



Universidad  
Técnica de  
Cotopaxi

# UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

## UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS

### CARRERA DE LICENCIATURA EN SECRETARIADO EJECUTIVO GERENCIAL

#### TESIS DE GRADO

**TEMA:**

**“PLAN DE MEJORA PARA EL SEGUIMIENTO A LOS  
PROFESIONALES GRADUADOS EN LA CARRERA DE  
SECRETARIADO EJECUTIVO GERENCIAL DE LA UNIVERSIDAD  
TÉCNICA DE COTOPAXI EN EL CICLO ACADÉMICO 2011-2012.”**

Tesis presentada previa a la obtención del Título de Licenciadas en Secretariado Ejecutivo Gerencial.

**Autoras:**

Ortiz Chicaiza María Cristina  
Pilatasig Topa Myriam Jeaneth

**Director:**

Lic. MSc. Zambrano Freire Francisca

Latacunga – Ecuador  
Agosto – 2015

## **AUTORÍA**

Los criterios emitidos en el presente trabajo de investigación “PLAN DE MEJORA PARA EL SEGUIMIENTO A LOS PROFESIONALES GRADUADOS EN LA CARRERA DE SECRETARIADO EJECUTIVO GERENCIAL DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI EN EL CICLO ACADÉMICO 2011-2012”, son de exclusiva responsabilidad de las autoras.

.....  
Ortiz Chicaiza María Cristina

C.I. 050386003-3

.....  
Pilatasig Topa Myriam Jeaneth

C.I. 050325325-4

## **AVAL DEL DIRECTOR DE TESIS**

En calidad de Director del Trabajo de Investigación sobre el tema:

“PLAN DE MEJORA PARA EL SEGUIMIENTO A LOS PROFESIONALES GRADUADOS EN LA CARRERA DE SECRETARIADO EJECUTIVO GERENCIAL DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI EN EL CICLO ACADÉMICO 2011-2012” de Ortiz Chicaiza María Cristina y Pilatasig Topa Myriam Jeaneth, postulantes de LICENCIATURA EN SECRETARIADO EJECUTIVO GERENCIAL, considero que dicho Informe Investigativo cumple con los requerimientos metodológicos y aportes científico-técnicos suficientes para ser sometidos a la evaluación del Tribunal de Validación de Tesis que el Honorable Consejo Académico de la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Humanísticas de la Universidad Técnica de Cotopaxi designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Latacunga, diciembre de 2015.

La Directora

MSc. Francisca Zambrano

## **APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO**

En calidad de Miembros del Tribunal de Grado aprueban el presente Informe de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y por la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Humanísticas; por cuanto, los postulantes: Ortiz Chicaiza María Cristina y Pilatasig Topa Myriam Jeaneth con el título de tesis: “PLAN DE MEJORA PARA EL SEGUIMIENTO A LOS PROFESIONALES GRADUADOS EN LA CARRERA DE SECRETARIADO EJECUTIVO GERENCIAL DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI EN EL CICLO ACADÉMICO 2011-2012” han considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de Defensa de Tesis.

Por lo antes expuesto, se autoriza realizar los empastados correspondientes, según la normativa institucional.

Latacunga, diciembre de 2015

Para constancia firman:

Ing. Alexandra Alajo  
PRESIDENTE

Ing. Luis Borja  
MIEMBRO

Lic. Martha Cueva  
OPOSITOR

## **AGRADECIMIENTO**

Al culminar nuestra carrera universitaria, la misma que ha sido una de las metas máspreciadas y valoradas, nuestro sincero agradecimiento y sentido de gratitud van expresados a todas aquellas personas que directamente han apoyado nuestro esfuerzo.

Agradecemos a Dios y a todos aquellos seres que desde el cielo han iluminado nuestro pensamiento y han permitido que continuemos con vida para culminación de este trabajo.

A nuestros padres quienes con sacrificio, cariño y paciencia nos enseñaron a entender el sentido de la responsabilidad.

A la Universidad Técnica de Cotopaxi, autoridades y maestros, en forma especial A la directora de Tesis, MSc. Francisca Zambrano por su invalorable orientación profesional para plasmar el presente trabajo.

*Cristina Ortiz  
Myriam Pilatasig*

## **DEDICATORIA**

La presente dedicamos con mucho cariño y con el esfuerzo mismo que ésta ha significado a los seres que más amamos en nuestras vidas.

A Dios por habernos iluminado y dotado de inteligencia y responsabilidad, las mismas que han sido aplicadas en ésta Tesis.

A nuestros padres, abuelitos y familiares cercanos, quienes con su cariño y amor incondicional supieron alentarnos para seguir adelante y dieron todo de sí para que, como jóvenes podamos alcanzar ésta meta, que es parte integral de nuestras vidas y es a ellos que dedicamos con mayor esfuerzo puesto que han depositado sus esperanzas en nosotros.

*Cristina Ortiz  
Myriam Pilatasig*



Universidad  
Técnica de  
Cotopaxi

# UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y  
HUMANÍSTICAS  
Latacunga – Ecuador

---

**TEMA:** “Plan de Mejora para el Seguimiento a los Profesionales Graduados en la carrera de Secretariado Ejecutivo Gerencial de la Universidad Técnica de Cotopaxi en el ciclo académico 2011-2012”.

**Autoras:** Ortiz Chicaiza María Cristina y Pilatasig Topa Myriam Jeaneth.

## RESUMEN

El trabajo de investigación responde al propósito básico de elaborar un plan de mejora para el seguimiento a los profesionales graduados en la Carrera de Secretariado Ejecutivo Gerencial de la Universidad Técnica de Cotopaxi del ciclo académico 2011-2012. Constituye una respuesta al problema ¿Cuál es el instrumento que viabiliza el mejoramiento de la Carrera de Secretariado Ejecutivo Gerencial en función del diagnóstico del desempeño de sus graduados? La metodología utilizada para el desarrollo de la investigación fue el método inductivo para la recopilación de la información y la elaboración de conclusiones y el deductivo en el estudio de las variables de la investigación. Los resultados del seguimiento demuestran: que existe un bajo porcentaje de graduados que están ejerciendo la profesión y el resto se dedican a otras actividades, la formación académica es considerada como buena, existió la dificultad en contactarles, asignación presupuestaria reducida, limitación en las relaciones humanas y públicas en el medio laboral y existe el criterio de que se debería mejorar el desempeño a través de las prácticas pre-profesionales. El principal aporte de este trabajo es el diseño del Plan de Mejora para el Seguimiento a Graduados de la Carrera de Secretariado Ejecutivo Gerencial de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

Palabras claves: Educación Superior, planificación, evaluación interna, plan de mejora, seguimiento a graduados.

# UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS

Latacunga – Ecuador

---

**THEME:** “IMPROVEMENT PLAN FOR MONITORING THE PROFESSIONALS WHO GRADUATED FROM THE MANAGEMENT EXECUTIVE SECRETARIAL CAREER AT THE TECHNICAL UNIVERSITY OF COTOPAXI DURING THE ACADEMIC CYCLE 2011-2012”

**Authors:** Ortiz Chicaiza Maria Cristina and Pilatasig Topa Myriam Jeaneth

## ABSTRACT

The research answers to the basic purpose of developing an improvement plan for monitoring the professionals who graduated from the management executive secretarial career at the Technical University of Cotopaxi during the academic cycle 2011-2012. It constitutes an answer for the problem that makes possible the improvement of the Management Executive Secretarial Career based on the diagnostic performance of its graduates. The methodology used for developing the research was the inductive method to gather information and draw conclusions and the deductive method in the variables study of the research. The survey results show that there is a low percentage of graduates who are practicing the profession and the rest ones work in other activities. The academic training is considered as positive. There was the difficulty to contact them, the budgetary assignment was reduced, limitation in the human and public relationships in the labor environment and there is a criterion that the university should improve the performance through the pre-professional practices. The main contribution of this research is the design of an improvement plan for monitoring the professionals who graduated from the management executive secretarial career at the Technical University of Cotopaxi.

**Keywords:** Higher Education, planning, internal evaluation, improvement plan, monitoring graduates



## **AVAL DE TRADUCCIÓN**

En calidad de Docente del Idioma Inglés del Centro Cultural de Idiomas de la Universidad Técnica de Cotopaxi; en forma legal CERTIFICO que: La traducción del resumen de tesis al Idioma Inglés presentado por las señoritas Egresadas de la Carrera de Secretariado Ejecutivo Gerencial de la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Humanísticas: **ORTIZ CHICAIZA MARÍA CRISTINA Y PILATASIG TOPA MYRIAM JEANETH**, cuyo título versa “PLAN DE MEJORA PARA EL SEGUIMIENTO A LOS PROFESIONALES GRADUADOS EN LA CARRERA DE SECRETARIADO EJECUTIVO GERENCIAL DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI EN EL CICLO ACADÉMICO 2011-2012”, lo realizó bajo mi supervisión y cumple con una correcta estructura gramatical del Idioma.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad y autorizo al peticionario hacer uso del presente certificado de la manera ética que estimaren conveniente.

Latacunga, diciembre del 2015

Atentamente,

Lic. Martha Cueva  
**DOCENTE UTC - CCI**  
**C.C. 170502247-8**

CONTENIDO	Pág.
PORTADA.....	i
AUTORÍA.....	ii
AVAL DEL DIRECTOR DE TESIS.....	iii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
DEDICATORIA.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
AVAL DE TRADUCCIÓN.....	ix
ÍNDICE	x
INTRODUCCIÓN.....	15
CAPÍTULO I.....	18
1. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	18
1.1 Antecedentes.....	18
1.2 Categorías Fundamentales.....	21
1.3 Marco Teórico.....	22
1.3.1 Educación Superior.....	22
Significado de la Educación Superior.....	22
Importancia de la Educación Superior.....	23
Características de calidad de la Educación Superior Ecuatoriana.....	24
Estándares de calidad para la Educación Superior Ecuatoriana.....	25
Principios de la Educación Superior.....	26
Estructura Organizativa de la Educación Superior a Nivel Nacional.....	28
Relación de Plan Nacional del Buen Vivir con la Educación Superior.....	30
1.3.2 Planificación para el seguimiento a los graduados.....	30
Definición de planificación.....	30
Importancia de la planificación.....	32
Características de la planificación.....	32
Principios de la planificación.....	33

El proceso de planificación .....	35
El tiempo en la planificación.....	36
Momentos de la planificación .....	37
1.3.3 Evaluación .....	38
Evaluación Interna .....	39
El Seguimiento a Graduados en la evaluación institucional .....	40
Evaluación, acreditación y categorización institucional. ....	41
1.3.4 Plan de Mejora.....	42
Concepción del Plan de Mejora .....	42
Importancia del Plan de Mejora .....	43
Propósito del plan de mejora.....	44
Proceso para la construcción del Plan de Mejora.....	45
Estructura del Plan de Mejora .....	46
Elementos del plan de mejora. ....	46
Estructura de seguimiento y control.....	48
<b>CAPÍTULO II .....</b>	<b>49</b>
<b>2. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS.....</b>	<b>49</b>
2.1 Reseña Histórica de la Universidad Técnica de Cotopaxi.....	49
2.2 Diseño metodológico .....	53
2.2.1 Investigación analítica.....	53
2.2.2 Investigación descriptiva.....	53
2.2.3 Investigación documental.....	54
2.3 Métodos de Investigación .....	54
2.3.1 Método Deductivo.....	54
2.3.2 Método Inductivo .....	54
2.4 Técnicas de Investigación.....	54
2.4.1 Observación.....	54
2.4.2 Entrevista.....	55
2.4.3 Encuesta .....	55
2.5 Unidad de Estudio .....	55

2.5.1 Población.....	55
2.6 Entrevista Realizada a la Encargada de Seguimiento a Graduados de la Unidad de Desarrollo Académico de la Universidad Técnica de Cotopaxi.....	56
2.7 Encuesta Realizada a los Profesionales Graduados del ciclo académico 2011-2012 en la carrera de Secretariado Ejecutivo Gerencial de la Universidad Técnica de Cotopaxi .....	59
CAPÍTULO III.....	70
DISEÑO DE LA PROPUESTA.....	70
3.1 Antecedentes.....	74
3.2 Justificación .....	75
3.3 Objetivos.....	76
3.3.1 Objetivo General .....	76
3.3.2 Objetivos Específicos .....	76
3.4 Introducción.....	77
3.5 Presentación.....	78
3.6 Definición de Seguimiento a Graduados .....	79
Base Legal.....	79
Alcance y Ámbito de Aplicación .....	80
3.7 Elementos que contendrá el Plan para el Seguimiento a Graduados.....	80
Formato de Evaluación .....	83
3.8 Matriz de Evaluación para el Seguimiento a Graduados de la Carrera de Secretariado Ejecutivo Gerencial.....	84
Formato de Plan de Mejora.....	85
3.9 Plan De Mejora para el Seguimiento a los Profesionales Graduados en la carrera de Secretariado Ejecutivo Gerencial .....	86
Conclusiones y recomendaciones del Plan de Mejora .....	90
3.10 Bibliografía.....	92

## ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Categorías Fundamentales.....	21
Cuadro 2. Población.....	55

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Contenido	Pág.
Gráfico 1. Funcionalidad de los conocimientos adquiridos en la carrera .....	59
Gráfico 2. Desempeño de funciones acorde a la formación.....	60
Gráfico 3. Metodología de la enseñanza y aprendizaje.....	61
Gráfico 4. Importancia de la actualización en las TIC´S .....	62
Gráfico 5. Práctica de valores y principios .....	63
Gráfico 6. Ambiente de trabajo.....	64
Gráfico 7. Facilidad de comunicación .....	65
Gráfico 8. Funcionalidad de las prácticas pre profesionales.....	66
Gráfico 9. Cumplimiento de los parámetros de la enseñanza .....	67
Gráfico 10. Medio de obtención del empleo.....	68

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Funcionalidad de los conocimientos adquiridos en la carrera .....	59
Tabla 2. Desempeño de funciones acorde a la formación.....	60
Tabla 3. Metodología de la enseñanza y aprendizaje.....	61
Tabla 4. Importancia de la actualización en las TIC'S .....	62
Tabla 5. Práctica de valores y principios .....	63
Tabla 6. Ambiente de trabajo .....	64
Tabla 7. Facilidad de comunicación.....	65
Tabla 8. Funcionalidad de las prácticas pre profesionales .....	66
Tabla 9. Cumplimiento de los parámetros de la enseñanza .....	67
Tabla 10. Medio de obtención del empleo .....	68

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad la educación superior ha sufrido acelerados cambios. Las instituciones educativas deben mejorar la calidad del servicio educativo. Organismos como el Consejo de Educación Superior (CES) y el Consejo de Evaluación Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES) son los garantes de lo prescrito en la Constitución de la República del Ecuador y la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) de los cambios en respuesta a los requerimientos actuales.

Uno de los indicadores de calidad al interior de las Instituciones Educación Superiores (IES) es el seguimiento a graduados. Por esta razón las instituciones educativas cada año realizan un estudio de seguimiento y empleabilidad. Este indicador junto con otros garantiza que la institución educativa este ofertando una educación acorde a las necesidades de desarrollo locales y nacionales.

