

Consejo de Educación de Puerto Rico

**Estudio de la paridad entre el perfil
de egresados de programas de
bachillerato en Puerto Rico y las
exigencias de patronos en áreas de
mayor expectativa de crecimiento
en la isla para el 2018**



**Héctor De Jesús Cardona, Ph.D.
Javier Zavala Quiñonez, M.S.**

Septiembre 2014

Estudio de la paridad entre el perfil de egresados de programas de bachillerato en Puerto Rico y las exigencias de patronos en áreas de mayor expectativa de crecimiento en la isla para el 2018

Informe final 30 de septiembre de 2014

Héctor De Jesús Cardona, Ph.D.
Javier Zavala Quiñonez, M.S.
Universidad de Puerto Rico en Bayamón

Publicado en 2016 por el Consejo de Educación de Puerto Rico (CEPR)

Lcdo. Ricardo Aponte Parsi
Presidente

Prof. David Báez Dávila
Director Ejecutivo Interino

Jaime Calderón Soto, Ph.D.
Director Área de Evaluación, Planificación, Estadísticas e Investigación

El Consejo de Educación de Puerto Rico, tiene la responsabilidad de fomentar la investigación, conducir estudios para monitorear los procesos de la educación y acopiar información estadística confiable que permita la formulación de política pública sobre la educación en Puerto Rico.



Este informe se publica bajo licencia Creative Commons de tipo “Reconocimiento – No Comercial – Sin Obra Derivada”; se permite su copia y distribución por cualquier medio siempre que se mantenga el reconocimiento de sus autores, no se haga uso comercial de la obra y no se realice ninguna modificación de ella. La licencia completa puede consultarse en <http://creativecommons.org/>

Nos gustaría recibir sus comentarios o sugerencias sobre este u otros productos o informes. Puede enviar sus comentarios a jcalderon@ce.pr.gov o a:

Consejo de Educación de Puerto Rico
P.O. Box 19900
San Juan PR 00910-1900

La página electrónica del Consejo es <http://www.ce.pr.gov>

Este informe fue preparado para el Consejo de Educación de Puerto Rico bajo el Contrato 2013-000035. Las ideas y opiniones expresadas en esta obra pertenecen a los/as autores y no reflejan necesariamente el punto de vista del Consejo de Educación de Puerto Rico ni lo comprometen. La mención de productos, nombres comerciales u organizaciones no implica su endoso por el Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

Cita sugerida:

De Jesús Cardona, H. & Zavala Quiñones, J. (2014). *Estudio de la paridad entre el perfil de egresados de programas de bachillerato en Puerto Rico y las exigencias de patronos en áreas de mayor expectativa de crecimiento en la isla para el 2018*. San Juan, Puerto Rico: Consejo de Educación de Puerto Rico.

A. Resumen Ejecutivo

Para que la economía de un país y su fuerza laboral se mantenga competitiva es importante que las instituciones de educación superior desarrollen en sus egresados competencias generales y profesionales en armonía con las necesidades de los patronos. En Puerto Rico la información recopilada a nivel gubernamental es bastante limitada, por lo que es imposible establecer al momento el grado en que satisfacen las universidades del país las necesidades de los patronos en cuanto a las destrezas de sus egresados. Ante esta situación se hace importante el presentar datos e información que demuestre cuál es la paridad entre el perfil de salida de los programas académicos universitarios y las destrezas que exigen los patronos para la empleabilidad de los egresados.

Con nuestro estudio hemos tratado de establecer el grado de relación entre las necesidades expresadas por los patronos y el perfil de los egresados de bachillerato de las universidades de Puerto Rico que podrían ocupar las plazas de empleos de mayor expectativa para el 2018 (Analistas de mercados, Especialistas en relaciones públicas, Gerentes de ventas, Contadores y auditores, Maestros de escuela elemental, Maestros de escuela intermedia – inglés, Maestros de escuela intermedia – matemáticas, Farmacéuticos ¹, Terapistas físicos ¹, Tecnólogos médicos y clínicos ¹, Trabajadores de la salud mental y de abuso de sustancias, Administradores de redes y sistemas de computadoras, Analistas de computadoras e Ingenieros civiles). Para esto nos propusimos los siguientes objetivos:

- Crear un banco de datos de los métodos usados por las principales universidades de Puerto Rico para considerar las exigencias de los patronos cuando se desarrollan o actualizan los perfiles de egresados de los programas de bachillerato.

¹ Para estas profesiones se ha comenzado a requerir estudios graduados en los pasados años pero se incluyen en el estudio porque aún hay profesionales ejerciendo con grado de bachiller.

