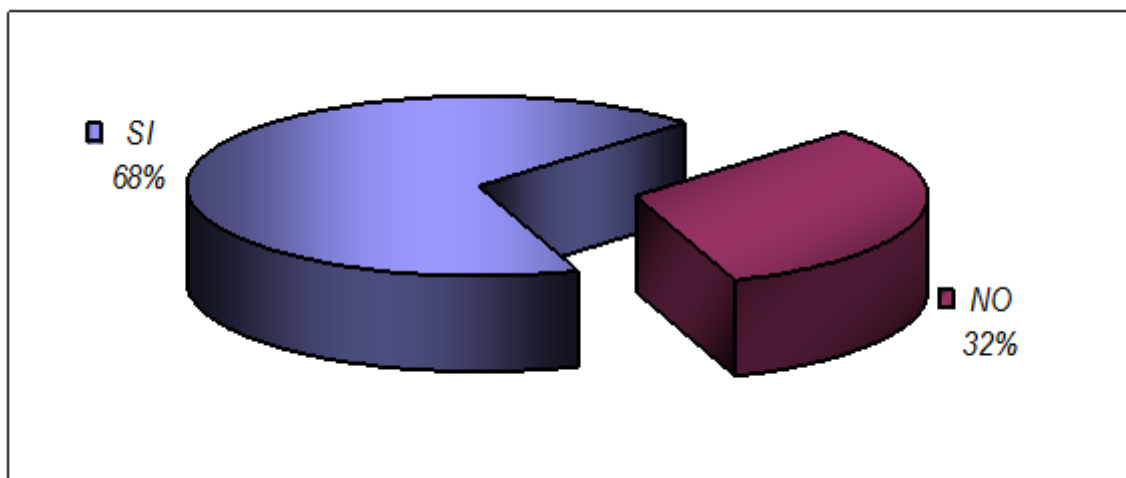
Del total de encuestados que corresponden a 345 profesionales graduados de la Universidad Tecnológica de los últimos cinco años, el 83% manifiesta que si trabaja actualmente y el 17% restante manifiesta que no trabaja, situación que nos permite conocer que la mayoría está insertado en el ámbito laboral. (Ver anexo No. 2)

PREGUNTA 4. ¿ Ejerce actualmente la profesión de la cual se graduó ?

OBJETIVO:

Conocer cuantos de éstos profesionales ejercen su profesión de la cual se graduaron.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA DE LAS FACULTADES				TOTAL	%
	ECONOMIA	HUMAN	INGENIERIA	DERECHO		
SI	80	44	41	30	195	68
NO	38	30	19	6	93	32
TOTAL	118	74	60	36	288	100 %



ANALISIS:

Tomando como referencia únicamente los profesionales que respondieron “SI” a la pregunta No.3 que hacen un total de 288, se puede agregar que de éstos, el 68% **si ejerce la profesión de la cual se graduó** y solamente el 32% **no ejerce su profesión** debido a que no encuentran trabajo en su área, el salario es muy bajo de acuerdo a su profesión y otros que han encontrado un mejor empleo en una área que no es su profesión. Como único punto, pocos de ellos han formado su propia empresa. (Ver anexo No. 3)

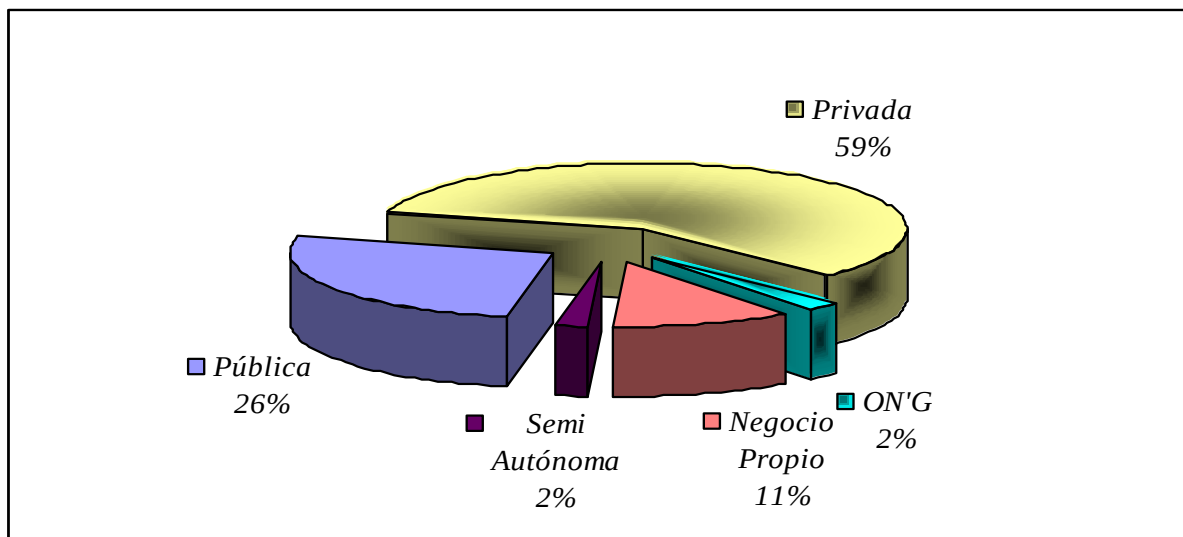
PREGUNTA 5. ¿ En qué tipo de empresa trabaja ?

OBJETIVO:

Investigar de qué manera están distribuidos los profesionales en los diferentes tipos de empresas a nivel nacional.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA DE LAS FACULTADES				TOTAL	%
	ECONOMIA	HUMAN	INGENIERIA	DERECHO		
PUBLICA	31	20	8	17	76	26
PRIVADA	76	44	39	9	168	59
ONG'S	1	4	2	0	7	2
SEMI AUTONOMA	1	1	2	3	7	2

NEGOCIO PROPIO	9	5	9	7	30	11
TOTALES	118	74	60	36	288	100%



ANALISIS:

De acuerdo a los profesionales que si trabajan se puede mencionar que el 59% labora en la empresa privada, el 26% lo hace en una empresa pública y solamente el 11% de todos los encuestados han creado su propia empresa siendo los que sobresalen mas la facultad de economía e ingeniería.

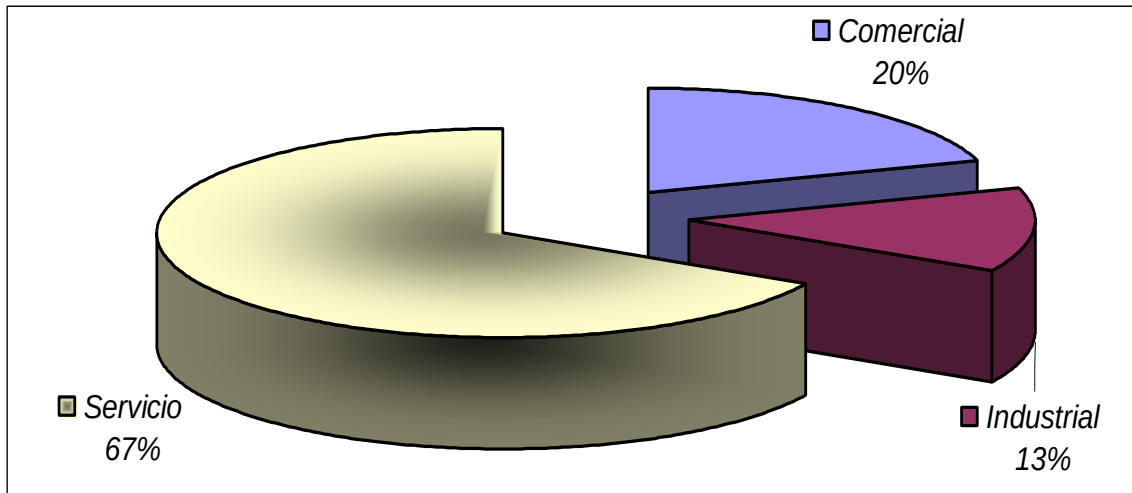
PREGUNTA 6. ¿Cuál es el giro de la empresa para la que usted trabaja ?