Es la razón por la que, esta investigación realizó un diagnóstico y una propuesta de mejoramiento al seguimiento a graduados de la Carrera de Secretariado Ejecutivo Gerencial. Constituye un aporte importante dentro de los procesos de autoevaluación de la propia carrera y acreditación en la evaluación aplicada por el CEAACES.

Visto de esa manera este trabajo de investigación resulta de actualidad porque responde a procesos administrativos dispuesto por los estamentos superiores. Procura el mejoramiento de vínculos entre universidad y graduados. Realiza una lectura a cómo la institución está respondiendo a las necesidades de desarrollo local.

La inquietud de este trabajo nace al querer responder la pregunta: ¿Cuál es el instrumento que viabiliza el mejoramiento de la Carrera de Secretariado Ejecutivo Gerencial en función del diagnóstico del desempeño de sus graduados? El interés fue

conocer la realidad y proponer alternativas para su mejora, porque, aunque una tarea sea de excelencia, cada día se puede procurar la mejora.

Las preguntas que sirvieron de rumbo para la investigación fueron: ¿Cuáles son los principales contenidos teóricos que permitirán la elaboración de un Plan de Mejora? ¿Cuáles son los principales problemas que tienen la Carrera de Secretariado Ejecutivo Gerencial en la Universidad Técnica de Cotopaxi, al no contar con un Plan de Mejoras?, y ¿Qué características esenciales debe poseer un Plan de Mejora para los profesionales graduados en la Carrera de Secretariado Ejecutivo Gerencial en la Universidad Técnica de Cotopaxi?

Las variables que orientaron la formulación de las categorías fundamentales y conceptos básicos del marco teórico y la operacionalización de variables fueron: seguimiento a graduados y plan de mejora.

La población investigada fue veinte y dos graduados del Ciclo Académico 2011 – 2012 y la Directora de la Unidad de Desarrollo Académico. Se realizó un estudio de los informes de seguimiento y empleabilidad.

La investigación fue de tipo no experimental, por cuanto su estudio y su tratamiento dependen completamente del investigador, debido a que las autoras de esta tesis no crearon las condiciones, sino más bien se observó detalladamente el problema en el entorno de la carrera, por lo tanto, no se manipularon variables.

Las técnicas que permitieron la recopilación de información fueron la encuesta y la entrevista, a través del cuestionario y guía de preguntas respectivamente. Las tareas de investigación desarrolladas fueron la investigación bibliográfica, de campo y el diseño de la alternativa de solución.

La tesis consta de tres capítulos, descritos de la siguiente manera:



En el Capítulo I. Fundamentación Teórica se recopiló toda la información referida a las variables de investigación: antecedentes de la investigación, categorías fundamentales y marco teórico, desglosado en temas y subtemas: educación superior, planificación, evaluación y plan de mejora.

En el Capítulo II. Diseño Metodológico se consideró: breve caracterización de la Universidad Técnica de Cotopaxi, reseña histórica, misión, visión, valores institucionales, diseño metodológico, tipos de investigación, unidad de estudio, métodos y técnicas de investigación y análisis e interpretación de resultados.

En el Capítulo III. Propuesta se elaboró: antecedentes, justificación, objetivos, introducción, presentación definición de seguimiento a graduados, base legal, alcance y ámbito de aplicación, elementos del plan de mejora, matriz de evaluación para el seguimiento a graduados, plan de mejora, conclusiones y recomendaciones del plan de mejora, vocabulario, bibliografía y anexos enfocándose en el mejoramiento del proceso de seguimiento a los profesionales.

# CAPÍTULO I

## 1. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

### 1.1 Antecedentes

Toda tarea humana empieza casi siempre a partir de algo preexistente. Es por esto que, en este trabajo se indagó estudios relacionados con las dos variables de la investigación: plan de mejora y seguimiento profesional.

En cuanto al plan de mejora se han encontrado las siguientes investigaciones:

En la Universidad Andina Simón Bolívar se encontró un estudio que se refiere al plan de mejora. Esta investigación tiene referencia al Proceso de mejora de calidad de los aprendizajes en el Centro Educativo Wenceslao Ríjavec de la ciudad de Calceta, cantón Bolívar, provincia de Manabí, de la autoría de Palacios Briones Fátima Elizabeth, realizada en el año 2012.

**Según (PALACIOS, 2012) fue “realizar un análisis y relación existente entre los estilos de aprendizaje, estrategias usadas en el aula y el rendimiento académico en los estudiantes, revelando una realidad más clara respecto a los aprendizajes adquiridos y se hace énfasis en la necesidad de precisar estrategias didácticas como medio para alcanzar aprendizajes significativos en la población estudiantil”. (pág. 68)**

Este estudio asocia el plan de mejora con calidad de aprendizaje. Se deduce que un plan de mejora siempre apunta a transformar la realidad de un estado a otro mejor. Pues, se sabe que toda acción humana es digna de perfectibilidad.

**Otro estudio de la autoría de (DOMINGUEZ, 2013) fue desarrollado en el 2001, “su objetivo fue realizar la autoevaluación institucional en todas sus modalidades y niveles en todo el país. El tema autoevaluación y propuesto de un plan de mejora en el colegio Leonardo Maldonado Pérez, permitió dar soluciones a las falencias encontradas en la Autoevaluación en los procesos de gestión escolar, gestión pedagógica, de recursos y talento humano, y de convivencia y de relación con la comunidad”. (pág. 12)**

Esta publicación hace relato a La Autoevaluación y propuesta de un plan de mejora en el colegio Leonardo Maldonado Pérez, la investigación hace referencia a la autoevaluación institucional. Con base a este análisis se propone un plan de mejora que permite solucionar o mejorar los problemas encontrados en la institución. Este plan permitirá mejorar las relaciones humanas y fortalecer el rendimiento académico en los estudiantes.

En lo referente a seguimiento a graduados las investigaciones desarrolladas son:

De la autoría de (JIJON, 2012) en la Universidad Técnica del Norte existe una investigación relacionado con el tema a desarrollar. Este estudio hace referencia al seguimiento a las egresadas de la carrera de secretariado ejecutivo en español de la FECYT del año 2011 con fines de evaluación y acreditación de carreras.

Esta investigación determinó que la universidad no realizó ningún tipo de actividad relacionada con el seguimiento a graduados. Existen falencias en el proceso formativo de las estudiantes de la Carrera de Secretariado Ejecutivo. Además constituye una base de datos para dar continuidad en el seguimiento.

Estos estudios dan una visión general sobre lo que está ocurriendo actualmente en el contexto de la educación Superior. El Plan de Mejora es una herramienta de planificación de uso común en las instituciones educativas para la mejora continua. Las instituciones están empeñadas en formular planes de mejora como proceso de construcción del futuro deseado.

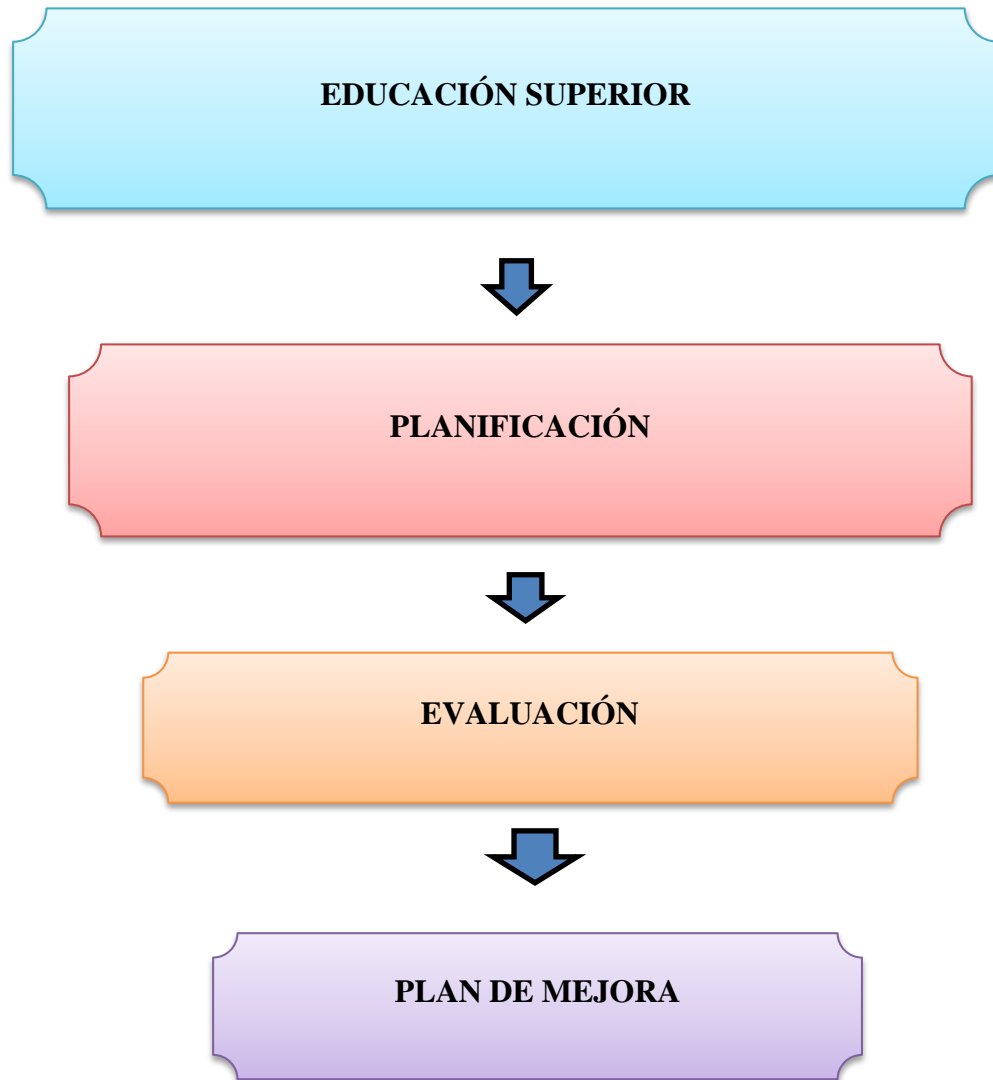
Con respecto al seguimiento a graduados se percibe que no se efectúa o existe información incompleta. Tener un conocimiento real de lo está ocurriendo con los titulados ayuda a ofertar una formación pertinente, acorde a los requerimientos actuales. Además es una exigencia con fines de acreditación de las carreras.

Por tanto, hacer un estudio del seguimiento a los titulados y formular planes para el mejoramiento de la formación y el perfil de egreso es el camino urgente para todas las instituciones educativas. Hacer un estudio pormenorizado de lo que está ocurriendo con la carrera de Secretariado Ejecutivo Gerencial es el fin de esta investigación.

Considerando que este trabajo de investigación es original, porque es la primera propuesta de elaboración de un Plan de Mejora para el Seguimiento a los Profesionales Graduados, el mismo que facilitará a las instituciones una mayor y mejor comprensión del tema expuesto. Con esta investigación se beneficiará la Universidad Técnica de Cotopaxi, así como también las secretarías.

## 1.2 Categorías Fundamentales

**Cuadro 1. Categorías Fundamentales**



**Elaborado por:** Grupo de investigadoras

## **1.3 Marco Teórico**

### ***1.3.1 Educación Superior***

#### **Significado de la Educación Superior**

La Carta Magna de ECUADOR, (2008), en el Art. 350 describe a la Educación Superior como un sistema que, tiene como finalidad la formación académica y profesional con visión científica y humanista; la investigación científica y tecnológica; la innovación, promoción, desarrollo y difusión de los saberes y las culturas; la construcción de soluciones para los problemas del país, en relación con los objetivos del régimen de desarrollo.

La educación es un derecho humano, un medio vital para promover la paz, el respeto y la libertad. Ayuda que se potencialice para contribuir a un mundo más pacífico. La educación superior debe ser universal y accesible de manera igualitaria para todos. Será gratuita, adicionalmente a estas previsiones sobre el acceso a la educación superior y eliminar la discriminación en todos los niveles educativos, fijando estándares mínimos para mejorar la calidad educativa.

Según el CES, (2014): Sostiene que la educación superior forma parte del sistema educativo nacional. Además, es un organismo en donde los estudiantes una vez terminado el bachillerato pueden formar parte de este sistema educativo, con la finalidad de contribuir a la construcción de una sociedad con responsabilidad y transparencia. No solo se encarga de incrementar el capital humano sino también de fortalecer las habilidades y la cohesión entre los seres humanos permitiendo aportar a la democracia. Está compuesto por universidades, escuelas politécnicas e institutos tecnológicos, cada uno de ellos poseen distintas facultadas, y forman profesionales de calidad, que están preparados para desempeñarse dentro y fuera del país.

La educación superior es un desafío de competitividad inexcusable en un mundo internacionalizado. A nivel del país existe una variedad de universidades que requieren de calidad académica, infraestructura adecuada, docentes a tiempo completos y estudiantes con un alto perfil que puedan aportar en beneficio de la colectividad y tecnología. Esto significa que las universidades deben elevar la formación académica, poniéndolos a un nivel de calidad internacional.

Para BOURDIEU Daniel, (2008), “La educación superior es el conjunto de instituciones con oferta académica en el país, usando el término intercultural”. Se establecen cuatro pilares o funciones de la educación superior: la docencia, la investigación, la vinculación, la interculturalidad; permitiendo que las universidades tengan relación con la sociedad”. (pág. 6).

Las postulantes manifiestan que la educación superior es la vinculación y concienciación cultural, moral y conductual con la sociedad. Así a través de la educación, las nuevas generaciones asimilan y aprenden los conocimientos y formas de ver el mundo; que la educación superior va cambiando con el transcurso del tiempo.

### **Importancia de la Educación Superior**

En el Art. 4 de la Constitución de la República del Ecuador del año, (2010) garantiza el derecho a la educación superior que consiste en el ejercicio efectivo de la igualdad de oportunidades, en función de los méritos respectivos, a fin de acceder a una formación académica y profesional con producción de conocimiento pertinente y de excelencia.

El reto más importante en el futuro es lograr que la educación superior pueda cumplir con las exigencias de la sociedad. A través de la educación, investigación, y la innovación tecnológica; enfocándose en la cultura, en el deporte y en la vinculación con la colectividad.

La educación superior en la actualidad a más de formar profesionales debe apuntalar a crear mejores seres humanos. El desarrollo de una comunidad, provincia y país es gracias a la calidad de los profesionales que se forman en cada una de las universidades. Por cuanto, es necesario realizar el seguimiento a los profesionales graduados, a fin de reajustar los procesos de formación a las exigencias del entorno. Esto es posible gracias al aporte de las empresas, organizaciones e instituciones que reciben a los titulados.

### **Características de calidad de la Educación Superior Ecuatoriana.**

Las características de la educación superior son aquellas que permitirá comparar con los indicadores de calidad, tanto en lo académico, investigativo, científico y cultural. La existencia de parámetros de evaluación a las universidades ayuda a fijar metas para promover una educación de calidad. Estos elementos inciden en la categorización de la institución.

En este sentido CARVAJAL Ivan, (2005), señala como características principales las siguientes (pág. 6).