- Desarrollar un banco de datos de las competencias generales y profesionales que los programas de bachillerato de las principales instituciones universitarias de Puerto Rico esperan que tengan sus egresados.
- Desarrollar un banco de datos sobre el assessment de cumplimiento del perfil del egresado de las principales universidades del país.
- Desarrollar un banco sobre la satisfacción de los patronos con las competencias generales y profesionales que poseen los egresados de los programas de bachillerato de universidades en Puerto Rico y sus expectativas.
- Desarrollar una metodología en línea para consultar a los patronos y a los directivos de programas académicos que pueda ser fácilmente compartido con investigadores independientes, de las universidades y de agencias gubernamentales.

B. Antecedentes

El tema de este estudio es uno de interés para los investigadores por ser parte de una institución de educación superior y por las experiencias y posiciones asumidas en esta. El proyecto fue sometido al CEPR aprovechando el interés expresado por la agencia en el tema a través de la convocatoria para proyectos de investigación de enero de 2012.

El proyecto fue financiado por el CEPR en colaboración con la Universidad de Puerto Rico en Bayamón.

C. Proceso

La investigación desarrollada comprende un análisis documental de las expectativas de los patronos así como de las misiones y resultados públicos de assessment del aprendizaje estudiantil de las instituciones universitarias consideradas en la muestra. Además, se incluyen análisis estadísticos de información recopilada a través de cuestionarios desarrollados por los

investigadores. Estos cuestionarios se desarrollaron para cada una de las ocupaciones de interés tomando en cuenta sus respectivas competencias profesionales y fueron dirigidos a patronos y directivos de programas académicos universitarios.

C.1 Muestra

Para las encuestas fueron consideradas las 27 unidades universitarias de mayor matrícula a noviembre de 2012 que ofrecieran grados de bachillerato y que estuvieran acreditadas por el MSCHE. De los catálogos institucionales vigentes a noviembre de 2012 se identificaron los programas académicos por unidad que formaban egresados con las competencias para desempeñarse en cada una de las ocupaciones de interés. Los directivos de estas escuelas, departamentos o programas fueron invitados a participar en la investigación completando un cuestionario.

Los patronos encuestados fueron aquellos relacionados a las ocupaciones que aparecían en el *Puerto Rico Industrial and Comercial Directory; The Business Register 2011-12*. Debido a la baja tasa de respuestas que se fue observando durante el proceso se utilizaron otras fuentes alternas para ocupaciones en específico: *Asociación de Agencias Publicitarias de Puerto Rico* (Especialistas en relaciones públicas), *Asociación Puertorriqueña de Medicina Física y Rehabilitación* (Terapistas físicos), *Colegio de Contadores Públicos Autorizados* (Contadores y Auditores), *Consejo de Educación de Puerto Rico* (Maestros de escuela elemental, Maestros de escuela intermedia – inglés, Maestros de escuela intermedia – matemática, Trabajadores de la salud mental y abuso de sustancias), *Departamento de Educación de Puerto Rico* (Maestros de escuela elemental, Maestros de escuela intermedia – inglés, Maestros de escuela intermedia – matemática y Trabajadores de la salud mental y abuso de sustancias), *Puerto-rico.paginasamarillas.com* (Terapistas físicos), *Oficina de empleos de la Universidad de Puerto*

Rico en Bayamón (Administrador de redes, Analista de mercados, Analista de sistemas de computadoras, Contadores y Auditores, Gerentes de ventas y Maestros de escuela elemental) y *Superpage.pr* (Tecnólogos médicos y clínicos).

El proceso de envío de cuestionarios, seguimiento y recogido de datos se hizo entre el 6 de febrero y el 15 de septiembre de 2014.

C.2 Recopilación de información pública de las universidades encuestadas

Los investigadores tuvieron acceso a los catálogos institucionales de las universidades a ser encuestadas a través de las páginas electrónicas de las mismas instituciones universitarias. Los catálogos estudiados fueron los vigentes a enero de 2013. De estos catálogos se identificaron los programas que preparaban egresados para las ocupaciones de interés. Se obtuvo el nombre del programa académico, el perfil del egresado y la acreditadora profesional del programa, si alguna.

Para estas instituciones universitarias se obtuvo de la página electrónica del *Middle State Commission For Higher Education* (MSCHE) el estatus ante la acreditadora referente al estándar 14 sobre el assessment del aprendizaje estudiantil.

C.3 Recopilación de información a través de cuestionarios a patronos y directivos universitarios

C.3.1 Preparación de los cuestionarios

Los cuestionarios se desarrollaron para permitirles a los investigadores conocer:

- los medios por los cuáles las instituciones universitarias en Puerto Rico consultan a los patronos para conocer las competencias (generales y profesionales) deseables en los egresados, su satisfacción con el proceso y sus sugerencias.
- el nivel de satisfacción de los patronos con las competencias (generales y profesionales) de los egresados de bachillerato de universidades en Puerto Rico.
- las expectativas en cuanto a las destrezas de estos egresados para el 2018.