OBJETIVO:

Poder determinar cual es el giro de la empresa en la cual trabajan

ALTERNATIVA	FRECUENCIA DE LAS FACULTADES				TOTAL	%
	ECONOMIA	HUMAN	INGENIERIA	DERECHO		
COMERCIAL	27	12	11	6	56	20
INDUSTRIAL	15	4	18	1	38	13
SERVICIO	76	58	31	29	194	67
TOTALES	118	74	60	36	288	100

						%
--	--	--	--	--	--	---



ANALISIS:

Del 83% de los profesionales que trabajan actualmente, el giro de dichas empresas en las que laboran está enfocada hacia “servicio” con un 67%, el 20% se contemplan en la rama “comercial” y el 13% de éstos profesionales trabajan en la “industria”.

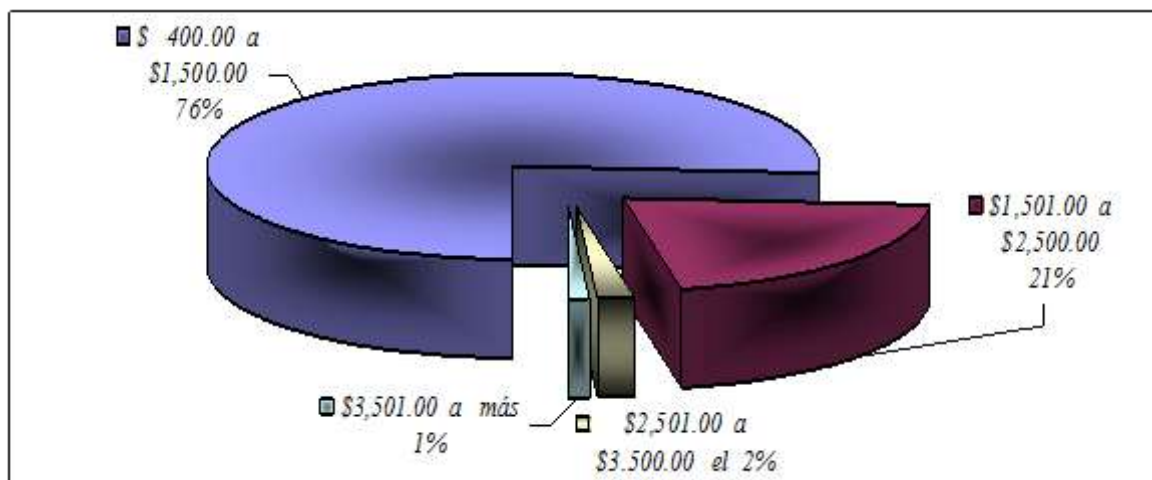
PREGUNTA 7. ¿ Cual es su ingreso mensual en dólares ?

OBJETIVO:

Poder establecer en qué rangos de ingreso se encuentran los profesionales actualmente en el mercado.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA DE LAS FACULTADES				TOTAL	%
	ECONOMIA	HUMAN	INGENIERIA	DERECHO		
\$ 400.00 a \$1,500.00	91	64	36	28	219	76
\$1,501.00 a \$2,500.00	27	6	21	6	60	21
\$2,501.00 a \$3,500.00	0	3	1	2	6	2
\$3,501.00 a	0	1	2	0	3	1

más						
TOTALES	118	74	60	36	288	100 %



ANALISIS:

Del total de profesionales encuestados el 76% corresponde al sueldo entre los \$400.00 y \$1,500.00 dólares; y el 1% corresponde al sueldo entre los \$3,501.00 a más; como se aprecia, los salarios que perciben los graduados es bajo en comparación con el costo de la vida en El Salvador.

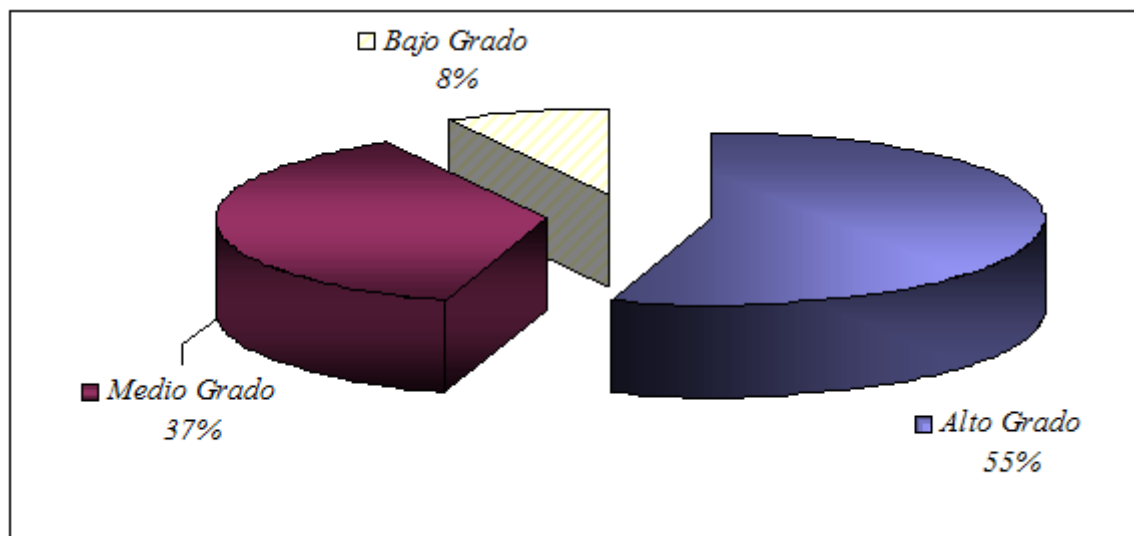
PREGUNTA 8. ¿ En qué medida considera usted que el cargo que ocupa actualmente se debe a la carrera profesional que obtuvo en la universidad ?