- Tener una misión clara y coherente. Definición clara del rol al que se dedica.
- Planificar, controlar y evaluar el desarrollo de la institución y de sus mandantes con el fin de cumplir con los objetivos establecidos.
- Poseer una estructura organizacional acorde al entorno académico de la institución. Debe ser comprensible y flexible para las autoridades.
- Ser administrada por personas capacitadas y formadas en el ámbito académico. Capaces de ser líderes para la toma de decisiones, en caso de inconvenientes dentro y fuera de la institución.



- Llevar en alto el nombre de la institución para conservar el prestigio e integridad.
- Contar con un personal de calidad y apto para cumplir con las exigencias y expectativas de la universidad.
- Promover una constante investigación e insertar los cambios tecnológicos para la formación de excelentes profesionales.

### **Estándares de calidad para la Educación Superior Ecuatoriana.**

CARVAJAL Ivan, (2005), “Expone que los estándares de calidad son el marco de referencia para la emisión de juicios confiables y pertinentes. La valoración de la institución, carrera o programa se realizan en función de estos estándares. Permite visualizar de manera cualitativa y cuantitativa las metas que se pretende alcanzar”. (pág.7)

Estos parámetros permiten realizar la evaluación interna e externa de una institución. Ayuda a conocer el grado de desempeño de los docentes que prestan sus servicios dentro de la entidad.

Se puede citar los siguientes estándares:

- Tener una misión bien redactada y difundida, considerando el objetivo planteado y su filosofía institucional, permitiendo identificarse con otras universidades similares.
- Realizar un plan estratégico de desarrollo institucional y ejecutarlo con responsabilidad y compromiso, con la integración de toda la comunidad universitaria y la colaboración de los estudiantes. El plan debe partir de una

misión, visión, objetivos, principios, y valores institucionales. Todo esto debe tener coherencia con los principios de la universidad.

- Los reglamentos y las leyes de la institución deben garantizar la efectividad académica, administrativa y la viabilidad de este plan estratégico de desarrollo institucional.
- Las autoridades y los directivos administrativos de la institución deben dedicarse a sus funciones a tiempo completo, establecidos por la misma institución. Demostrando desempeño y responsabilidad ante los estudiantes. Participando siempre con los valores éticos, morales y con los principios de la universidad ecuatoriana.
- Toda universidad debe poseer políticas y mecanismos para la selección del personal administrativo. El postulante debe demostrar formación, experiencia, y sobre todo capacidad para desempeñar las funciones.

### **Principios de la Educación Superior.**

El Art. 351 de la Constitución de la República del Ecuador determina los principios que rigen a la educación superior de autonomía responsable, cogobierno, igualdad de oportunidades, calidad, pertinencia, integridad, autodeterminación para la producción del pensamiento y conocimiento, en el marco del diálogo de saberes, pensamiento universal y producción científica tecnológica global.

Los principios previstos en la Ley Orgánica de Educación procuran que la educación superior considere:

El principio de la autonomía responsable según la Ley Orgánica de Educación Superior es la independencia en la libertad de cátedra e investigación, expedición de

estatutos, elaboración de planes y programas, nombramiento del talento humano, gestión de procesos internos, presupuesto institucional, administración de su patrimonio y recursos y determinación de formas y órganos de gobierno.

El cogobierno es la responsabilidad compartida con los actores de la comunidad educativa, garantizando la igualdad de oportunidades, la alternabilidad y la equidad de género. Se conformará un órgano colegiado académico superior con la participación de todos sectores vinculados al sistema universitario. Además, contarán con comités consultivos de graduados que servirán de apoyo en los temas académicos.

El principio de igualdad de oportunidades es la construcción de espacios que garantice las mismas posibilidades de acceso, permanencia, movilidad y egreso. Evite situaciones de discriminación de género, credo, orientación sexual, etnia, cultura, preferencia política, condición socioeconómica o discapacidad.

La calidad de la educación superior es un principio que procura la excelencia a través del mejoramiento académico. La evaluación de la calidad es un proceso que permite el diagnóstico de la situación de una institución o carrera a fin de procurar su mejora continua. El organismo que acredita la calidad de una institución educativa es el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior.

La pertinencia es el principio que busca que la educación superior responda a las expectativas y necesidades de la sociedad, de la planificación nacional, al desarrollo científico, tecnológico y a la diversidad cultural. Las instituciones educativas tienen que adecuar su oferta a la demanda local, regional y nacional. Uno de estos procesos es el seguimiento a los graduados.

El principio de la integridad conlleva a que el sistema de educación superior se articule con los demás sistemas de la educación del país y con sus propios

subsistemas. En la práctica este principio supone coordinación de procesos que faciliten la coherencia teórica y práctica en la planificación, ejecución y evaluación de la educación superior.

La autodeterminación es el principio que promueve la independencia de la enseñanza dentro de la universalidad del pensamiento. Está asociado a la libertad de cátedra e investigación que contribuye al fortalecimiento del pensamiento libre y crítico de la realidad circundante.

Dentro de estos principios se levanta la institucionalidad de la educación superior, uno de esos procesos es el seguimiento a los graduados. Situación que ayuda a que la oferta académica universitaria sea pertinente.

### **Estructura Organizativa de la Educación Superior a Nivel Nacional**

El Sistema de Educación Superior está estructurado por los organismos responsables del sistema y las instituciones educativas. Los principales organismos son: El Consejo de Educación Superior, El Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Educación Superior y la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación.

ECUADOR, (2010) en el Art. 15 de la Ley Orgánica de Educación Superior los organismos públicos son: el Consejo de Educación Superior y el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior. El Art. 16 describe también los organismos de consulta del Sistema de Educación Superior: Asamblea de Educación Superior y los Comités Regionales Consultivos de Planificación de Educación Superior.

El Consejo de Educación Superior de conformidad con el Art. 166 es el organismo de derecho público con personería jurídica, con patrimonio propio, independencia

administrativa, financiera y operativa, que tienen por objetivo la planificación, regulación y coordinación interna del Sistema de Educación Superior, y su relación entre sus distintos actores en la Función Ejecutiva y la sociedad ecuatoriana.

El Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de Calidad de la Educación Superior acorde al Art. 171 es el organismo público técnico, con personería jurídica y patrimonio propio, con independencia administrativa, financiera y operativa. La principal función del CEAACES es normar la autoevaluación institucional, ejecutará los procesos de evaluación externa, acreditación, clasificación académica y el aseguramiento de la calidad.

La Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación Según el Art. 183 de la LOES es el órgano que tiene por objeto ejercer la rectoría de la política pública de Educación Superior y coordinar acciones entre la Función Ejecutiva y las instituciones del Sistema de Educación Superior.

Además, son parte de la Educación Superior según el Art. 14 de la Ley Orgánica de Educación Superior a) Las universidades, escuelas politécnicas públicas y particulares b) los institutos superiores técnicos, tecnológicos, pedagógicos, de artes y los conservatorios superiores tanto públicos como particulares.

Es decir que, el Sistema de Educación Superior está coordinado por el Consejo de Educación Superior, evaluado y acreditado por el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior y dirigido por la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e innovación en materia de política pública y las instituciones que pertenecen a la educación superior.

## **Relación de Plan Nacional del Buen Vivir con la Educación Superior**

La Constitución de la República del Ecuador define al Buen Vivir como una idea social movilizador está asociada a una noción más amplia de progreso. No se trata de un nuevo paradigma, sino de una alternativa social, liberadora que propone otras prioridades para la organización social.

La Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo, (2014), enmarca la Educación Superior en el Objetivo 4. Fortalecer las capacidades y potencialidades de la ciudadanía, están llamados a consolidar las capacidades y oportunidades de la población y a formar académica y profesionalmente a las personas bajo una visión científica y humanística.

El Plan Nacional del Buen Vivir expone doce objetivos para el mejoramiento de la calidad de vida. Algunos de ellos atienden los fines de la educación y en especial la mejora de la calidad de la educación superior, mayor investigación, entre otros.

### ***1.3.2 Planificación para el seguimiento a los graduados***

#### **Definición de planificación**

La planificación es el punto de partida para el emprendimiento de cualquier actividad futura. Iniciar una acción sin la previsión necesaria, equivale a improvisación. Es la construcción del escenario futuro de toda institución a fin de que instaurar los cambios necesarios.

El CEAACES en el documento de evaluación de las carreras considera el seguimiento a los graduados como un sistema que provea de información útil para la toma de decisiones y el mejoramiento de la oferta académica y es un indicador de

evaluación para la acreditación de la carrera. Por tanto, tiene que estar debidamente planificado.

Al respecto SAAVEDRA Manuel, (2001), expresa que “La planificación no es solamente una disciplina, también es un proceso que se realiza individual, grupal e institucional. Implica tener una visión, como la representación mental o imagen-objetivo del futuro deseable y posible durante un tiempo denominado” (pág. 26).

El autor sostiene que la planificación es uno de los procesos primordiales a seguir dentro la empresa u organización. Permite tener una visión clara y precisa de lo que se va realizar en el futuro utilizando cada uno de los métodos de manera adecuada. Por medio de ello, se logra cumplir con los objetivos propuestos por la institución de forma individual o colectiva.

También SAAVEDRA Ruth, (2001), describe que la “Planificación se entiende como aquella acción que se emprende para hacer frente de modo eficaz a las necesidades futuras sobre la base de una evidencia que, en gran medida, se obtiene de las experiencias del pasado” (pág. 27).

Es decir que, la planificación es prever y hacer frente a las futuras necesidades que se presenta en un lapso de tiempo terminado. Por ello es necesario seguir un proceso sistemático que consiste en imaginar un futuro deseado basadas en experiencias, investigaciones y conocimientos teóricos y prácticos que se debe considerar a la hora de planificar.

Al respecto LÉPIZ Carlos, (2003), señala que “Planificación es un proceso coherente y científico en el que se aplica un conjunto de técnicas, métodos y conocimientos para alcanzar objetivos preestablecidos en planes a corto mediano o largo plazo” (pág. 153).

Se entiende por planificación algo alcanzable y coherente, ya que es lo principal antes de realizar cualquier actividad. Esto implica un conjunto de técnicas y métodos a seguir, también se lo puede realizar individual o grupal ya sea en una organización, empresa u institución.

### **Importancia de la planificación**

La planificación es importante porque existe una necesidad inevitable de organizar de manera coherente una empresa u institución. Esto supone tomar decisiones previas a la práctica sobre lo que se realizará, y cómo se puede lograr de mejor manera.

Para PRIETO Daniel, (2012), “Planificar y proyectar representan modos de jugar entre distintas posibilidades del mañana para orientar la práctica del presente. Planificar es una acción de construcción del futuro. Sin planificación el futuro es incierto” (pág. 4).

De hecho, la planificación reduce al máximo los riesgos que se presenta, ayuda a maximizar al aprovechamiento de los recursos humanos y materiales. Por lo tanto, es fundamental distribuir el tiempo de manera adecuada, es necesario modificar las planificaciones previstas cada año o de acuerdo a los grupos con que se está trabajando en la institución.

### **Características de la planificación**

La planificación siendo una fase de proceso administrativo cumple algunas características:

- Es un proceso global y continuo, no termina con la formulación de un plan determinado, sino que implica ajustes y retroalimentación cuando sea necesario.



- Está dirigido al logro de la visión, finalidades, objetivos y metas; a fin de conseguir resultados, basados cambios desde la gestión directiva.
- Está orientada hacia el futuro.
- Establece el rumbo, la dirección y anticipa los cambios.
- Proporciona los elementos fundamentales que permitan el seguimiento, el control y la evaluación del proceso, resultados e impacto.

De la planificación cuidadosa depende el futuro de las instituciones, mientras existe mayor participación de sus actores, mejores son sus resultados. Para la Universidad Santa María, (2012), los planes son flexibles y se adaptan a las condiciones cambiantes de la empresa u organización educativa.

### **Principios de la planificación**

Desde la perspectiva de Simón Rodríguez, maestro de Simón Bolívar la planificación tiene como principio, crear para aprender, reflexionar para crear y valorar, participar para crear, fomentará la convivencia. La planificación es científica en la medida que se levanta a partir de principios, constituyen los cimientos y pilares sobre el que emerge el porvenir institucional. Una buena planificación al menos considerada los siguientes principios:

- Racionalidad

La planificación es aquella que posee lógica y orden en los diferentes procesos. Permite optimizar la utilización de los recursos, con eficacia y eficiencia en la institución.

- Previsión

Planificar prevé el futuro a través de un plan, programa o proyecto. Una gestión bien planificada lleva al éxito, entendiendo que el futuro es múltiple y que la complejidad lo hace incierto.

- Universalidad

Es un conjunto de partes que conforma una acción o un sistema, en el tiempo y en el espacio. Planificar una acción tiene en cuenta cada una de las partes que conforman el conjunto en su totalidad. Cuando se trata de planificar un proceso, debe tener en cuenta cada uno de los elementos o subprocesos que lo conforman en lo social, económico, político, cultural y administrativo.

- Unidad

Hace referencia a la coherencia, coordinación, administración y estrecha relación que debe existir entre las partes que conforman; el conjunto de la actividad, acción y proyección. En la planificación del desarrollo debe existir unidad entre los planes, programas y proyectos entre sí.

- Continuidad

La planificación es un proceso permanente que no puede ser interrumpido por ningún motivo. Esto implica la existencia de una serie de planes a corto, mediano y largo plazo que asegure el desarrollo de la institución.

## **El proceso de planificación**

Según CUAQUERA José, (2008) “la planificación tiene cinco etapas: evaluar las condiciones actuales, determinar objetivos y metas, establecer un plan de acción, asignar recursos, ejecución y control” (pág. 6).

Planificar comprende un conjunto de fases y momentos estrechamente relacionados entre sí. Todo comportamiento o acción humana ocurre en un marco cambiante de normas y conocimientos que son parte de la cultura administrativa. Procura la eficiencia, eficacia y efectividad de cada uno de los procesos de la planificación.

La etapa 1. Evaluar las condiciones. Es la etapa en la que la institución hace una radiografía de la realidad contextual. Diagnostica las potencialidades y las debilidades internas y externas que favorece u obstaculiza el desarrollo institucional.

La etapa 2. Determinar los objetivos y metas. Consiste en proyectar a una nueva realidad, aún no vivida, ideal; consciente de las posibilidades de alcance a un largo, mediano o corto plazo.

La etapa 3. Establecer un plan de acción. Es enfocarse entre la realidad actual y la realidad proyectada. La finalidad es operativizar las intenciones para plasmar los cambios en la cultura institucional.

La etapa 4. Asignar recursos. Es la búsqueda del talento humano necesario para la movilización de acciones y la previsión de recursos físicos, temporales y financieros que garantizan el éxito del plan.

La etapa 5. Ejecución y control. Es poner el plan en acción, destinar actividades para la verificación del cumplimiento en el tiempo establecido. Es monitorear y tomar los correctivos necesarios para que lo planificado sea ejecutado.

Estas etapas favorecen a que las instituciones educativas generen un proceso de gestión conforme a los principios de la administración. Facilita la previsión y construcción del futuro y se disminuya la incertidumbre. En este caso en seguimiento a los graduados.

### **El tiempo en la planificación**

Según SALOM, Genaro (2004), “el tiempo es un recurso irrecuperable. El recurso más valioso que tenemos ningún otro puede competir con este intangible su uso, manejo y administración son los factores más importantes al momento de planificar, ejecutar y evaluar la planificación” (pág. 19).