Para cada ocupación se preparó una versión del cuestionario dirigida a los patronos y otra para directivos de las universidades, de modo que pudiera compararse las percepciones de ambos sectores. Los cuestionarios se desarrollaron usando preguntas cerradas, semi-cerradas en escala Likert de 4 puntos y abiertas.

Para conocer sobre las competencias generales de los egresados de las universidades en Puerto Rico se incluyeron en los cuestionarios las destrezas, conocimientos y aptitudes generales determinadas por la *Comisión de la Secretaría para Adquirir las Destrezas Necesarias* (Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills) del Departamento del Trabajo Federal en su informe de 1991. Estas competencias están divididas en 8 categorías: destrezas básicas, destrezas de pensamiento, cualidades personales, recursos, interpersonal, información, sistemas y tecnología.

Las competencias profesionales por ocupación utilizadas fueron considerando las establecidas por las acreditadoras profesionales más comunes de los programas que preparan profesionales para desempeñarse en las ocupaciones de interés y por el *Diccionario de títulos ocupacionales* (Dictionary of Occupational Titles) del Departamento del Trabajo.

C.3.2 Proceso para someter los cuestionarios a los participantes

Los cuestionarios fueron sometidos por correo electrónico, accedidos a través de un enlace electrónico y sometidos en línea a través de Jotform (<http://www.jotform.com>).

D. Resultados y Conclusiones

De los catálogos institucionales se obtuvo que la gran mayoría de los programas estudiados publican escritos en los que se describen de alguna forma características de los egresados. Sin embargo, resultados de evaluaciones de estos escritos por los investigadores usando como referencia la presencia de competencias generales y profesionales apuntan a que en general estos

deben mejorar para ofrecer a los posibles patronos, a las personas e instituciones en general descripciones más claras de las competencias de los egresados y de las áreas ocupacionales en las que se pueden desempeñar. Evaluaciones de satisfacción de la claridad de estos escritos por parte de los patronos los evalúan con tendencias centrales entre *satisfactorio* y *parcialmente satisfactorio* respecto a la claridad de las competencias y de *parcialmente satisfactorio* en relación a las áreas ocupacionales en las que se puede desempeñar el graduado.

El 70 % de las universidades estudiadas aprobaron el estándar referente a la excelencia en el assessment del aprendizaje estudiantil. Esto mantiene al 30 % restante en procesos de monitoreo en los que deben demostrar que trabajan el assessment del aprendizaje estudiantil para evidenciar el cumplimiento del perfil de los egresados de sus programas. El porcentaje de universidades en Puerto Rico en esta condición con la MSCHE es marcadamente superior al de la situación general de las instituciones universitarias acreditadas por esta agencia acreditadora. Sin lugar a dudas esto es indicativo de que en general las universidades en el país deben mejorar el proceso de assessment del aprendizaje estudiantil y el proceso de evidencia de cumplimiento con los perfiles de los egresados de sus programas académicos.

Sin embargo, el que cada vez más programas académicos se estén acogiendo voluntariamente a acreditaciones profesionales es señal de un creciente interés en el mejoramiento de los programas. El que los programas académicos logren y mantengan la acreditación profesional debe traer consigo el mejoramiento del proceso de assessment del aprendizaje estudiantil y a su vez el evidenciar el cumplimiento con el perfil del estudiante.

Para conocer las opiniones de los patronos en cuanto a las competencias que deben tener los egresados de las universidades son consultados mayormente a través de encuestas a patronos o empleadores (26.0 %), juntas asesoras institucionales (22.0 %), entrevistas a patronos o

empleadoras (18.0 %) la participación en organizaciones, asociaciones o colegios profesionales (16.0 %). La mayoría de los patronos afirma (78.4 %) que no necesita de nuevas estrategias para ser consultados.

Cerca del 80 % de los patronos que contestaron el cuestionario expresó que nunca había sido consultado en cuanto a las competencias de los egresados universitarios. Aunque la mayoría de patronos encuestados se expresaron satisfechos con la frecuencia de consulta una fracción considerable (42.3 %) consideró que debía aumentarse la frecuencia de consulta.

Los resultados de los estudios del indicador de cumplimiento de las expectativas del patrono señalaron competencias generales y profesionales por ocupación que deberían ser atendidas por los directivos para aumentar el nivel de satisfacción de las compañías. Cabe destacar que los patronos, en términos generales, presentan niveles de satisfacción mayores en las competencias generales que en las competencias profesionales evaluadas para las ocupaciones consideradas en el estudio. Al consultar a los patronos sobre si los egresados de las universidades de los programas de interés cumplían con las expectativas de su compañía estos expresaron en promedio que *satisfactoriamente* en escala de 4 puntos (*muy satisfactoriamente, satisfactoriamente, poco satisfactoriamente y nada satisfactorio*). Esta contestación es indicativa de que las universidades en el país están logrando el desarrollo de profesionales que cumplen con las expectativas de modo adecuado y de que aún tenemos espacio para mejorar.