OBJETIVO:

Indagar si todos los conocimientos adquiridos en la universidad han sido de provecho para los profesionales.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA DE LAS FACULTADES				TOTAL	%
	ECONOMIA	HUMAN	INGENIERIA	DERECHO		
ALTO GRADO	61	34	39	23	157	55
MEDIO GRADO	50	27	17	12	106	37
BAJO GRADO	7	13	4	1	25	8

TOTALES	118	74	60	36	288	100 %
----------------	------------	-----------	-----------	-----------	------------	--------------



ANALISIS:

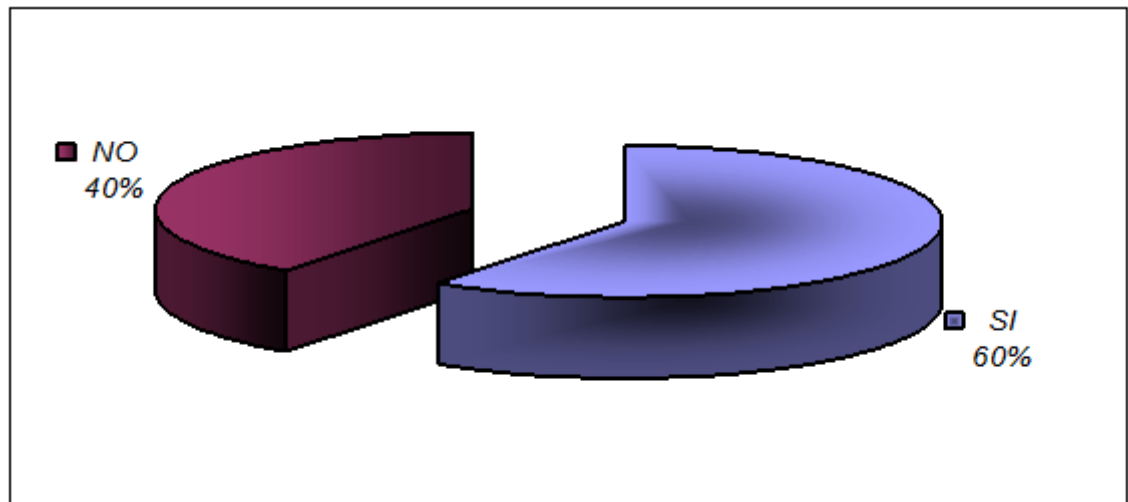
El 55% de los encuestados consideran que el cargo que ocupan actualmente en sus empresas se debe a la carrera profesional de la cual se graduaron, mientras que el 37% mencionó que para ellos el cargo que ocupan se debe en parte a la carrera profesional y el 8% considera que no le benefició en nada para el cargo que desempeñan actualmente; con base en lo anterior es necesario revisar los planes de estudio ya que en su mayoría los conocimientos recibidos no han sido satisfactorios para el ejercicio de la profesión.

PREGUNTA 9. ¿ Ha obtenido ascensos laborales en los últimos cinco años ?

OBJETIVO:

Conocer los ascensos que han experimentado en sus empleos en los últimos cinco años.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA DE LAS FACULTADES				TOTAL	%
	ECONOMIA	HUMAN	INGENIERIA	DERECHO		
SI	70	47	39	17	173	60
NO	48	27	21	19	115	40
TOTALES	118	74	60	36	288	100%



ANALISIS:

En los últimos cinco años el 60% de los graduados de la Universidad Tecnológica han obtenido ascensos laborales ya sean éstos en empresas públicas y privadas. El 40% de éstos profesionales no ha recibido ascensos laborales en éstos años, situación que puede indicar los problemas de empleo que existen en nuestro país.

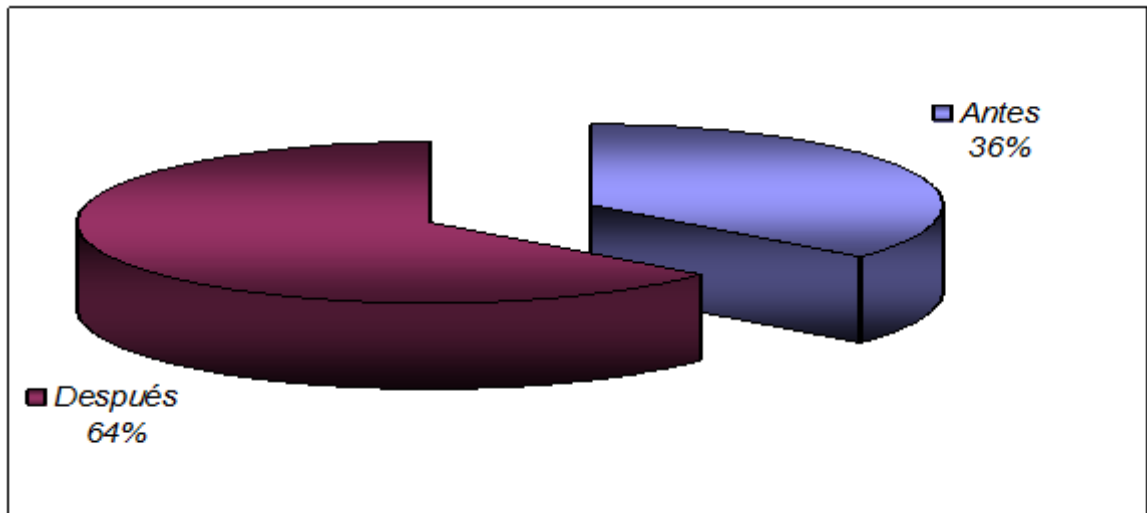
PREGUNTA 10. ¿ En qué momento se llevó a cabo su ascenso ?

OBJETIVO:

Conocer si los profesionales obtuvieron su ascenso laboral antes o después de su graduación.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA DE LAS FACULTADES				TOTAL	%
	ECONOMIA	HUMAN	INGENIERIA	DERECHO		
-ANTES DE SU GRADUACION	24	26	9	4	63	36
-DESPUES DE SU GRADUACION	46	21	30	13	110	64

TOTALES	70	47	39	17	173	100%
---------	----	----	----	----	-----	------



ANALISIS:

Con referencia a la pregunta anterior, en donde la mayoría de profesionales si han recibido ascensos, podemos agregar que en un 64% su ascenso se llevó a cabo después de su graduación. Así mismo se establece con un 36% la contra parte, en donde su ascenso se efectuó antes de su graduación. Todo esto nos indica que la mayoría de profesionales obtienen ascensos laborales después de su graduación.

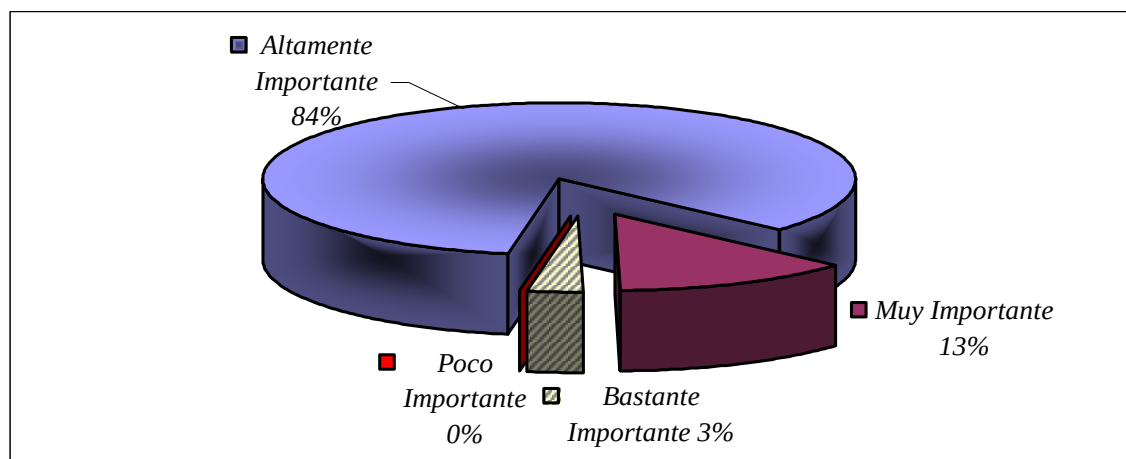
PREGUNTA 11. **A su criterio, ¿ qué tanta importancia tiene la capacitación profesional ?**

OBJETIVO:

Conocer que importancia tiene la capacitación profesional .