La ejecución de los planes se realiza acorde a su dimensión temporal. Los planes, programas y proyectos se implementan en unidades de tiempo. Se formulan a largo, mediano y corto plazo. Esta distinción se refiere al tiempo necesario para la ejecución de lo planificado en cualquier empresa u institución.

La planificación de acuerdo al tiempo de ejecución puede ser de largo, mediano o corto plazo.

- Largo plazo

Es aquella que se lo puede realizar en un período de diez, quince y hasta veinte cinco años: Estos planes de largo plazo establecen objetivos de desarrollo social, económico, científico, técnico o administrativo.

- Mediano plazo

Son períodos comprendidos de cuatro a nueve años. A esta categoría pertenecen los planes quinquenales su tiempo promedio de duración es de cinco años, por lo general son revisados cada año.

- Corto plazo

Se realiza entre seis meses a tres años, casi siempre están acoplados con otros planes. Habitualmente trata de conciliar y ajustar con los de mediano plazo. A estos planes se les suele llamar planes operacionales. Su tiempo promedio de duración es de un año.

### **Momentos de la planificación**

Según BUELE Mariana, (2008), “la planificación por el tiempo de duración tiene al menos cuatro momentos el explicativo, prospectivo, estratégico y táctico operacional” (pág. 21).

- Momento explicativo

Es el momento del diagnóstico de la situación institucional. Buele expresa que este momento examina la realidad tanto del medio interno, como de la identificación de las fortalezas y debilidades, como del medio externo, con el reconocimiento de oportunidades y aliado y amenaza.

Este proceso está relacionado con la autoevaluación institucional a fin de contribuir en el mejoramiento del sistema o un proceso. Es una especie de radiografía institucional para saber en dónde y cómo nos encontramos.

- Momento prospectivo

Sirve como herramienta que nos lleva a construir desde el futuro escenarios tan deseables, como factibles. Este momento ayuda a la visualización de la transformación institucional, de aquí a determinado tiempo. Este escenario puede ser probable, deseado o alternativo.

- Momento estratégico

Es un proceso proactivo que configura el futuro y hace que esté se realice. Considera que en este tipo de planificación se exploran todas las posibilidades y alternativas y estrategias de cambio frente a los problemas y amenazas.

- Momento Táctico - Operacional

Este tipo de planificación concreta las diferentes propuestas o alternativas de cambio planteadas en el momento anterior. Puede ser a mediano o corto plazo, se utiliza programas, subprogramas, proyectos para la ejecución.

La consideración de estos momentos es muy importante al momento de la planificación de la mejora al seguimiento de los graduados. Un plan que prevea a largo, mediano y corto plazo los reajustes que debe hacer la institución para mejorar el perfil profesional.

### ***1.3.3 Evaluación***

TERRY José, (2006), manifiesta que” la Evaluación es el proceso de obtención de información y de su uso para formular juicios que a su vez se utilizarán para tomar decisiones sobre la base de los juicios” (pág. 17).

El autor manifiesta que la evaluación permite establecer, indicar, valorar la obtención de información. Sobre una base de los juicios entorno a un conjunto de decisiones que debe tomarse de acuerdo a los posibles resultados que se den entorno a la evaluación. Tiene como meta alcanzar el rendimiento continuo de los diferentes procesos de la empresa u institución.

RUIZ Aníbal, (2004), manifiesta que “la Evaluación es un proceso de análisis estructurado y reflexivo, que permite comprender la naturaleza del objeto de estudio y emitir juicios de valor sobre el mismo, proporciona información para ayudar a mejorar y ajustar la acción educativa” (pág. 15).

Este autor sostiene que la evaluación es un proceso fundamental en donde da a conocer un estudio profundo de la situación administrativa y financiera de los rendimientos de los miembros de la institución u organización. De esta manera focalizarse y dar solución, aquellos posibles resultados del análisis que se realizó obteniendo información clara y precisa.

### **Evaluación Interna**

La Constitución de la República del Ecuador en el Art. 94 predice la evaluación de la calidad de las instituciones educativas para determinar las condiciones de la institución, carrera o programa académico, mediante la recopilación sistemática de datos cuantitativos y cualitativos. Considera que la evaluación de la calidad es un proceso permanente y se realiza a través dos procesos la autoevaluación institucional y la evaluación externa.

El Art. 99 determina que la autoevaluación es el riguroso proceso de análisis que una institución o de una carrera a través de un análisis crítico y un diálogo reflexivo, a fin de superar los obstáculos existentes y considerar los logros alcanzados, para mejorar la eficiencia institucional y mejorar la calidad académica.

El Art. 100 precisa a la evaluación externa como el proceso de verificación que el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior realiza a través de pares académicos de la totalidad o de las actividades institucionales o de una carrera.

El seguimiento a los graduados es un indicador del subcriterio Gestión Académica del criterio Ambiente Institucional del Entorno de Aprendizaje de las Carreras.

### **El Seguimiento a Graduados en la evaluación institucional**

Uno de los requerimientos actuales de la Educación Superior es responder a las exigencias de la sociedad actual. Es por esto que el CEAACES en los procesos de autoevaluación institucional y evaluación externa evalúa el entorno de aprendizaje de las carreras, a través de criterios, subcriterios e indicadores.

La Ley Orgánica de Educación Superior en el Art. 142 prevé el sistema de seguimiento a los graduados. Todas las instituciones del sistema de educación superior, públicas y particulares, deberán instrumentar un sistema de seguimiento a sus graduados.

ECUADOR, (2011) Prescribe el Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación en el Art. 26 responsabiliza a la SENESCYT del sistema de seguimiento a los graduados mediante el diseño de procedimientos necesarios para que las instituciones de educación superior instrumenten un seguimiento a los graduados. Los resultados de este sistema serán notificados al CEAACES anualmente.

El Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, (2015), considera el seguimiento a graduados como un indicador del subcriterio Gestión Académica del Criterio Ambiente Institucional válido para la acreditación de la carrera.

Define al seguimiento a graduados como el proceso que provee información sobre la empleabilidad, los campos ocupacionales y niveles de satisfacción de los graduados de la carrera.



Con fines de acreditación las carreras deben presentar: evidencias del seguimiento, informes de los resultados y evidencias del mejoramiento de la oferta académica.

### **Evaluación, acreditación y categorización institucional.**

Una vez que se ha llevado a efecto la evaluación institucional la consecuencia inmediata es la acreditación y categorización institucional. Las instituciones y carreras en función de las evidencias son acreditadas o cerradas, según la realidad institucional.

CEAACES, (2013), el proceso de evaluación institucional externa del CEAACES se inició con la construcción del modelo en abril de 2012, que posteriormente fue modificado recogiendo las observaciones y recomendaciones hechas por las universidades y escuelas politécnicas a través de los procesos de socialización llevados a cabo en las ciudades de Quito, Guayaquil, Cuenca, Manta y Ambato entre el 22 de octubre y el 5 de noviembre de 2012.

El proceso ha finalizado en noviembre de 2013 con todas sus etapas. Como consecuencia de este proceso de evaluación, y conforme al artículo 97 de la LOES, el CEAACES ha determinado la acreditación de las IES que cumplen con los criterios y estándares básicos de calidad definidos por el Consejo.

En el año 2013 fueron evaluadas y acreditadas algunas universidades ecuatorianas como también se eliminaron algunas de sus extensiones. La evaluación siguió un proceso y el resultado de esta evaluación el CEAACES ha fijado la acreditación de las IES. La acreditación de las universidades se tomó en cuenta cinco criterios como es la academia, investigación, académico, organización y la infraestructura de cada una de las universidades del país.

Dentro de este contexto las instituciones de educación superior deben redefinir sus planes. El propósito básico es dar respuesta a las exigencias actuales y generar evidencias para el proceso de supervivencia institucional. El documento que recoge la visión del futuro se denomina plan de mejora.

Una vez que se publicó esta Ley las Universidades y Escuelas Politécnicas ecuatorianas empezaron a diseñar instrumentos que ayuden al seguimiento de graduados. De esta manera se ha ejecutado este proceso en el que ya se cuentan con algunos resultados.

#### ***1.3.4 Plan de Mejora***

En esta parte de la investigación bibliográfica se revisa la concepción, importancia, propósitos, proceso, estructura, seguimiento y evaluación del plan de mejora.

##### **Concepción del Plan de Mejora**

MORALES Arturo, (2014) dice que “el Plan de Mejora es un buen instrumento para identificar y organizar las posibles respuestas de cambio a las debilidades encontradas en la autoevaluación institucional. Además, es un instrumento que es útil para el seguimiento a graduados, que permita mantener un vínculo entre la universidad y los profesionales de una carrera” (pág. 3).

El Plan de Mejora es una herramienta que sirve para visualizar el futuro transformado de la institución. Identifica fortalezas y debilidades a nivel interno del establecimiento. Es un instrumento de carácter preventivo ante la incertidumbre que generan los cambios del contexto.

FERNANDEZ George, (2007), señala que “el Plan de Mejora sencillamente es un mecanismo para identificar riesgos e incertidumbre dentro de la institución” y prever anticipadamente las soluciones y alcanzar el progreso de la institución” (pág.3).

LEON David, (2012), indica que “el Plan de Mejora Institucional, en lo que corresponde a los criterios de Mejoras Académicas y Eficiencia Académica, hace una relación con Seguimiento a Graduados la intencionalidad básica es mejorar la oferta académica” (pág. 2).

En definitiva, un plan de mejora es un conjunto de medidas establecidas por una institución pública o privada. Busca el mejoramiento de calidad de los procesos académicos u organizacionales. El tiempo de elaboración de un plan de mejora dependerá del estado en que se encuentre el área que se ha diagnosticado como problemática o la que presenta mayor vulnerabilidad.

### **Importancia del Plan de Mejora**

El Plan de mejora es importante para el crecimiento institucional porque permite enfocar acciones en la mejora institucional; responde a inquietudes y genera acciones para alcanzar la calidad de un proceso; ayuda a destacar la diferencia entre lo que se tiene y lo que se necesita para mantenerse o mejorar el servicio o bien que se oferta. Esta reflexión ayuda para que los planes no queden en simples intenciones. Aquí reside su importancia.

Permite regenerar los procesos internos de una institución recogiendo herramientas que nos permita obtener una información vital. Responde a un resultado de un proceso este puede ser positivo o negativo, con lleva a una reflexión para la evaluación de la institución. Para el CEAACES, el Plan de Mejora es importante porque evita desperdiciar tiempo y recursos.

Detecta puntos débiles de la institución y permite definir mecanismos para alcanzar las metas propuestas. Identifica riesgos para trabajar en posibles soluciones que generen resultados. Involucra a todas las personas para que participen en el proceso y creación de estrategias para definir la situación de la institución y la forma en que se resolverán los problemas.

### **Propósito del plan de mejora**

Para el CEAACES el propósito básico del Plan de Mejora es elevar los niveles de calidad de las IES. La evaluación realizada por el CEAACES es solamente un insumo para su elaboración. En sí, los propósitos del plan de mejora son:

- Identificar los problemas que reflejan la realidad interna de la institución. La función de los administradores es recopilar información con la finalidad de prever un plan de mejora.
- Promover el mejoramiento de las debilidades para transformar en fortalezas para una educación de calidad.
- Desarrollar procesos internos de forma eficiente y transparente, a través del cumplimiento de las acciones preventivas o correctivas, la implementación de nuevas metodologías que permitan el mejoramiento continuo de la institución y de cada una de sus carreras.

En sí, el plan de mejora es una herramienta de gestión de la calidad educativa a partir de la evaluación interna y externa de la institución.

## **Proceso para la construcción del Plan de Mejora**

El proceso de elaboración del Plan de Mejora Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, se describen en cinco fases.

- 1. Identificar el área que se va a mejorar.** A partir del análisis de la autoevaluación para conocer las debilidades y las fortalezas de la institución. La información recopilada debe tener porcentajes altos para poder identificar el espacio que se quiere regenerar.
- 2. Detectar las principales causas del problema.** Es la detención de las causas y efectos. Estos elementos sirven caracterizar el problema. Existen herramientas que nos permitirá la identificación de manera técnica.
- 3. Formulación de objetivos.** Una vez conocida el área que se va mejorar y la causa que originó el problema se formulara los objetivos. Los mismos que deben ser claros precisos y concisos, y que responda a las necesidades de una institución. Deben ser medibles y fijar el periodo y tiempo para su logro.
- 4. Seleccionar las acciones de mejora.** El siguiente paso es tomar en cuenta las principales opciones de mejora para posteriormente elegir las más apropiadas. En este proceso se plantea en utilizar ciertas herramientas que permitirá solucionar las debilidades encontradas dentro de la institución. De esta manera se cumplirán los objetivos establecidos anteriormente.
- 5. Realizar una planificación.** Este es uno de los últimos procesos y el más importante, para cumplir las metas y objetivos hay que realizar una excelente planificación. Consiste en una serie de pasos que ayudaran a cumplir con todas las actividades planteadas.

## **Estructura del Plan de Mejora**

La elaboración del Plan Mejora según el CEAACES tiene una estructura que consta de tres partes.

- 1. Documento del Plan.** En este documento se presentan los elementos que contribuyen a la implementación de la calidad en la institución educativa. Contiene una breve introducción, antecedentes, objetivo general y específicos, conclusiones y anexos.
- 2. Plan de acción:** Corresponden a las gestiones que implementarán la IES “Instituto de Educación Superior”. Que permitirá mejorar de manera transparente y eficiente la calidad de la educación superior. Se ejecuta a través de un cronograma de actividades para la ubicación de los avances.
- 3. Estructura de seguimiento y control.** Las IES deben elaborar herramientas de monitoreo y en función de estos resultados hacer el seguimiento y el control del plan de acción. La intención es garantizar la implementación en tiempo y presupuesto previstos.

### **Elementos del plan de mejora.**

Los elementos del Plan de Mejora según el Documento Guía para la elaboración del Plan de Mejoras del CEAACES son: introducción – antecedentes; filosofía institucional, objetivos estratégicos, análisis situacional, definición de estrategias, conclusiones, referencias bibliográficas y anexos.

A continuación, se analiza cada uno de sus elementos.

- **Introducción – Antecedentes.** En este acápite se realiza una breve introducción y se detalla la reseña histórica de la institución. Se especifica las carreras que ofertan, la ubicación geográfica, número de estudiantes y docentes y los beneficios que ofrece la institución. Describe idea clara sobre la institución, para el proceso de evaluación y de ahí para la elaboración del plan de mejora.
- **Filosofía institucional.** En esta parte se debe presentar la filosofía institucional que contendrá la misión, visión, políticas y valores institucionales, estos son los propósitos declarados según la IES, también se encarga de monitorear el cumplimiento de la misión y visión y que los valores sean parte de la cultura institucional.
- **Elaboración de objetivos:** Después de la filosofía institucional se formulan los objetivos generales y específicos. Se debe fijar el tiempo en el que se van a cumplir, deben ser claros, precisos y medibles; deben orientarse a la misión y visión institucional. También se debe formular los objetivos estratégicos, estos objetivos deben cumplir con la misión e impulsar a la IES a lograr su visión.
- **Análisis situacional:** existen factores internos y externos que afectan el desenvolvimiento de las IES. Los factores externos son aquellos que no se pueden controlar como las oportunidades y amenazas, en cambio los factores internos son aquellos que se pueden controlar como las fortalezas y debilidades encontradas dentro de una institución.
- En esta sección permite identificar las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades a partir del análisis. Esto ayudara a conocer los problemas existentes dentro de una institución, y se trabajara en aquellos que se pueda solucionar conjuntamente con el personal administrativo.

- **Definición de estrategias:** en esta sección permite establecer estrategias que permitirán alcanzar los objetivos planteados. Es importante realizar el análisis FODA para recopilar información sobre la institución que se va a aplicar ciertas estrategias. Se utilizará las fortalezas y oportunidades encontradas y eliminar las debilidades y amenazas.
- **Conclusiones:** en esta parte se señala las conclusiones sobre todo el trabajo realizado.
- **Referencias bibliográficas:** se deberán señalar todas las fuentes bibliográficas que se utilizaron para el desarrollo del plan, y deben estar estructuradas de acuerdo a las normas establecidas.
- **Anexos:** son los documentos que se incluyen para respaldar todo el trabajo que se ha realizado en el plan.

### **Estructura de seguimiento y control**

La IES debe definir una estructura que le permita realizar un seguimiento efectivo del cumplimiento de las actividades del plan y del logro de los objetivos planteados. Es importante que el seguimiento sea periódico y participen las personas responsables del cumplimiento de las actividades.

Se debe buscar que las actividades sean ejecutadas en los plazos definidos, evitando retrasos innecesarios; sin embargo, cuando por alguna circunstancia especial no se ejecute alguna actividad, se deben establecer las acciones correctivas necesarias. La unidad encargada del seguimiento y control, debe tener la responsabilidad y autoridad suficiente para poder demandar de los responsables el cumplimiento de las actividades.



## **CAPÍTULO II**

### **2. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS**

#### **2.1 Reseña Histórica de la Universidad Técnica de Cotopaxi**

El 24 de enero de 1995, surge la Universidad Técnica de Cotopaxi, luego de un gran proceso de lucha iniciado por el año de 1989 con la constitución del Comité Pro-Extensión Universitaria para Cotopaxi. El mismo que nace como respuesta a las aspiraciones de jóvenes de la provincia que aspiraban contar con un centro de educación superior que haga posible el sueño de formar profesionales y aporten al desarrollo del pueblo Cotopaxense. (UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI)

Para que este justo anhelo se pueda materializar, se enfrentó la dura oposición de los sectores oligárquicos de la provincia, quienes no aceptaban que la juventud cuente con una universidad; los gobiernos de turno, Congreso Nacional y autoridades seccionales, nunca pusieron interés en la propuesta. Los sueños y el espíritu de la juventud rebelde lograron arrinconar la actitud negativa de las autoridades provinciales, quienes gracias a la presión social se vieron obligados a convocar a un Paro Provincial el 22 de febrero de 1991, del que se desprendió como único punto victorioso la creación de la Extensión Universitaria y posteriormente conquistar la autonomía universitaria el 24 de enero de 1995.

Las fuerzas vivas de la provincia lo hacen posible, después de innumerables gestiones.

El local de la UNE fue la primera morada administrativa; luego las instalaciones del Colegio Luis Fernando Ruiz que acogió a los entusiastas universitarios; posteriormente el Instituto Agropecuario Simón Rodríguez, fue el escenario de las actividades académicas: para finalmente instalarse en instalaciones propias, para ello antes se hace adecuación de un edificio a medio construir que estaba destinado a ser Centro de Rehabilitación Social.

En la actualidad son cinco hectáreas las que forman el campus San Felipe y 82 las del Centro Experimentación, Investigación y Producción Campus Salache. En los 20 años de vida institucional ha logrado ese crisol emancipador y de lucha en bien de la colectividad, en especial de la más apartada y urgida en atender sus necesidades. El nuevo reto institucional cuenta con el compromiso constante de sus autoridades hacia la calidad y excelencia educativa.

### ***Misión***

La Universidad Técnica de Cotopaxi, forma profesionales humanistas con pensamiento crítico y responsabilidad social, de alto nivel académico, científico y tecnológico con liderazgo y emprendimiento, sobre la base de los principios de solidaridad, justicia, equidad y libertad; genera y difunde el conocimiento, la ciencia, el arte y la cultura a través de la investigación científica y la vinculación con la sociedad para contribuir a la transformación económica-social del país.

### ***Visión***

Será un referente regional y nacional en la formación, innovación y diversificación de profesionales acorde al desarrollo del pensamiento, la ciencia la tecnología, la investigación y la vinculación en función de la demanda académica y las necesidades del desarrollo local, regional y del país.

### ***Valores institucionales***

El cumplimiento de la Misión y Visión de la Universidad Técnica de Cotopaxi exige que la comunidad universitaria asuma comportamientos y actitudes colectivos, que favorezcan el desarrollo institucional y personal. Estos valores compartidos por las autoridades, personal académico, estudiantes, empleados y trabajadores generan un sentido de pertenencia.

### **Compromiso con la Transformación Social**

Generamos un alto nivel de conciencia sobre nuestra realidad a través de un proceso de reflexión crítico y autocrítico, que permita defender nuestros derechos de pensamiento y acción para transformar la sociedad actual por una más justa y digna. Nos colocamos del lado de los pueblos en su anhelo de cambio, consideramos que la educación tiene como misión más trascendente conocer científicamente la realidad para transformarla. Nos identificamos con una educación para la emancipación.

### **Afirmamos nuestra Identidad**

Somos defensores de nuestra identidad cultural expresada en el arte, la música, las tradiciones, la forma de ser de nuestros pueblos. Reconocemos la diversidad y la riqueza de nuestras culturas, fruto del aporte pueblo mestizo, de los pueblos indígenas y del pueblo negro.

### **Patriotismo**

Proponemos conocer y entender el Ecuador, su historia, sus pueblos y culturas, sus valores y virtudes. Asumimos que la defensa de la soberanía nacional es un deber de todos los ecuatorianos. Amar a la patria significa ahora denunciar y enfrentar el saqueo de nuestros recursos, es contribuir a romper la dependencia económica,

política, científica y tecnológica que sufre el país y que nos conduce al atraso y la pobreza.

### **Solidaridad**

Frente a un sistema que promueve el egoísmo, el personalismo y el utilitarismo, la acumulación y concentración de la riqueza, levantamos la solidaridad como un valor profundamente humano, presente en la identidad de nuestros pueblos y sin duda un rasgo distinto de un mundo nuevo y fraterno. Somos coherentes en nuestra manera de pensar y actuar en beneficio del colectivo, rechazando el individualismo. Trabajamos en un marco de entera comunidad de intereses y aspiraciones.

### **Libertad**

Se le asume como el bien máspreciado de los seres humanos. Por ello nos oponemos a la tiranía, a la desigualdad social, a la explotación y opresión de los trabajadores, a la discriminación étnica y cultural, a la segregación de género. Defendemos los derechos humanos, especialmente la satisfacción de las necesidades básicas de la población. Respetamos el derecho a la libertad de expresión libre, científica, artística, literaria sin ninguna restricción provocada por persona o grupo humano.

Libertad es Democracia, promovemos la participación democrática de la comunidad en la toma de decisiones, generando un mayor compromiso y sentido de pertenencia.

### **Responsabilidad y Respeto**

Cumplidores de las obligaciones, reclamamos nuestros derechos en forma adecuada, ejecutamos con alta calidad nuestra actividad profesional en las aulas. Se mantiene un clima laboral y de disciplina consciente entre los miembros de la comunidad universitaria, propiciamos la puntualidad en las actividades programadas. Somos críticos y autocríticos con nuestra actuación y la de los demás, en forma oportuna y

con espíritu constructivo. Se busca un nivel adecuado en las relaciones interpersonales y la comunicación para el desarrollo exitoso de las diferentes actividades de la Universidad.

### **Eficiencia y Eficacia**

La eficiencia y la eficacia son premisas de nuestro trabajo, buscamos optimizar el tiempo y los recursos, orientando nuestros mejores esfuerzos para cumplir adecuadamente los fines de la educación superior y satisfacer las demandas sociales que el país reclama la universidad ecuatoriana.

### **Honestidad**

Mantenemos actitudes honestas dentro y fuera de la Universidad, rechazando la corrupción, el fraude y todo accionar negativo de conductas inapropiadas. Somos ejemplos ante la población ecuatoriana y en particular, la cotopaxense defendemos las ideas justas con alto sentido democrático.

## **2.2 Diseño metodológico**

A continuación se describirán tres tipos de investigación como la analítica, descriptiva y documental.

### ***2.2.1 Investigación analítica***

Este tipo de investigación permitirá establecer la relación de las variables con el objeto de estudio.

### ***2.2.2 Investigación descriptiva***

A través de este método se describirá la realidad de los profesionales graduados de la Carrera de Secretariado Ejecutivo Gerencial en la Universidad Técnica de Cotopaxi del ciclo académico 2011-2012.

### ***2.2.3 Investigación documental***

La investigación ayudará a la recopilación de datos y documentos investigados para lograr la propuesta establecida.

## **2.3 Métodos de Investigación**

### ***2.3.1 Método Deductivo***

Es aquel que parte de los datos generales aceptados como válidos para llegar a una conclusión.

Este método nos permitió realizar un profundo estudio del problema motivo por el cual la investigación se verá plasmada en la realización de las categorías fundamentales del marco teórico.

### ***2.3.2 Método Inductivo***

Es aquel que parte de los datos particulares para llegar a conclusiones generales.

En esta investigación este método permitió estudiar de forma directa las situaciones más importantes en cada una de las secretarías.

## **2.4 Técnicas de Investigación**

### ***2.4.1 Observación***

Esta técnica consiste en observar detenidamente el informe de seguimiento a graduados y de empleabilidad del ciclo académico 2011- 2012, acumular los resultados más pertinentes y registrarla para su posterior análisis. Además permite

obtener información acerca de los profesionales de su realidad, de manera directa e inmediata.

### ***2.4.2 Entrevista***

Es una técnica que permite obtener información, que consiste en un diálogo entre la a Dr. Nancy Cueva encargada del seguimiento a graduados y las entrevistadoras, con el fin de obtener una información clara y precisa.

### ***2.4.3 Encuesta***

Es una técnica que se realizará a los profesionales graduados de la Carrera de Secretariado Ejecutivo Gerencial en la Universidad Técnica de Cotopaxi del ciclo académico 2011-2012, para obtener información oportuna, que nos permitirá conocer el problema. Una vez analizado se propondrá un plan de mejora para dar un seguimiento adecuado a los profesionales.

## **2.5 Unidad de Estudio**

### ***2.5.1 Población***

En la presente investigación no se aplicará la determinación de la muestra, ya que se aplicara al total de la población, en este caso son a todos los profesionales graduados de la carrera de Secretariado Ejecutivo Gerencial del ciclo académico 2011-2012.

**Cuadro N° 2. Población**

<b>PERSONALES</b>	<b>N°</b>
Directora de la Unidad de Desarrollo Académico	1
Profesionales	22

**Fuete:** Universidad Técnica de Cotopaxi

**Elaborado por:** Grupo de investigadoras

## **2.6 Entrevista Realizada a la Encargada de Seguimiento a Graduados de la Unidad de Desarrollo Académico de la Universidad Técnica de Cotopaxi**

- **¿La institución realiza el seguimiento a graduados periódicamente?**

La Doctora da a conocer que la Unidad de Desarrollo Académico ha empezado el seguimiento a graduados a partir del 2011, el seguimiento se realiza luego de seis meses de la incorporación de los estudiantes. La dificultad que se ha encontrado en los profesionales, es que no se encuentran algunos de ellos laborando, en muchos de los casos se encuentran trabajando en otras especialidades.

Es por ese motivo que en el año 2013 se realiza un proyecto Institucional, de seguimientos a graduados, en donde se realiza luego de un año que se han graduado.

- **¿Cuál es el proceso de seguimiento a graduados?**

La Doctora manifiesta que desde el 2010 se ha empezado con el seguimiento a graduados. El proceso que se ha realizado, es la aplicación de encuestas a los graduados, esta tarea ha sido un poco larga y muy dificultosa. Por tal motivo no se ha encontrado a los graduados específicamente en el lugar indicado, siendo una labor bastante grave de encontrar a los graduados.

Luego de que se ha aplicado las encuestas se ha realizado un informe, el mismo que se ha entregado a cada una de las coordinadoras de las carreras. Una vez realizado el informe se realiza el Plan de Mejoramiento curricular para visualizar las debilidades y fortalezas del seguimiento a graduados.



- **¿Porque el departamento de unidad de desarrollo académico se encuentra actualmente encargado del seguimiento a los profesionales?**

Este departamento se encuentra encargado porque, asume la responsabilidad del seguimiento a graduados.

- **¿Ud. Cree que se ha realizado un estudio adecuado de seguimiento a graduados?**

Da a conocer que si se ha realizado un seguimiento adecuado a los graduados, y manifiesta que en la actualidad se está realizando con los docentes. Este proceso debería encargarse el departamento de Unidad de Desarrollo Académico o personas especializadas y capacitadas para este proceso, pero el tiempo y el presupuesto no cuenta la Universidad.

- **¿Cree Ud. que es necesario actualizar la información de los egresados en la base de datos?**

La doctora Nancy Cueva da a conocer que existe una primera base de datos que se realiza el momento en que el estudiante va a graduarse, llena una encuesta de datos personales, el lugar de procedencia, número de contacto y correo electrónico. Información que sirven de ayuda para cuando se realice un nuevo seguimiento a graduados que sería 2014 - 2015.

- **¿Qué estrategias de acercamiento Ud. Ejecutaría en los profesionales?**

Expresa que en la actualidad se está realizando un proyecto de capacitaciones para los graduados. Estas capacitaciones se ejecutarían por carreras, esto se debe a que la tecnología ha ido evolucionando y por lo tanto los conocimientos van cambiando. Estas reuniones tienen como fin rediseñar los sílabos y mejorar la capacidad académica.

- **¿Qué cree usted que podremos hacer para mejorar el seguimiento a graduados y tener mejores resultados en la evaluación?**

Manifiesta que se debería contratar a personas especializadas y realizar encuentros mediante seminarios o actos sociales. En la Página Web de la Universidad siempre hacer publicidad para que los estudiantes graduados se interesen en llenar las encuestas, a más de eso todas las redes sociales, en especial para graduados que se encuentran en otras ciudades o provincias.

### ***Conclusión de la Entrevista***

En la entrevista a la Directora de la Unidad de Desarrollo Académico, expresa que no hay un conocimiento profesional para realizar el seguimiento graduados, es por eso que se ha trabajado con docentes y estudiantes, dando como resultado una respuesta no real, pero sin embargo se ha entregado a los coordinadores de carrera para que elaboren el informe correspondiente y el plan de mejoramiento curricular.

## 2.7 Encuesta Realizada a los Profesionales Graduados del ciclo académico 2011-2012 en la carrera de Secretariado Ejecutivo Gerencial de la Universidad Técnica de Cotopaxi

1.- ¿En su trabajo Ud. ha puesto en práctica los conocimientos adquiridos en la carrera?