ALTERNATIVA	FRECUENCIA DE LAS FACULTADES				TOTAL	%
	ECONOMIA	HUMAN	INGENIERIA	DERECHO		
ALTAMENTE IMPORTANTE	125	77	52	35	289	84
MUY IMPORTANTE	9	18	14	3	44	13

BASTANTE IMPORTANTE	4	4	3	1	12	3
POCO IMPORTANTE	0	0	0	0	0	0
TOTALES	138	99	69	39	345	100 %



ANALISIS:

Para el 84% de todos los profesionales encuestados consideran que es altamente importante la capacitación profesional. Y un 3% considera que es bastante importante, lo cual nos indica que la capacitación es un factor determinante para el momento o entorno competitivo al que se presentan hoy en día los profesionales de la Universidad Tecnológica.

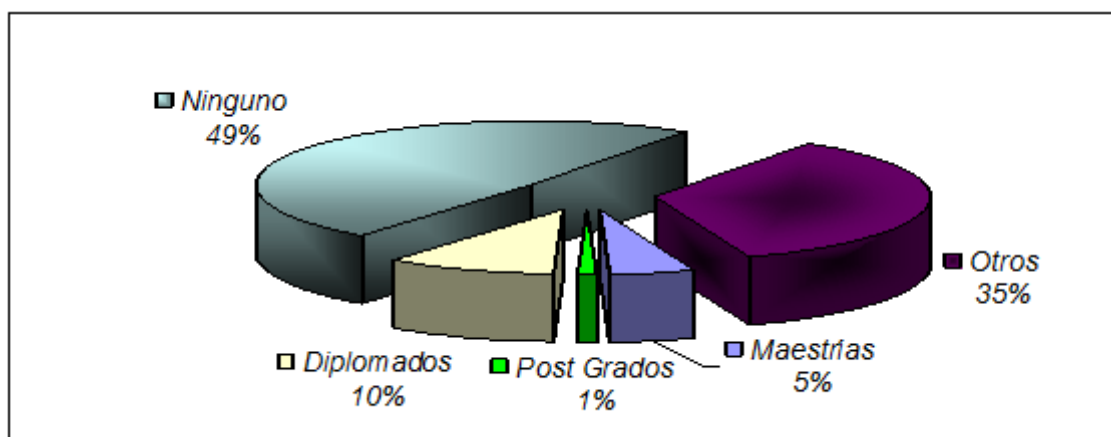
PREGUNTA 12. ¿ Qué otros títulos o estudios ha realizado usted después de haberse graduado de la Universidad Tecnológica ?

OBJETIVO:

Investigar si han obtenido otros estudios después de su graduación.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA DE LAS FACULTADES				TOTAL	%
	ECONOMIA	HUMAN	INGENIERIA	DERECHO		
MAESTRIAS	4	6	6	1	17	5

POST-GRADOS	2	0	0	0	2	1
DIPLOMADOS	11	5	14	6	36	10
NINGUNO	69	43	31	26	169	49
OTROS	52	45	18	6	121	35
TOTALES	138	99	69	39	345	100 %



ANALISIS:

Después de haber recibido su investidura académica, éstos profesionales manifiestan en un 49% el no haber recibido ningún título o estudio para su capacitación y desarrollo, el 35% ha recibido otros estudios (Ver anexo No. 4). Corresponde el 10% del total a los profesionales que han obtenido diplomados, el 1% a post-gradados y solamente el 5% de éstos han obtenido maestrías.

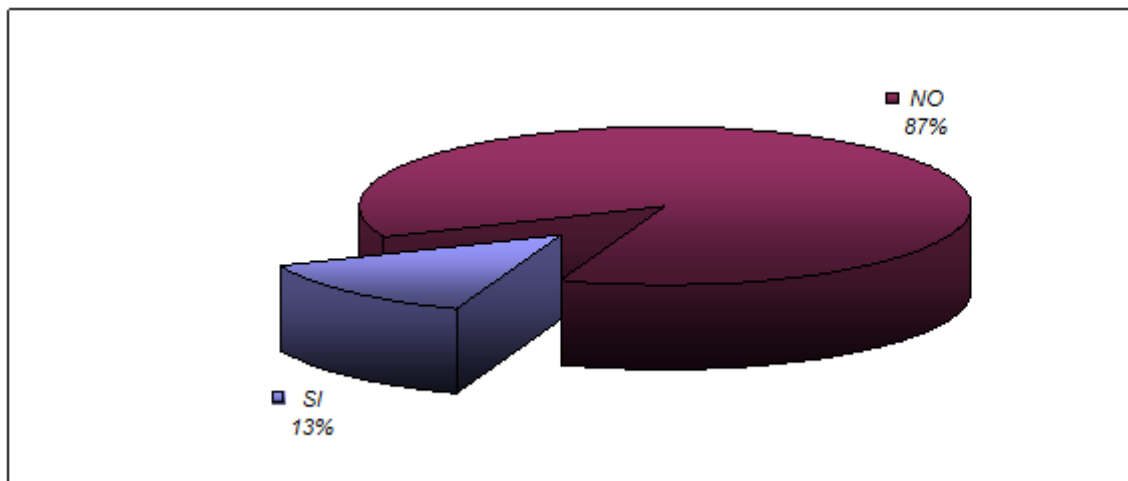
PREGUNTA 13. ¿ Ha recibido alguna beca en los últimos cinco años ?

OBJETIVO:

Tener conocimiento si en los últimos cinco años han recibido alguna beca.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA DE LAS FACULTADES				TOTAL	%
	ECONOMIA	HUMAN	INGENIERIA	DERECHO		
SI	3	11	9	0	23	13
NO	66	45	29	13	153	87

TOTALES	69	56	38	13	176	100%
---------	----	----	----	----	-----	------



ANALISIS:

Tomando como referencia la pregunta anterior y solamente aquellos que han recibido maestrías, post-gradados, diplomados y otros estudios podemos decir que el 87% de ellos ha costeado su capacitación en los últimos cinco años, existiendo únicamente el 13 % de estos mismos profesionales que si han obtenido una beca.