### Funcionalidad de los conocimientos adquiridos en la carrera

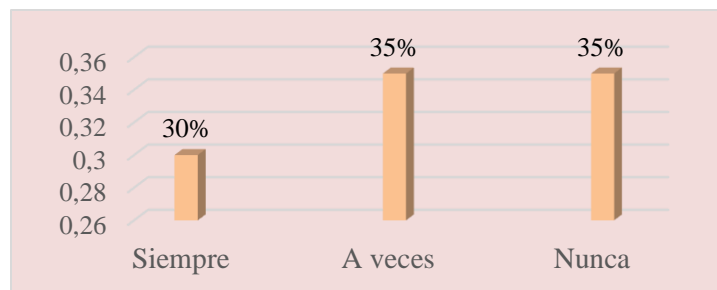
**Tabla 1.**

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	6	30%
A veces	7	35%
Nunca	7	35%
TOTAL	20	100%

Fuente: Graduados 2011-2012  
 Autora: Investigadoras

### Funcionalidad de los conocimientos adquiridos en la carrera

**Gráfico 1.**



Fuente: Graduados 2011-2012  
 Autora: Investigadoras

**Análisis e interpretación.-** El 30% de los encuestados expresan que siempre han puesta en práctica los conocimientos adquiridos en la carrera, el 35% dicen que a veces, y el otro 35% de los encuestados dicen que nunca.

Se puede determinar que en la carrera existen falencias al no contar con una metodología de enseñanza de acuerdo al perfil profesional ya que es importante para el desempeño laboral.

2.- ¿Ud. se encuentra trabajando de acuerdo a su formación profesional?

### Desempeño de funciones acorde a la formación

**Tabla 2.**

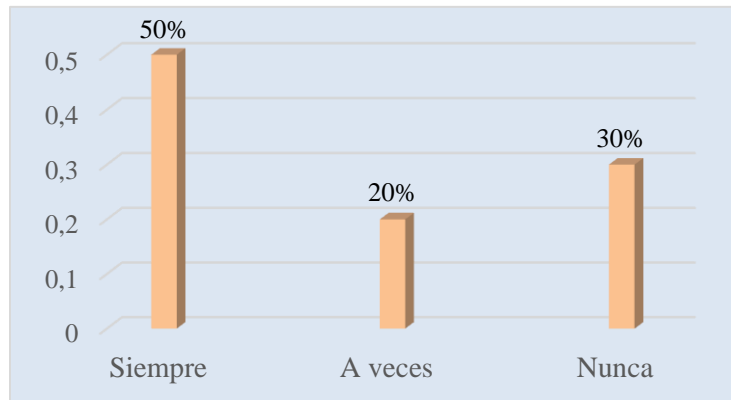
ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAGE
Siempre	10	50%
A veces	4	20%
Nunca	6	30%
TOTAL	20	100%

Fuente: Graduados 2011-2012

Autora: Investigadoras

### Desempeño de funciones acorde a la formación

**Gráfico 2.**



Fuente: Graduados 2011-2012

Autora: Investigadoras

**Análisis e interpretación.-** El 50% trabajan de acuerdo a su formación profesional, mientras que el 20% comentan que a veces y el 30% responden que nunca, es decir que no se encuentran desempeñando en ningún lugar de trabajo.

El resultado determina que la mitad de los profesionales se encuentran trabajando de acuerdo a su formación profesional. Esto permite que los graduados se sientan interesados en su profesión.

3.- ¿Cómo considera Ud. la metodología de los docentes en la enseñanza, aprendizaje de la carrera de Secretariado Ejecutivo Gerencial?

### Metodología de la enseñanza y aprendizaje

**Tabla 3.**

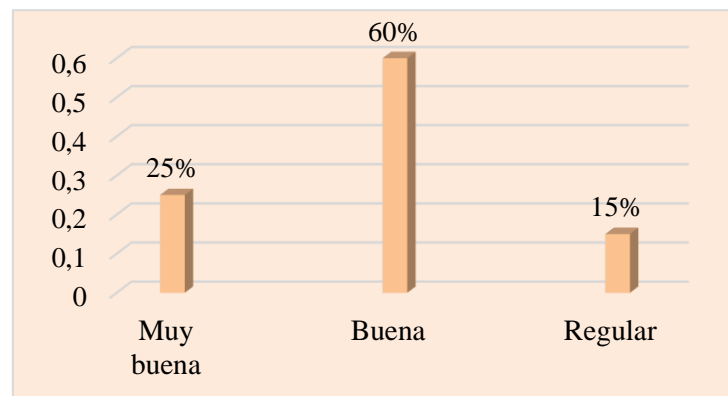
ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy buena	5	25%
Buena	12	60%
Regular	3	15%
TOTAL	20	100%

Fuente: Graduados 2011-2012

Autora: Investigadoras

### Metodología de la enseñanza y aprendizaje

**Gráfico 3.**



Fuente: Graduados 2011-2012

Autora: Investigadoras

**Análisis e interpretación.-** El 25% de los encuestados manifiestan que la metodología de la enseñanza y aprendizaje es muy buena, el 60% responden que es buena, y 15% dan a conocer que es regular.

Estos resultados demuestran que la metodología de enseñanza, aprendizaje de los docentes tiene como resultado buena es decir que la preparación recibida es apta para el desarrollo de las competencias laborales.

4.- ¿Cree Ud. que es importante mantenerse actualizado en el uso de las TIC`S?

### Importancia de la actualización en las TIC`S

**Tabla 4.**

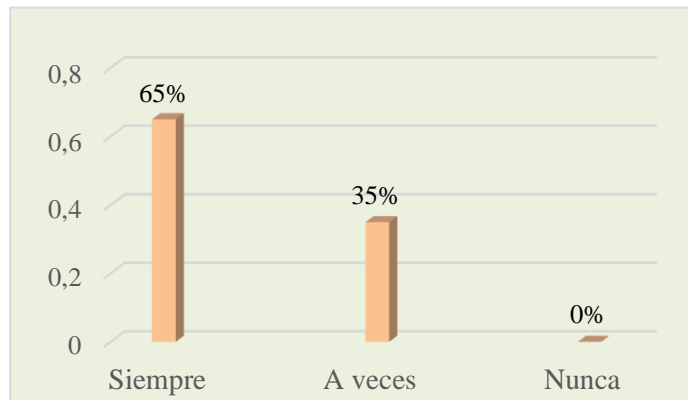
ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	13	65%
A veces	7	35%
Nunca	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Graduados 2011-2012

Autora: Investigadoras

### Importancia de la actualización en las TIC`S

**Gráfico 4.**



Fuente: Graduados 2011-2012

Autora: Investigadoras

**Análisis e interpretación.-** El 65% de los encuestados perciben como positivo el uso de las Tecnologías de la información y la comunicación. Tan solo el 35% de encuestados dan a conocer que a veces.

Las investigadoras consideran que es importante mantenerse actualizado en el uso de las TIC`S para mantener un proceso de aprendizaje y enseñanza adecuado.

5.- ¿Ud. practica en su lugar de trabajo los valores y principios éticos?

### Práctica de valores y principios

Tabla 5.

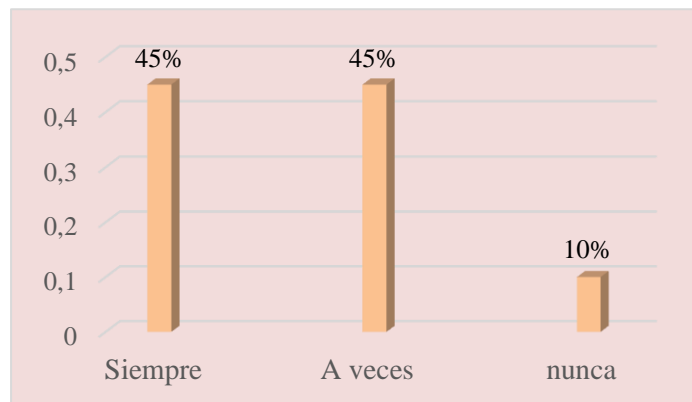
ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	9	45%
A veces	9	45%
Nunca	2	10%
TOTAL	20	100%

Fuente: Graduados 2011-2012

Autora: Investigadoras

### Práctica de valores y principios

Gráfico 5.



Fuente: Graduados 2011-2012

Autora: Investigadoras

**Análisis e interpretación.-** El 90% entre siempre y a veces manifiesta que si es importante poner en práctica los valores y principios, y tan solo un 10% no ponen en práctica los valores.

En relación a la práctica de valores y principios éticos se deduce que la universidad estaría formando profesionales con un desarrollo integro de su personalidad. Los valores y principios son elementos que hacen del ser humano más persona estos valores permiten en la construcción de espacios de aprendizaje y convivencia.

6.- ¿Existen muy buenas relaciones humanas y públicas en su lugar de trabajo?

### Ambiente de trabajo

**Tabla 6.**

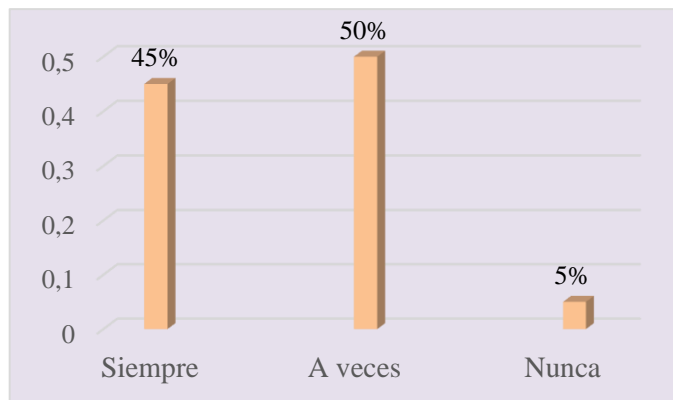
ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	9	45%
A veces	10	50%
Nunca	1	5%
TOTAL	20	100%

Fuente: Graduados 2011-2012

Autora: Investigadoras

### Ambiente de trabajo

**Gráfico 6.**



Fuente: Graduados 2011-2012

Autora: Investigadoras

**Análisis e interpretación.-** El 45% de encuestados generan buenas relaciones humanas y públicas, el 50% responde que a veces y un 5% dice que nunca.

Es muy importante que el personal que labore dentro de la institución esté capacitado para que mantenga buenas relaciones humanas y públicas.



7.- ¿Cree usted que con su nivel académico adquirido puede comunicarse con profesionales de otras áreas?

### Facilidad de comunicación

**Tabla 7.**

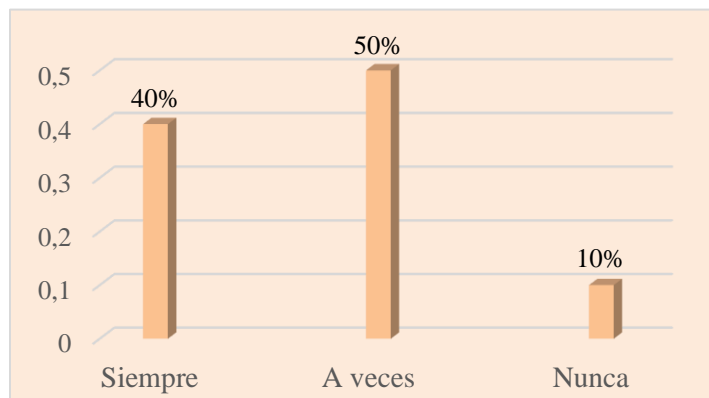
ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	8	40%
A veces	10	50%
Nunca	2	10%
TOTAL	20	100%

Fuente: Graduados 2011-2012

Autora: Investigadoras

### Facilidad de comunicación

**Gráfico 7.**



Fuente: Graduados 2011-2012

Autora: Investigadoras

**Análisis e interpretación.-** El 40% de los graduados dice que es importante estar capacitado para comunicarse con otros profesionales, el 50% dice q a veces y el 10% da a conocer que no se encuentran capacitados

Con ello se puede determinar que es relevante mantener una interrelación con otros profesionales, se puede apreciar que la mayoría de los profesionales si están formados para relacionarse con otros expertos en el campo laboral.

8.- ¿Las prácticas pre profesionales son de ayuda para su ejercicio profesional?

### Funcionalidad de las prácticas pre profesionales

**Tabla 8.**

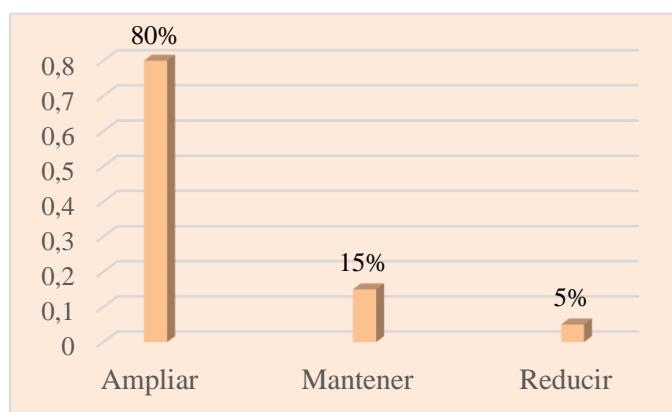
ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Mantener	3	15%
Reducir	1	5%
Ampliar	16	80%
TOTAL	20	100%

Fuente: Graduados 2011-2012

Autora: Investigadoras

### Funcionalidad de las prácticas pre profesionales

**Gráfico 8.**



Fuente: Graduados 2011-2012

Autora: Investigadoras

**Análisis e interpretación.-** El 80% de encuestados responden que se debería ampliar este proceso. Tan solo un 15% afirma que se debe mantener las prácticas sin cambio alguno y un 5% que se reduzcan.

En lo referente a las prácticas pre profesionales se considera que es un tipo de actividad, como un espacio de formación muy importante. Es conocido que el enfrentar con desempeño auténtico contribuye enormemente a un aprendizaje más relevante.

9.- ¿A su criterio el nivel de formación académica que imparte la Universidad Técnica de Cotopaxi cumple con los parámetros de enseñanza?

### Cumplimiento de los parámetros de la enseñanza

**Tabla 9.**

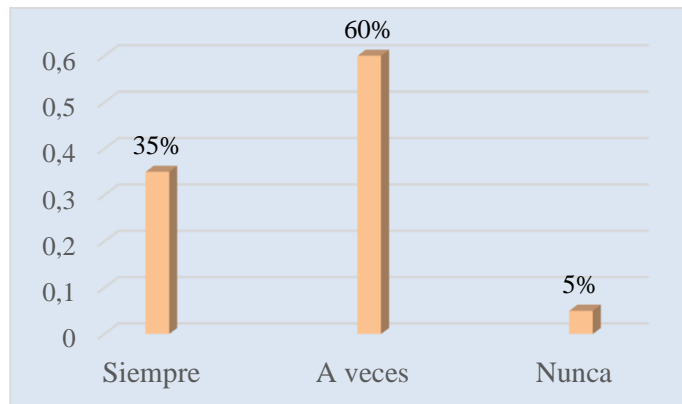
ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	7	35%
A veces	12	60%
Nunca	1	5%
TOTAL	20	100%

Fuente: Graduados 2011-2012

Autora: Investigadoras

### Cumplimiento de los parámetros de la enseñanza

**Gráfico 9.**



Fuente: Graduados 2011-2012

Autora: Investigadoras

**Análisis e interpretación.-** El 35% de los encuestados manifiestan que siempre cumple con los parámetros de enseñanza, 60% dice que a veces y un 5% da a conocer que nunca.