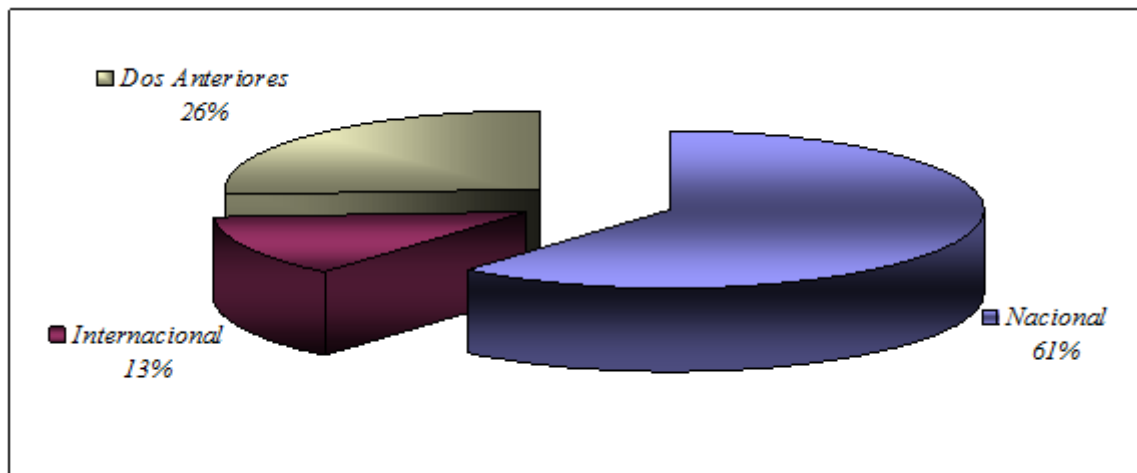
PREGUNTA 14. ¿ En qué lugar ha obtenido estos estudios ?

OBJETIVO:

Determinar en qué lugar han realizado sus estudios de becas.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA DE LAS FACULTADES				TOTAL	%
	ECONOMIA	HUMAN	INGENIERIA	DERECHO		
AREA NACIONAL	1	7	6	0	14	61
AREA INTERNACIONAL	1	1	1	0	3	13

LAS DOS ANTERIORES	1	3	2	0	6	26
TOTALES	3	11	9	0	23	100 %



ANALISIS:

La mayoría de los profesionales que corresponden a un 61% han recibido becas en nuestro país El Salvador. El 13% recibió estos estudios en el exterior y el 26% ha recibido becas tanto en el exterior e interior del país.

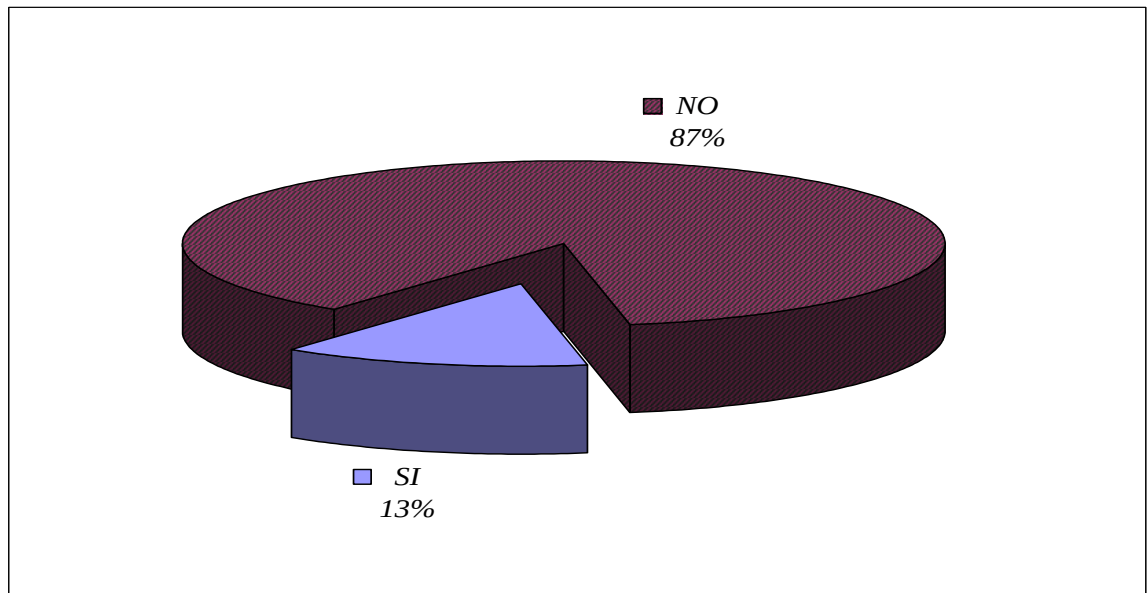
PREGUNTA 15. ¿ Pertenece a algún gremio profesional actualmente ?

OBJETIVO:

Conocer si los profesionales se encuentran aglutinados en algún gremio profesional.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA DE LAS FACULTADES				TOTAL	%
	ECONOMIA	HUMAN	INGENIERIA	DERECHO		
SI	26	8	5	7	46	13
NO	112	91	64	32	299	87

TOTALES	138	99	69	39	345	100%
---------	-----	----	----	----	-----	------



ANALISIS:

Hasta el momento únicamente el 13% de los encuestados pertenecen a un gremio profesional, siendo el 87% restante el que no pertenece a un gremio profesional. Lo anterior refleja que no existe interés de los graduados por pertenecer a su respectivo gremio, situación que les beneficia en su desarrollo profesional por las capacitaciones continuas que éstas ofrecen.

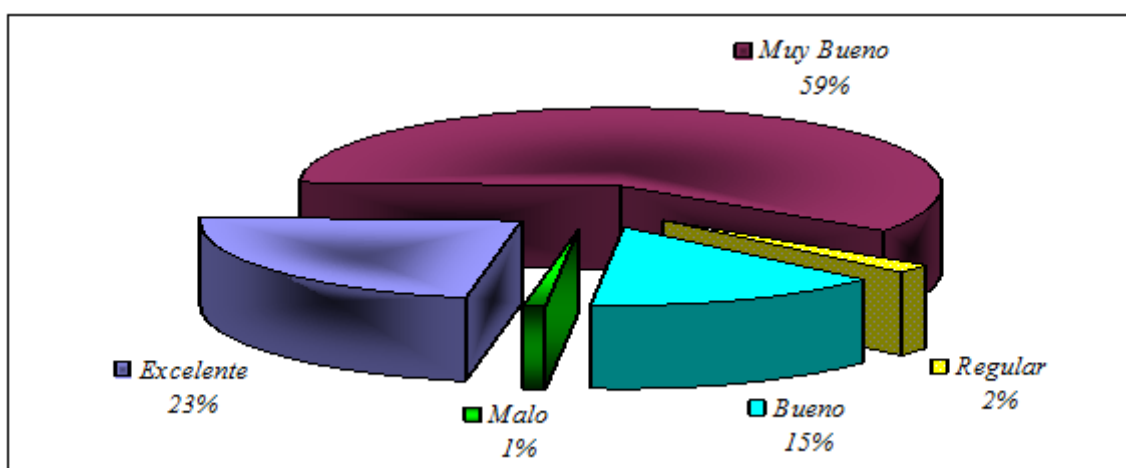
PREGUNTA 16. ¿ Cómo autoevaluaría usted su desempeño profesional después de la universidad ?