Para las investigadoras esto demuestra que la Universidad Técnica de Cotopaxi si cumple con los parámetros de enseñanza, llegando a la conclusión que el nivel de formación es de excelencia.

10.- ¿Cuál fue el medio por el que obtuvo su empleo?

### Medio de obtención del empleo

Tabla 10.

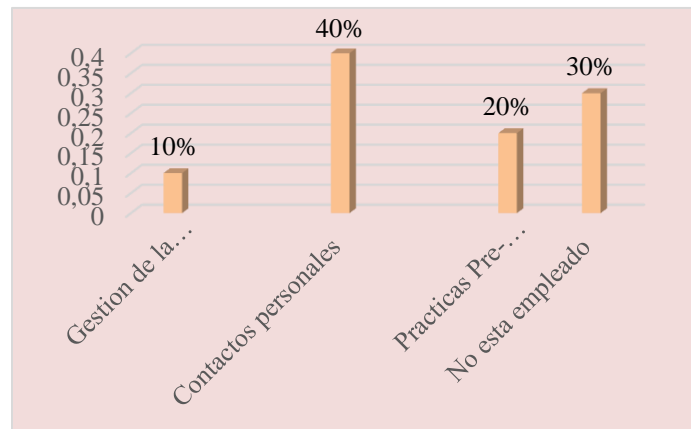
ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Contactos personales	8	40%
Practicas pre profesionales	4	20%
No está empleado	6	30%
TOTAL	20	100%

Fuente: Graduados 2011-2012

Autora: Investigadoras

### Medio de obtención del empleo

Gráfico 10.



Fuente: Graduados 2011-2012

Autora: Investigadoras

**Análisis e interpretación.-** El 10% de los encuestados sostiene que la forma de obtención de su empleo fue por gestión institucional, 40% por contactos personales, un 20% fue por prácticas pre-profesionales y el 30% no están empleados.

Con esta información se pudo determinar que es necesario que las prácticas pre-profesionales se aumenten a dos ciclos académicos, siendo uno de los requisitos que toda institución requiere.

### ***Conclusión de la Encuesta a Graduados***

Basados en el análisis e interpretación de las encuestas realizadas a los profesionales graduados de la Carrera de Secretariado Ejecutivo Gerencial de la Universidad Técnica de Cotopaxi del ciclo académico 2011-2012, se establece que un buen porcentaje de graduados no están desempeñando sus funciones, por tanto no pueden poner en práctica los conocimientos alcanzados durante sus estudios. Valoran al proceso de formación como bueno y que a veces la enseñanza cumple los parámetros requeridos. La mayor parte de encuestados consideran como debilidad las prácticas pre profesionales, debería ser ampliado porque toda práctica ayuda al mejoramiento de las capacidades laborales. La obtención de empleo es un problema para la mayoría de los encuestados y quienes están ejerciendo se debe a los contactos personales.

### ***Recomendación de la Encuesta a Graduados***

Las tesis en base a la investigación realizada a los graduados del ciclo académico 2011-2012 sugieren revisar la malla curricular y la planificación de las prácticas pre profesionales a fin de incidir en cambios para el mejoramiento en el ámbito de tiempo o metodológico.

## **CAPÍTULO III**

### **DISEÑO DE LA PROPUESTA**

#### **ELABORACIÓN DE UN PLAN DE MEJORA PARA EL SEGUIMIENTO A LOS PROFESIONALES GRADUADOS DE LA CARRERA DE SECRETARIADO EJECUTIVO GERENCIAL.**

**Institución Ejecutora:** Universidad Técnica de Cotopaxi

#### **BENEFICIARIOS:**

**Directos:** Secretarías graduadas de la institución

**Indirectos:** Usuario interno-externo

**UBICACIÓN:** Av. Simón Rodríguez

#### **TIEMPO ESTIMADO PARA LA EJECUCION**

**Inicio:** Abril /2015

**Fin:** Agosto/2015

#### **EQUIPO RESPONSABLE**

**Tesistas:** Ortiz Chicaiza María Cristina

Pilatasig Topa Myriam Jeaneth



# Licenciatura Secretariado Ejecutivo Gerencial



**ELABORACIÓN DE  
UN PLAN DE  
MEJORA PARA EL  
SEGUIMIENTO A  
LOS  
PROFESIONALES  
GRADUADOS**

**VIVE**

Como si  
fueras a  
morir  
mañana

**APREDE**

Como si  
fueras a  
vivir  
siempre



## **Misión**

La carrera de Secretariado Ejecutivo Gerencial forma profesionales integrales con alto nivel académico, científico y humanístico, para contribuir a la solución de los problemas relacionados con la ejecución de decisiones y lineamientos gerenciales apoyada en el uso de las tecnologías de la comunicación e información en las empresas públicas o privadas y necesidades de la sociedad ecuatoriana.

## **Visión**

La carrera de Secretariado Ejecutivo Gerencial conlleva un liderazgo en la asistencia gerencial, apoyado en la docencia, investigación y vinculación con la sociedad, con docentes calificados e infraestructura física y tecnológica, basada en la concepción dialéctica del mundo y la práctica de valores como: transparencia, respeto, identidad, libertad, democracia y compromiso social en las organizaciones para contribuir a la transformación de la sociedad.



## **Descripción de la Secretaria Ejecutiva Gerencial**

La carrera de Secretariado Ejecutivo Gerencial busca formar profesionales que por excelencia sean eficientes en sus labores en la parte técnica a fin de que contribuyan con la gestión organizativa y administrativa al más alto nivel, lo anterior, con base en conocimientos sobre administración, lenguaje oral y escrito, documentación, archivo, uso de recursos tecnológicos, de tal forma, que facilite el trabajo en la oficina y que contribuya a la toma de decisiones en su nivel de jerarquía, con un adecuado trato al cliente interno y externo de manera que pueda colaborar en forma positiva al clima laboral así como al desarrollo organizacional.

Los profesionales de la Carrera de Secretariado Ejecutivo Gerencial de la UTC tienen una formación científica, capaces de desarrollar actividades de apoyo en gestión empresarial y gerencial con eficiencia, que posee características necesarias como la percepción, razonamiento, capacidad de toma de decisiones y liderazgo con un conjunto de valores como son la lealtad, responsabilidad, cooperación, buenas relaciones humanas y públicas; al tener una cultura de servicio, ofrece un excelente trato al público con alto sentido de pertinencia y pertenencia, que le permitan ser un profesional investigador, innovador que está siempre capacitado y actualizado profesionalmente de acuerdo a las demandas que exige el país y su campo laboral.

### 3.1 Antecedentes

La Universidad Técnica de Cotopaxi, es una Institución de Educación Superior pública laica y gratuita, es una alternativa con visión al futuro de alcance nacional y regional, sin fines de lucro que orienta su trabajo hacia los sectores populares del campo y la ciudad, la misma que acoge a personas con deseos de obtener un título profesional, ubicada en la Provincia de Cotopaxi.

Es fundamental enfocarse en el seguimiento a los profesionales graduados estableciendo fortalezas y debilidades que tiene la institución. Al identificar y priorizar los problemas hay que elegir aquellos que se puedan solucionar y no seleccionar inconvenientes que son de factores externos. De esta manera proponer un Plan de Mejora para la solución de los problemas encontrados.

La Institución cuenta con un Plan de Mejora institucional que está aprobada por el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior “CEAACES”. Este Plan de Mejora garantizará un seguimiento adecuado a los profesionales graduados éstas son tareas que permitirá que las autoridades y la comunidad universitaria, disponga de información clara y oportuna.

En cuanto al informe de seguimiento a graduados y empleabilidad del ciclo académico 2011-2012 existe un plan estratégico y un plan curricular. Por cuanto no se ha realizado un Plan de Mejora por carreras puesto que el mismo ayudará a realizar un seguimiento adecuado a los profesionales graduados. Por medio de esto se podrá analizar la situación actual de los mismos, logrando solucionar algunas de las dificultades presentadas por los profesionales.

### 3.2 Justificación

En base a los resultados obtenidos de la investigación realizada, las postulantes presentan un Plan de Mejora que ayudará en el seguimiento a graduados de la carrera de Secretariado Ejecutivo Gerencial de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

El Plan de Mejora para el seguimiento a graduados será de interés para la carrera de Secretariado Ejecutivo Gerencial, porque este ayudará al rendimiento académico, práctica pre-profesional y la empleabilidad permitiendo un mejor desenvolvimiento en sus actividades laborales.

Una de las estrategias para conseguir este propósito, es realizar eventos académicos, diseñar una página web, para que los estudiantes estén bien capacitados y mejorar el desenvolvimiento en la empresa que realiza la práctica.

Proponer convenios con otras instituciones para las prácticas pre-profesionales. De esta manera permitirá que exista un acuerdo entre las Empresas y la Universidad, permitiendo al estudiante demostrar sus capacidades y al mismo tiempo tener oportunidades de trabajo en la misma empresa que realiza la práctica. Como también es importante crear un buen ambiente de trabajo, y así reflejar una buena imagen corporativa.

### **3.3Objetivos**

#### ***3.3.1 Objetivo General***

Elaborar un Plan de Mejora a través de una matriz de contenidos para el seguimiento a los profesionales graduados en la carrera de Secretariado Ejecutivo Gerencial de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

#### ***3.3.2 Objetivos Específicos***

- ✓ Implementar un plan de mejora para el seguimiento a los profesionales de la carrera de Secretariado Ejecutivo Gerencial, a fin de mejorar el perfil profesional.
- ✓ Utilizar los contenidos de forma clara y precisa de fácil comprensión en el plan de mejora.
- ✓ Sugerir el uso de un plan de mejora en la carrera de Secretariado Ejecutivo Gerencial a través de una matriz de contenidos.



### 3.4 Introducción

La Universidad Técnica de Cotopaxi forma Profesionales de diferentes carreras, debido al dinamismo que rodea el ambiente administrativo y las exigencias de un mundo cambiante, se ha visto la necesidad de incorporar nuevas herramientas para la enseñanza académica.

Los docentes deben rediseñar los sílabos con más horas de práctica que la teoría y aumentar materias que sean relacionadas con nuestro perfil profesional. Desarrollar eventos académicos como seminarios, talleres, cursos de actualización profesional, permitiendo que los profesionales se vinculen más con la Institución y así conocer su situación actual.

La coordinación de la carrera conjuntamente con los docentes debe coordinar para elaborar una página web, en donde se realizará una base de datos en las redes sociales, los profesionales tendrán la oportunidad de ser seguidores de esta página y de esta manera actualizar sus datos periódicamente.

Los temas aplicados en el Plan de Mejora para el seguimiento a graduados, están enfatizados a las necesidades de los lectores se menciona temas como: matriz de evaluación de seguimiento a graduados, matriz del plan de mejora, que contiene objetivos, indicadores, estrategias, actividades, tareas, cronograma, responsable, responsable, presupuesto, recursos, los resultados obtenidos. Los mismos que se encuentran en forma clara y precisa, para la interpretación de las personas.

Lo satisfactorio de elaborar este tipo de investigación, es el resultado que se obtiene dentro de la Institución, al momento de que se hayan ejecutado en la carrera de Secretariado de Ejecutivo Gerencial.



### 3.5 Presentación

Los resultados obtenidos de la investigación realizada a los Profesionales graduados de la carrera de Secretariado Ejecutivo Gerencial. Se concluye que la formación teórica-práctica de los estudiantes está en manos de los docentes universitarios. Siendo importante que los docentes sean guías del proceso de aprendizaje durante los ciclos de estudio y de esa manera no tener inconvenientes en las prácticas pre-profesionales.

El presente Plan de Mejora tiene como objeto, dar a conocer la importancia del, rediseño de los sílabos, prácticas pre-profesionales, elaboración de una página, desarrollar encuentros académicos y proponer convenios con otras instituciones. La misma que ayudará que el profesional se sienta seguro de desempeñarse como profesional.

Por las razones expuestas se sugiere la aplicación de un Plan de Mejora para la estabilidad del Profesional, en el mismo exponemos temas importantes sugeridos por parte de los profesionales graduados de la carrera de Secretariado Ejecutivo Gerencial de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

Los indicadores que se presenta a continuación reflejan la importancia del conocimiento y aplicación al momento de realizar las practica pre-profesionales en las instituciones, las mismas que ayudarán en el desempeño.

### **3.6 Definición de Seguimiento a Graduados**

La vinculación con los graduados busca principalmente cultivar y fortalecer el sentido de pertenencia de los graduados con la Universidad, formando una comunidad activa y positiva que sea la vocera del espíritu e imagen de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

El seguimiento a graduados contempla varias acciones tendientes a establecer una relación entre la universidad y los profesionales, que logre beneficiar a las dos partes, a través de la realimentación para el mejoramiento de la calidad de la educación superior, la generación de beneficios, programas de educación, proyectos de vinculación, siendo beneficiada la sociedad.

#### **Base Legal**

El sistema de seguimiento a graduados se desarrollará en el marco de lo establecido en la Ley Orgánica de Educación Superior, artículo 142 y en su Reglamento artículo 26. Todas las instituciones del sistema de Educación Superior, público y privado, deberán instrumentar un sistema de seguimiento a Graduados y sus resultados serán remitidos para conocimiento del Consejo de Evaluación, acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior.

Art. 26.- Del sistema de Seguimiento a Graduados.- la SENESCYT diseñará los procedimientos necesarios para que las instituciones de Educación Superior instrumenten un sistema de Seguimiento a Graduados.

## **Alcance y Ámbito de Aplicación**

Se inicia con el estudio y análisis de los informes de seguimiento y empleabilidad de los profesionales graduados con la ejecución de encuestas a los profesionales graduados de la carrera de Secretariado ejecutivo Gerencial y se concluye con la elaboración de un Plan de Mejora.

### **3.7 Elementos que contendrá el Plan para el Seguimiento a Graduados**

Que se describirán a continuación:

- Objetivos

Estos objetivos se clasifican en estratégicos y tácticos, deben ser claros y precisos. Deben estar alineados a un propósito expuesto por la institución como es la misión y visión.

- Indicadores

Los objetivos planteados son una base en la cual permite establecer indicadores que permitirán medir el cumplimiento de los objetivos.

- Estrategias

Las estrategias deben ser establecidas en el plan de acción.



- Actividades y tareas

Corresponde al conjunto de actividades y tareas que estas a su vez se desprenden de las estrategias establecidas en el plan.

- Fechas de ejecución

Cada actividad debe tener una fecha de inicio y de finalización, los plazos establecidos deben corresponder a la duración de cada una de las actividades. No se debe establecer plazos exagerados para actividades cortas o simples.

- Responsable

Cada actividad o tarea debe tener un responsable. Las personas encargadas no necesariamente son quienes establecen las actividades, pero si deben ser quienes garantizaran el cumplimiento de las actividades en los plazos establecidos. Los encargados deben buscar evidencias de la realización de las actividades, aquí se utilizarán los medios de verificación.

- Presupuesto

Es el valor económico que se utilizara para la ejecución de las actividades que serán realizadas. El presupuesto debe ser de acorde a las actividades que se va a ejecutar, es decir debes ser realista.

- Recursos

Son los instrumentos o medios a través de ellos se efectuarán el cumplimiento de cada una de las actividades y objetivos establecidos.