OBJETIVO:

Determinar cual ha sido el desempeño profesional después de haberse graduado.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA DE LAS FACULTADES				TOTAL	%
	ECONOMIA	HUMAN	INGENIERIA	DERECHO		
EXCELENTE	33	17	21	11	82	23

MUY BUENO	90	54	39	21	204	59
BUENO	14	27	7	6	54	15
REGULAR	1	1	1	1	4	2
MALO	0	0	1	0	1	1
TOTALES	138	99	69	39	345	100 %



ANALISIS:

Al autoevaluarse de cual ha sido su desempeño profesional el 59% se considera muy bueno, el 24% se considera que ha sido Excelente, el 16% son aquellos que consideran que su desempeño ha sido Bueno, el 2% es Regular y el 1% restante se considera con desempeño malo. Este cuestionamiento formulado, permite conocer en nivel de autoestima de los graduados el cual puede considerarse satisfactorio.

PREGUNTA 17. ¿ Podría mencionar tres de sus próximas metas como profesional en un futuro ?

OBJETIVO:

Determinar cuales son las próximas metas que pretenden alcanzar como profesionales.

VARIABLES	F. ECONOMIA		F. HUMANIDADES		F. INGENIERIA		F. DERECHO	
	FREC	%	FREC	%	FREC	%	FREC	%
Maestrías en carreras afines	105	32.40	62	26.38	39	25.00	22	25.88
Diplomado, Técnico o cursos de idioma Ingles	39	12.04	28	11.91	18	11.53	4	4.70
Encontrar y ejercer trabajo en su profesión	35	10.43	23	9.78	9	5.76	8	9.41
Obtener mejores salarios, ingresos y prestaciones	13	4.04	13	5.53	7	4.48	2	2.35
Desarrollarse más en su profesión	12	3.73	23	9.78	14	8.97	9	10.58
Crear su propia empresa, desarrollarla y hacerla crecer	27	8.41	10	4.25	20	12.82	12	14.11
Ascender o aspirar a puestos gerenciales	33	10.28	24	10.21	16	10.3	4	4.70
Capacitación continua (otras carreras, seminarios especializados, terminar carrera actual, cursos de computación)	36	12.14	39	16.59	24	15.38	6	7.10
Estudiar post-gradados fuera del país u obtener beca internacional	16	4.98	11	4.72	8	5.12	7	8.23
Obtener notariado	0	0	0	0	0	0	11	12.94
Casarse y formar familia	5	1.55	2	0.85	1	0.64	0	0
Total	321	100%	235	100%	156	100%	85	100%

ANALISIS:

Las metas que todos los profesionales pretenden alcanzar a un corto plazo de acuerdo a las tres prioridades que ellos consideran mas importantes están:

- Obtener maestrías de acuerdo a las carreras afines, el cual se convierte en un mercado potencial para la universidad.
(Ver anexo No. 5)

2. CONCLUSIONES

Nuestra universidad posee un potencial muy alto y es que la mayoría de sus estudiantes trabajan, por tanto conocen de roles empresariales, desde aspectos como: planificación, estrategias, planes de acción, fortalezas, debilidades, el mercado y sus entornos, etc.

Es de esta forma que los estudiantes llegan a la universidad para finalizar una carrera profesional que en la mayoría de los casos les permita ascender laboralmente y poder así optar por puestos gerenciales. Sin embargo hay factores que son importantes resaltar para revertir este efecto, los cuales ayudarían a la Universidad y los Profesionales a desenvolverse mejor; generando una imagen de cambio y Profesionales mas calificados y reconocidos en el medio : entre estos podríamos mencionar los siguientes:

- Falta de una mística e identificación universitaria; en este aspecto hay dos etapas una al entrar a la universidad que es un alejamiento a las actividades de la universidad en general solo interesados en lo relacionado con su carrera y a lo sumo en las actividades que el pensum académico les exige; la segunda es cuando se gradúan pierden todo contacto con la universidad que en casos ni se acercan a las actividades que la universidad promueve.
- Pasividad profesional, en el aspecto que solo existe el deseo por conseguir un título y no una profesión que les permita tener una mejor visión como profesionales e insertarse de manera notable en el medio laboral profesional.

- Falta de visión Empresarial, falta de trabajo en equipo con liderazgo y buscando nuevas oportunidades y como implementar estrategias nuevas para nuestras economías cambiantes.
- Deficiencia en programas constantes de investigación y proyección; esta es una de las mas grandes debilidades nuestras, el nuevo entorno mundial exige mucha investigación y desarrollo y los que no están comprometidos con estas practicas, no experimentan acceso a los cambios oportunos para sus empresa, técnicas o la misma actividad profesional.
- Desconocimiento de herramientas gerenciales y tomas de decisiones oportunas; en este aspecto son tantos los vacíos que se desconocen de mesas de trabajos gerenciales, dinámicas o casos reales de instituciones relacionadas en el ramo.
- Imagen pobre en el mercado laboral profesional, todo esto redundando en las deficiencias planteadas anteriormente que nuestra universidad tiene un reto por delante y es llegar a ser la mejor en cuanto a imagen, conocimiento, capacitación, investigación y proyección social.
- Programa deficiente en la vinculación directa Universidad-Empresa, la carencia de un programa de pasantías que nos permita experimentarnos y acrecentar nuestros conocimientos y sobre todo nuestro desarrollo profesional en nuestra área de estudio.
- La falta de trabajo en nuestras profesiones; esto crea frustración y sobre todo estancamiento profesional que luego deriva en una falta de visión de desarrollo y capacitación profesional.

Sobre estos factores es que concluimos que se deben de realizar proyectos y aportes de forma significativa para mejorar el rendimiento académico, desarrollo profesional y mejor imagen y posición en el entorno laboral.

3. RECOMENDACIONES

La Universidad Tecnológica esta realizando una función social enorme y es que si tomamos en cuenta que el 3% aproximadamente de la población de El Salvador tiene acceso a la educación superior, según cifras dadas por el Ministerio de Educación de El Salvador, sigue siendo aun muy bajo este índice y es esta razón esencial en donde las Universidades deben enfocarse; en formar profesionales de los diferentes estratos sociales y no ser indiferentes a la necesidad y el derecho de la educación. Actualmente es grande la demanda pero aun si tomamos en cuenta los departamentos a nivel de Oriente y Occidente del país es demasiado bajo el índice de atención a la población en edad universitaria.

Partiendo de este contexto en nuestro país; las Universidades deben proporcionar la Educación al mas alto nivel y forjar profesionales comprometidos con el desarrollo del país; y fomentar los siguientes principios en cuanto a la Investigación, Docencia, Proyección Social, Valores profesionales , Educación Continua y Desarrollo profesional.

La Universidad Tecnológica consiente de esa tarea viene trabajando en esos principios de Desarrollo pero aun hay debilidades muy grandes que se deben convertir en fortalezas que a continuación se mencionan:

- La falta de identificación universitaria y una mística profesional; en esta investigación ha quedado palpado que los profesionales no mas se gradúan inmediatamente se olvidan de su Universidad y es que falta una mística que el mismo estudiante se sienta comprometido con los objetivos y principios de la Institución; consideramos que se debe trabajar en este aspecto desde que se ingresa a la Universidad y se debe de incluir una inducción de la Universidad Tecnológica desde sus autoridades, las diferentes carreras, su misión, visión y el compromiso de esta con el país, se deben de fortalecer los deportes que muchas veces esta rama crea identificación ya que es acá donde también se dan a conocer, así como implementar las ferias tecnológicas con la participación abierta de la empresa privada, promover foros y conferencias con personalidades del panorama nacional y mundial , crear proyectos de entrega de premios Nahutec a las empresas que mas han sobresalido en cada año, promover intercambios a nivel nacional e internacional para hacer crecer la imagen y la proyección social y estar realizando seminarios continuos con personas de la alta gerencia para mejorar la toma de decisiones. Si creamos una institución sólida haremos que nuestros estudiantes y profesionales se sientan comprometidos con los objetivos y planes de Desarrollo de la Universidad Tecnológica de El Salvador.