- Cronograma de trabajo

En este cronograma se detallarán todas actividades que se ha expuesto en el plan, se ubicara el tiempo en que se ha realizado cada una de las actividades.

- Resultado

Es la consecuencia final de una serie de acciones o eventos a realizarse estos se pueden expresar cualitativa o cuantitativamente.



### Formato de Evaluación

INDICADOR	VARIABLE DEL INDICADOR	EVIDENCIAS	DESCRIPCIÓN DE LA EVIDENCIA
Proyecto Institucional	Indicador cualitativo	Documento del proyecto de la carrera	Documento oficiales que respalden el Seguimiento a graduados
		Informes de seguimiento a graduados	La normativa puede ser un reglamento, parte de un reglamento o un documento técnico oficial de la institución, que describa cómo se realiza el seguimiento a graduados.

### 3.8 Matriz de Evaluación para el Seguimiento a Graduados de la Carrera de Secretariado Ejecutivo Gerencial.

INDICADOR	VARIABLE DEL INDICADOR	EVIDENCIAS	DESCRIPCIÓN DE LA EVIDENCIA
Seguimiento a los profesionales graduados de la carrera de Secretariado Ejecutivo Gerencial del periodo académico 2011-2012	Seguimiento a Graduados Plan de Mejora	Informe del seguimiento a graduados.	Informe de los resultados obtenidos del seguimiento a graduados que contengan alcances y estadísticas de este proceso.
		Informe de empleabilidad del seguimiento a graduados.	Informe de los resultados del seguimiento a graduados que contengan reportes y estadísticas de este proceso.
		Encuestas realizadas a los profesionales de la carrera para indagar si conocen los resultados de seguimiento a graduados	Análisis e Interpretación para conocer los resultados obtenidos de las encuestas.
		Entrevista realizada a la encargada de seguimiento a graduados a la Dr. Nancy Cueva .	Análisis e Interpretación de resultados de la entrevista.

### Formato de Plan de Mejora

OBJETIVOS	INDICADORES	ESTRATEGIAS	ACCIONES	TAREAS	CRONOGRAMA		RESPONSABLE	PRESUPUESTO	RECURSOS	RESULTADOS
					Fecha de Inicio	Fecha de Finalización				
Objetivo 1	Indicador 1	Estrategia 1	Acción 1	Tarea 1	Abril 2015	Agosto 2015	Coordinación de la carrera y docentes	500 a 1200		
				Tarea 2						
				Tarea 3						
				Tarea 4						
Objetivo 2	Indicador 2	Estrategia 2	Acción 2	Tarea 1						
				Tarea 2						

### 3.9 Plan De Mejora para el Seguimiento a los Profesionales Graduados en la carrera de Secretariado Ejecutivo Gerencial

**INSTITUCIÓN:** Universidad Técnica de Cotopaxi  
**RESPONSABLE:** Coordinación de la carrera  
**FECHA DE INICIO DEL PLAN:** Abril 2015  
**FECHA DE FINALIZACIÓN DEL PLAN:** Noviembre 2015  
**PERIODICIDAD DE:** Del 2011-2012  
**SEGUIMIENTO:**  
**FECHA Y HORA DEL SEGUIMIENTO:** 6 de Junio del 2015 a las 8:00 am  
**LUGAR:** Provincia de Cotopaxi

OBJETIVO	INDICADOR	ESTRATEGIA	ACCIONES	TAREAS	CRONOGRAMA		RESPONSABLE	PRESUPUESTO	RECURSOS	RESULTADO
					Fecha de inicio	Fecha de finalización				
Lograr altos índices de inserción laboral y de desempeño profesional para incidir en una sociedad justa y	Porcentaje de graduados que contribuyan en el campo laboral.	Fortalecer el sistema de seguimiento a los graduados y su inserción laboral	Realizar eventos académicos	Seminarios, talleres, conferencias y encuentros	Abril 2016	Junio 2016	Coordinación de la carrera.	\$500	Materiales tecnológicos y económicos.	Informe del evento académico
			Proponer conformaciones de redes de empleadores	Firma de acuerdos. Convenios con instituciones del sector público y privado	Julio 2016	Agosto 2016		\$100		

eficiente.										
OBJETIVO	INDICADOR	ESTRATEGIA	ACCIONES	TAREAS	CRONOGRAMA		RESPONSABLE	PRESUPUESTO	RECURSOS	RESULTADO
					Fecha de inicio	Fecha de finalización				
Implementar y fortalecer metodologías activas que garanticen los resultados de aprendizaje en la carrera.	Nivel de satisfacción en los estudiantes.	Diseñar programas de capacitación en metodologías activas para los docentes.	Realizar eventos para promover al docente a una mejor enseñanza y aprendizaje en las aulas.	Seminarios encuentros charlas sobre la metodología de la enseñanza	Marzo 2016	Abril 2016	Coordinación y docentes de la carrera.	\$100	Bibliográficos, técnico, materiales y económicos	Informe del evento.

OBJETIVO	INDICADOR	ESTRATEGIA	ACCIONES	TAREAS	CRONOGRAMA		RESPONSA BLE	PRESUPUESTO	RECURSOS	RESULTADO
					Fecha de inicio	Fecha de finalización				
Diseñar un sitio en la Página Web para el seguimiento a graduados	Porcentaje de profesiones que estén en comunicación con la institución.	Promover al uso de la Página Web	Realizar encuentros académicos	Charlas y capacitaciones para el uso de la Página Web y sus beneficios	Julio 2016	Agosto 2016	Coordinación de la carrera	\$100	Técnico, materiales y económicos	Página Web diseñada.
OBJETIVO	INDICADOR	ESTRATEGIA	ACCIONES	TAREAS	CRONOGRAMA		RESPONSA BLE	PRESUPUESTO	RECURSOS	RESULTADO
					Fecha de Inicio	Fecha de Finalización				
Fortalecer las relaciones Humanas y Públicas en los profesionales	Porcentaje de profesionales capacitados.	Aumentar la participación de los profesionales en las relaciones humanas y públicas en su	Organizar un evento académico	Mesas redondas y conferencias	Agosto 2016	Septiembre 2016	Coordinación de la carrera	\$300	Bibliográficos, tecnológicos, económicos y materiales	Evento académico ejecutado



s graduados.		lugar de trabajo	Realizar Programas recreativos	Mañanas deportivas, campamentos, paseos al aire libre.	Octubre 2016		\$200		Informe de ejecución del evento.	
OBJETIVO	INDICADOR	ESTRATEGIA	ACCIONES	TAREA	CRONOGRAMA		RESPONSABLE	PRESUPUESTO	RECURSOS	RESULTADO
					Fecha de Inicio	Fecha de Finalización				
Implementar horas de práctica pre-profesional.	Porcentaje de graduados con competencias requeridas para la inserción laboral	Extender las prácticas pre-profesionales a dos ciclos académicos	Revisión del reglamento y programas de práctica	Remitir al HCU para la aprobación	Enero 2016	Marzo 2016	Coordinación de la carrera y de las prácticas pre-profesionales.	\$ 100	Bibliográficos, tecnológicos, materiales y económicos.	Informe de avances Reglamento y Programa de prácticas pre-profesionales aprobados.
			Reformar el reglamento y programa de práctica							



## **Conclusiones y recomendaciones del Plan de Mejora**

### **Conclusiones**

- El presente Plan de Mejora está enfocado al mejoramiento del perfil profesional de la secretaria garantizado el desarrollo de sus capacidades y habilidades, ya que al aplicar los temas referidos se logrará dar un seguimiento adecuado a los profesionales la misma que permitirá que exista una vinculación entre la universidad y el graduado.
- La temática se expuso de forma clara y precisa enfocado a los profesionales graduados.
- Se alcanzará la calidad y eficiencia de la secretaria en las instituciones públicas y privadas.

### **Recomendaciones**

- Se sugiere a la coordinadora de la carrera de secretariado la aplicación de los temas expuestos.
- Acoger todas las estrategias expuestas del Plan de Mejora.
- Tomar en cuenta que la aplicación de un Plan de Mejora ayudará al profesional graduado en su desempeño laboral.

## GLOSARIO DE TÉRMINOS

**Plan.-** Es un proyecto constante que se elabora antes de realizar una acción, se debe definir los objetivos y metas a cumplir.

**Sistematización.-** Proceso por el cual intenta ordenar o clasificar una serie de elementos, etapas, pasos bajo un parámetro establecido.

**Rediseño.-** Es el proceso que se utiliza para realizar un cambio.

**Cohesión.-** Es la relación entre personas o cosas entre sí, de esta manera implica algún tipo de unión.

**Intercultural.-** Conjunto de culturas y etnias que promueve la recuperación de diversas lenguas.

**Estándares.-** Consiste en el establecimiento de normas, procesos, protocolos o técnicas que se utilizan para realizar una acción.

**Interactiva.-** Es aquella acción que permite la comunicación continua entre el usuario.

**Previsión.-** Es aquella que se refiere a la acción y efecto de prever lo que va a suceder en un futuro.

**Táctica.-** Procedimiento o método que se utiliza para lograr un fin determinado.

**Repercusión.-** Atribución de determinada cosa en un asunto o efecto que causa.

### 3.10 Bibliografía

#### *Bibliografía Citada*

- BAQUERO Luis, Desafíos de la Educación Superior. (2004).
- BOURDIEU Daniel, Educación Superior y la Interculturalidad. Quito (2008).
- CARVAJAL Iván, Características y Estándares de la Educación Superior. (2005).
- CEAACES, Evaluación acreditación y categorización institucional. (2013).
- CES, Consejo de Educación Superior. Ecuador. (2014).
- CONEA, Principios y Características de la Educación Superior, Quito. (2003).
- DOMINGUEZ, Juan, Autoevaluación y Propuesta de un Plan de Mejora en el Colegio Leonardo Maldonado Pérez. Quito (2013).
- HURTADO, Oswaldo, Educación Superior. Quito (2005).
- JIJON Irma, Estudio de Seguimiento a las Egresadas de la carrera de Secretariado con fines de Evaluación y Acreditación de Carreras. Ibarra (2012).
- NASSIF Ricardo, Evaluación, (1995).
- PALACIOS Fátima, Proceso de Mejora de Calidad de los Aprendizajes Provincia de Manabí. (2012).

- Plan Nacional del Buen Vivir. (2013).
- QUINTANILLA, Importancia de la Educación Superior, (1996).
- CUAQUERA José, Etapas del Proceso de la Planificación. (2008).
- Ecuador, Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Superior. Quito Lexis, (2011).

### ***Bibliografía Consultada***

- SAAVEDRA Manuel, Evaluación del Aprendizaje, pág. 26-27, 74-75, México (2001).
- RUIZ José María, Cómo hacer una evaluación de centros educativos, pág. 15, 17,19, Madrid (2004).
- CASANOVA María Antonia, La evaluación educativa, pág. 1-5, 12-20, México (2000).
- TERRY Tenbrink, Evaluación guía práctica para profesores, pág. 17-22, 31-32 Madrid (2006).
- BROWN Sally, GLASNER Ángela, Evaluar en la universidad problemas y nuevos enfoques, pág. 23-24, 117 Madrid (2007).
- SAAVEDRA Ruth, CASTRO Luis, Planificación del Desarrollo, pág. 27, 31, 37,45, 50-60, Colombia (2001).

- VENEGAS Pedro, Planificación educativa bases metodológicas para su desarrollo en el siglo XXI, pág. 112-115, Costa Rica (2006).
- LÉPIZ Carlos, La administración y planificación como procesos, pág.153-161 Costa Rica (2003).

### ***Bibliografía Virtual***

- ASAMBLEA NACIONAL, Fecha de publicación: 10 octubre 2010. Disponible en la Web. <http://educaciondecalidad.ec/leyes-sistema/ley-educacion-superior-loes.html>
- RAMÍREZ GALLEGOS, Fecha de publicación 09 octubre 2013. Disponible en la Web. <http://reneramirez.ec/tercera-ola-de-transformacion-de-la-educacion-superior-en-ecuador/>
- HOYOS Segundo, Fecha de publicación 20 diciembre 2011. Disponible en la Web. <http://es.slideshare.net/SegundoHoyosRivas/plan-de-mejoramiento-institucional-10652016>
- BERNAL María, Fecha de publicación 09 marzo 2012. Disponible en la Web. <https://nikolayaguirre.files.wordpress.com/2013/04/1-introduccion-a-la-planificacion.pdf>
- DINI Félix, Fecha de publicación 22 mayo 2018. Disponible en la Web. <http://es.slideshare.net/galluccita26/caracteristicas-y-principios-de-la-planificacion>

# ANEXOS

## ANEXO I

### **Cuestionario de la Entrevista Realizada a la Directora de la Unidad de Desarrollo Académico de la Universidad Técnica de Cotopaxi**

1. ¿La institución realiza el seguimiento a graduados periódicamente?

.....  
.....  
.....

2. ¿Cuál es el proceso de seguimiento a graduados?

.....  
.....  
.....

3. ¿Porque el departamento de unidad de desarrollo académico se encuentra actualmente encargado del seguimiento a los profesionales?

.....  
.....  
.....

4. ¿Ud. Cree que se ha realizado un estudio adecuado de seguimiento a graduados?

.....  
.....  
.....



5. ¿Cree Ud. que es necesario actualizar la información de los egresados en la base de datos?

.....  
.....  
.....

6. ¿Qué estrategias de acercamiento Ud. Ejecutaría en los profesionales?

.....  
.....  
.....

7. ¿Qué cree usted que podremos hacer para mejorar el seguimiento a graduados y tener mejores resultados en la evaluación?

.....  
.....  
.....

## ANEXO II

### **Encuesta dirigidas a los profesionales graduados en la carrera de Secretariado Ejecutivo Gerencial de la Universidad Técnica de Cotopaxi**

Para llenar la presente encuesta, lea detenidamente cada pregunta que se encuentra planteada dentro de la misma y responder con la veracidad del caso.

**1. ¿En su trabajo Ud. ha puesto en práctica los conocimientos adquiridos en la carrera?**

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Nunca

**2. ¿Ud. se encuentra trabajando de acuerdo a su formación profesional?**

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Nunca

**3. ¿Cómo considera Ud. la metodología de los docentes en la enseñanza, aprendizaje de la carrera de Secretariado Ejecutivo Gerencial?**

- a) Muy Buena
- b) Buena
- c) Regular

**4. ¿Cree Ud. que es importante mantenerse actualizado en el uso de las TIC`S?**

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Nunca

**5. ¿Ud. practica en su lugar de trabajo los valores y principios éticos?**

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Nunca

**6. ¿Existen muy buenas relaciones humanas y públicas en su lugar de trabajo?**

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Nunca

**7. ¿Cree usted que con su nivel académico adquirido puede comunicarse con profesionales de otras áreas?**

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Nuca

**8. ¿Las prácticas pre profesionales son de ayuda para su ejercicio profesional?**

- a) Mantener
- b) Reducir

**9. ¿A su criterio el nivel de formación académica que imparte la Universidad Técnica de Cotopaxi cumple con los parámetros de enseñanza?**

- a) A veces
- b) Nunca

**10. ¿Cuál fue el medio por el que obtuvo su empleo?**

- a) Contactos personales
- b) Prácticas Pre-profesionales
- c) No esta empleado