- Se debe de promover la parte de la Investigación y Desarrollo, debemos de permanecer atentos a los diferentes cambios del mundo y sobre todo actuar en base a programas de investigación profundos, entre estos podremos mencionar: El perfil de los profesionales graduados según las empresas de nuestro país. Cual es la inserción de los profesionales graduados al campo laboral. Que tipo de empresas requieren mayor cantidad de profesionales; sean estas comerciales, industriales o de servicio. Nada menos en Estados Unidos de Norte América se destinan alrededor de 1000 millones de dólares al año, para efectos de investigación y desarrollo. No se puede seguir con procesos de prueba y error en nuestro medio , sino debemos de tener laboratorios especializados de investigación, fortalecer los mecanismos y estructuras de investigación universitaria. Obtenidos los resultados convertir nuestras debilidades en ventajas competitivas con respecto a los demás y promover Alianzas con empresas, Gobierno, gremios para obtener profesionales lo mejor preparados con un mercado laboral listo para acogerlos.
- Debemos mencionar que la mayoría de graduados consideran que el desarrollo profesional esta asociado a las carreras o títulos que han obtenido a nivel superior, diplomados o maestrías, sin embargo el Desarrollo profesional esta ligado con las diferentes facetas de la vida misma, hay cinco etapas importantes y comienza desde los quince años de edad hasta el momento que la persona planea su retiro. Justo cuando los graduados terminan su universidad es la etapa inicial del desarrollo, no se puede pretender tener áreas gerenciales a su cargo al concluir sus estudios superiores por el contrario deben poseer experiencias en trabajos anteriores, áreas de desempeño y habilidades así como destrezas; se debe ampliar

el área curricular y es acá mismo que juega un papel predominante el programa de las pasantías con empresas o instituciones. la Universidad Tecnológica a través del Instituto de Graduados debe de tener planes que enseñen al estudiante y graduado como tener un desarrollo profesional adecuado de acuerdo a su carrera y a las exigencias que el mercado laboral exige; además de promover programas de desarrollo profesional integral que beneficien a la Universidad, los graduados y la sociedad.

- Finalmente agregar que Nuestra Universidad tiene los medios, los recursos, el personal idóneo para realizar este megaproyecto, solo falta un plan emprendedor que engrane todos los ejes mencionados anteriormente, adecuado a las necesidades para formar “Líderes Nacionales Empresariales” comprometidos con los valores y el Desarrollo de El Salvador.

4. LIMITANTES DE LA INVESTIGACION

En el transcurso de la investigación se presentaron diversas situaciones que dificultaron y atrasaron de cierta manera el avance de la investigación a realizar. A pesar que se contaba con un banco de datos de todos los profesionales graduados desde el año de 1995 a los primeros meses del año 2001, el cual se asumía con datos actualizados, el resultado que se obtuvo de ello para ésta investigación fueron los siguientes:

- Los números telefónicos de la base de datos correspondían a residencias en las cuales éstos profesionales estuvieron hospedados en el tiempo de cursar sus estudios y luego de haberse graduado se perdió contacto por del domicilio real.

- Otros números telefónicos correspondían al de empresas donde éstos laboraban; por lo cual no había forma de adquirir la nueva dirección o paradero ya sea con numero telefónico o residencia puesto que son datos personales que ninguna institución esta autorizada para otorgar.
- En ocasiones los números si eran los correctos según la base de datos y la dirección; mas sin embargo las personas que contestaban aseguraban el no haber vivido en esa residencia la persona por quien se preguntaba.
- Existían números correctos que correspondían a las residencias de los padres, hermanos, primos, y otros de dichos profesionales los cuales mencionaron que ya se habían mudado de lugar; y éstos no quisieron proporcionar dato alguno del paradero de los profesionales.
- Los profesionales estaban fuera del país, aunque la información estaba correcta.
- Números telefónicos no existentes, fuera de línea, no contestaban (aun llamando varias veces alternamente) y números no asignados a la red telefónica.
- Se rehusaron varios profesionales a contestar el cuestionario por teléfono; lo cual se nos pedía por parte de ellos llegar a su lugar de trabajo y realizar las preguntas personalmente, por la inseguridad de dicha investigación.

- Se nos pidió enviar el cuestionario por vía fax, teniendo en ocasiones malos resultados puesto que no correspondían a dicho envío.
- Algunos profesionales se rehusaron completamente a participar respondiendo el cuestionario por la inseguridad que se presenta en nuestro país a nivel social y económico.

CAPITULO IV

PROPUESTA DE FORMACION CONTINUA , IDENTIFICACION Y PARTICIPACION DE LOS PROFESIONALES GRADUADOS EN LA UNIVERSIDAD TECNOLOGICA DE EL SALVADOR

1. OBJETIVO GENERAL :

- Integrar a los profesionales graduados de la Universidad Tecnológica a los procesos de formación continua, enfocados a la participación en las futuras actividades y proyectos a desarrollar.

2. OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Promover actividades y proyectos a través del Instituto de Graduados de la Universidad Tecnológica para lograr identificación y participación de los profesionales graduados.

- Crear un proceso de formación continua, fomentando el desarrollo y superación profesional .
- Desarrollar el trabajo en equipo entre: Universidad Tecnológica, Empresa Privada, Gobierno, Gremios Empresariales, etc. comprometidos con la Capacitación, el Desarrollo y superación profesional.

3. ACTIVIDADES

- Se considera recomendable, antes de lanzar cualquier tipo de estrategia, actualizar la base de datos de los profesionales graduados de la Universidad Tecnológica.
- Realizar seminarios, aplicaciones generales a nivel gerencial ya que en la investigación la mayoría de estos profesionales están a nivel medio y no a nivel gerencial.
- Fortalecer y crear una mística institucional con el objetivo de establecer una relación universitaria que tenga encaminado crear pasantías con la ayuda de todos aquellos profesionales que se encuentran en empresas de renombre que están relacionadas con las diferentes carreras.
- Realizar ferias, presentaciones de innovaciones tecnológicas; así como también recurrir a aquellos profesionales que están en puestos

gerenciales para que impartan sus conocimientos teóricos y prácticos en sus áreas profesionales.

- Crear una bolsa de trabajos para la demanda de profesionales en cada carrera para proponerlos en las instituciones o gremios profesionales.
- Dar un seguimiento y capacitación continuada por medio de revistas, forum empresarial, artículos de capacitación.
- Identificación del perfil del graduado

4. PERFIL DEL GRADUADO.

- Las actitudes que este debe de poseer son: dinámico, emprendedor, capaz, agresivo en sus metas, dispuesto a cumplir los objetivos trazados, visionario, tener las habilidades y destrezas para el puesto a desempeñar.
- Las aptitudes o áreas del conocimiento que debe de poseer: manejo de las áreas administrativas, financieras, procesos de producción, mejora continua, entregas a tiempo, conocimiento y manejo en áreas de venta, servicio al cliente, manejo y administración de recurso humano, manejo de los últimos paquetes de computación, manejo de base de datos, comunicación en línea, etc.
- Conocimientos legales, se deben de conocer las leyes involucradas que se vuelven sumamente necesarias para el manejo y desarrollo de

la empresa; entre estos: la Constitución de la República, el código de trabajo, leyes de tipo financieras, etc.

- Liderazgo empresarial: comprometido con las metas y objetivos trazados por la dirección de la empresa y enfocado a que su grupo de trabajo se sienta identificado con la organización, fortaleciendo el trabajo en equipo y las mejoras continuas a través de la supervisión y retroalimentación en el momento preciso.
- Profesionales bilingües con dominio completo del idioma inglés, ya que este se ha vuelto el idioma mundial y que abre las puertas al país donde el profesional se desempeñe.
- Comprometido con la Investigación y Desarrollo, esta es una de las áreas que más se deben fortalecer en nuestro país, ya que no somos estadísticos y no se posee información histórica de los resultados anteriores, los actuales. No se puede seguir trabajando por procesos de prueba-error, y al fortalecer las investigaciones encontramos las mejoras continuas en los diferentes procesos de la empresa.
- Finalmente profesionales identificados y comprometidos al desarrollo de El Salvador de tipo sostenible con equidad social y valores profesionales.

5. PROYECTOS

Lo anterior deberá ser desarrollado a través del Instituto de Graduados, para ello este deberá contar con:

- A. Junta Directiva legalmente establecida
- B. Director Ejecutivo
- C. Secretaria
- D. Promotores (2)

A. JUNTA DIRECTIVA:

Los atributos de la junta directiva son:

Para el presidente: este deberá ser elegido por las altas autoridades de la Universidad Tecnológica y es a él a quien se le atribuye la selección de los demás miembros que conformen la Junta Directiva.

B. DIRECTOR EJECUTIVO:

Tendrá a su cargo la responsabilidad de ejecutar, dirigir y controlar todos los planes o estrategias suministradas por la Junta Directiva; así también velará por las funciones que realice el personal a su cargo, es decir, la secretaria y los promotores.

C. SECRETARIA:

Su atributo principal será enlazar las funciones y resultados entre la Junta Directiva y el Director Ejecutivo. Por lo tanto este puesto será el soporte entre los mandos medios y gerenciales.

D. PROMOTORES:

Estos deberán tener la capacidad de ejecutar lo propuesto por la Junta directiva.

Para que las actividades propuestas se ejecuten con efectividad se hará necesario seguir las siguientes estrategias mercadológicas:

- Implementar el proyecto de seminarios impartidos por profesionales de alta gerencia.
- Implementar convenios con empresa de reconocida trayectoria en el país.
- Generar clusters y alianzas estratégicas que permitan la participación de todo tipo de empresas en la feria que se lleven a cabo en el campus universitario.
- Crear una bolsa de trabajo para la oferta y demanda de profesionales graduados de la Universidad Tecnológica para que éstos sean propuestos en el mercado laboral y así mismo se cuente con una gama de opciones para cualquier sector productivo.

- Creación de una revista que contenga los últimos avances tecnológicos y financieros que en la economía de nuestro país se visualizan.

BIBLIOGRAFIA

B. Werther, William Jr., Ph. D. Administración de Personal y Recursos Humanos
Traductor, Joaquín Mejía Gómez, Cuarta edición, McGraw-Hill, México 1996.

C. kinnear, Thomas, R. Taylor, James, Investigación de Mercados un Enfoque Aplicado, Traductor: Gloria Elizabeth Rosas Lopetegui, Cuarta Edición, McGraw-Hill, México 1995.

Universidad Tecnológica de El Salvador. “Entorno”, Universidad y Nación en el Nuevo Siglo. Numero XI, San Salvador, El Salvador, Enero 2000.

Flores Deras, Ana Carolina Tesis: “Plan de Mercado para El Instituto de Graduados de la Universidad Tecnológica de El Salvador” San Salvador, Universidad Tecnológica, Facultad de Economía, Noviembre 2000

Hernández Sampieri, Roberto. Metodología de la Investigación. Primera Edición, Mcgraw-hill, México, 1995.

Océano Grupo Editorial. Diccionario Enciclopédico Océano. Edición 2000, Barcelona España, 1997

Universidad Tecnológica de El Salvador. Estatutos del Instituto de Graduados de la Universidad Tecnológica. Acta número veintitrés, punto número 11-B 1999.

GLOSARIO

CAPACITACION :

Actividades o conceptos técnicos que enseñan a las personas a desempeñar sus actividades en una mejor manera. Tomado del libro Administración de Personal y Recursos Humanos del autor Keith Davis.

CUESTIONARIO :

Según el autor Thomas C. Kinnear, significa; el procedimiento formalizado para la recolección de datos de los encuestados.

DESARROLLO :

Proceso auto-sostenido que supone un aumento de capacidad en las aptitudes de un ser humano, para fortalecer la futura toma de decisiones. Según William B. Werther,.

DESARROLLO PROFESIONAL :

Suma de las experiencias ,acciones propias y oportunidades del individuo para lograr sus objetivos profesionales.Tomado del libro Administración de Personal y Recursos Humanos del autor Keith Davis.

DATOS:

Según el autor Thomas C. Kinnear, significa; Observaciones y evidencias acerca de un aspecto del sistema de mercado.

FACULTAD :

cada una de las grandes divisiones de una universidad, correspondiéndole a una rama del saber y en al que se da la enseñanza de una carrera determinada o varias carreras afines. Según el diccionario Océano.

GRADUADO :

Persona que ha obtenido su título en una facultad, universidad, academia, instituto, otros.

GRAFICO DE PASTEL :

Según el autor Thomas C. Kinnear, significa; Círculo que se divide en secciones de tal manera que el tamaño de cada una de éstas corresponde a una proporción del total.

ITCAE :

Abreviatura que significa Instituto Tecnológico de Comercio y Administración de Empresas.

INFORMACION :

Según el autor Thomas C. Kinnear, significa; Datos que producen la incertidumbre en una situación de decisión.

MAESTRIA :

Especialización técnica, optar a un mayor grado de conocimientos, habilidad o destreza en enseñar o ejecutar una cosa. Título de maestro.

Tomado de Diccionario Larousse.

MISION :

Obra que una persona o colectividad se siente impulsado a realizar.

NIVEL DE CONFIANZA :

Según el autor Thomas C. Kinnear, significa; Probabilidad de no rechazar la hipótesis nula cuando es verdadera, es igual a $1 - \alpha$.

OBJETIVO:

Relativo al objeto en sí y no a nuestra manera de pensar o de sentir.

SUPERACION :

Aptitudes del ser humano para fortalecer su crecimiento personal, lograr exceder y triunfar. Basado en Diccionario Enciclopédico Océano.

UNIVERSIDAD :

Institución de enseñanza superior que corresponde diversas escuelas denominadas facultades. Colegios, institutos o departamentos según las épocas o países y que confiere los grados académicos correspondientes. Según el diccionario Océano.

VISION :

Especie de la fantasía o imaginación que no tiene realidad y se toma como verdadera. Es lo que se quiere ser.