E. Recomendaciones para acciones futuras

Tanto por la experiencia en el desarrollo de este proyecto como por los resultados los autores recomiendan:

- Que se establezca este tipo de estudio de forma permanente por el Departamento del Trabajo con el fin de que las instituciones de educación superior puedan usar esta

información para la creación de nuevos ofrecimientos académicos y para las revisiones curriculares de los existentes.

- Que se establezcan acuerdos entre las diferentes universidades para la convalidación de las certificaciones de las Juntas de Revisión Institucionales con el fin de facilitar los procesos investigativos en los que las universidades formen parte de la población estudiada.
- Que el CEPR establezca guías para la publicación de perfiles de egresados de los programas académicos por las instituciones de educación superior para que los estudiantes, los patronos, los auspiciadores y la comunidad en general tengan un perfil del egresado más claro.
- Que el Departamento de Educación de Puerto Rico enfatice en las competencias generales:
 - *Usar técnicas de aprendizaje eficientes para adquirir y aplicar nuevos conocimientos y destrezas.*
 - *Conocer cómo trabajan los sistemas sociales, organizacionales y tecnológicos para para que nuestros ciudadanos sean diestros desde su formación escolar en el uso de la tecnología de actualidad y sean capaces de adaptarse a los cambios en esta.*

Tabla de contenido

	<i>página</i>
Lista de tablas	1
Introducción	5
Revisión de literatura	9
Metodología	16
Datos	30
Análisis de datos	87
Conclusión	106
Política pública	109
Agradecimientos	116
Referencias	117
Apéndices	121

Lista de tablas

	<i>página</i>
Tabla 1: Agencias acreditadoras más comunes para programas de bachillerato que preparan profesionales para desempeñarse en las ocupaciones de mayor perspectiva para el 2018	23
Tabla 2: Resultados de la validación del cuestionario de las universidades	25
Tabla 3: Resultados de la validación del cuestionario a los patronos	26
Tabla 4: Tasa de respuestas de patronos por ocupación	32
Tabla 5: Tasa de respuestas de patronos por grupo ocupacional	32
Tabla 6: Tasa de respuestas de directivos universitarios por ocupación	33
Tabla 7: Tasa de respuestas de directivos universitarios por grupo ocupacional	34
Tabla 8: Relación de perfiles de los egresados y/o descripciones de los programas catalogados como muy claro, claro y no claro en relación a las competencias generales y profesionales	36
Tabla 9: Percepción de los patronos respecto a la claridad de las competencias del egresado en el perfil o enunciado publicado en el catálogo institucional por ocupación	37
Tabla 10: Percepción de los patronos respecto a la claridad de las competencias del egresado en el perfil o enunciado publicado en el catálogo institucional por grupo ocupacional	38
Tabla 11: Percepción de patronos sobre la claridad del perfil o enunciado publicado en el catálogo institucional respecto a las ocupaciones que puede desempeñar el egresado por ocupación	39
Tabla 12: Percepción de los patronos sobre la claridad del perfil o enunciado publicado en el catálogo institucional respecto a las ocupaciones que puede desempeñar el egresado por grupo ocupacional y en general	39
Tabla 13: Importancia que tiene para los patronos el que se publique en los catálogos institucionales descripciones completas y claras de las competencias profesionales de los egresados y de las ocupaciones en las que se pueden desempeñar por ocupación	40
Tabla 14: Importancia que tiene para los patronos el que se publique en los catálogos institucionales descripciones completas y claras de las competencias profesionales de los egresados y de las ocupaciones en las que se pueden desempeñar por grupo ocupacional y en general	40

	<i>página</i>
Tabla 15: Estatus de acreditación y del asseesment del aprendizaje estudiantil de las instituciones universitarias de mayor matrícula que ofrecen grados de bachillerato en Puerto Rico a julio de 2014	41
Tabla 16: Porcentaje de los programas académicos estudiados que egresan profesionales que pueden desempeñarse en las ocupaciones de interés que están acreditados por alguna acreditadora profesional	44
Tabla 17: Frecuencia de uso de estrategias para conocer los requerimientos de los patronos por los programas académicos que forman egresados que pueden desempeñarse en ocupaciones del grupo de Administración de empresas	45
Tabla 18: Frecuencia de uso de estrategias para conocer los requerimientos de los patronos por los programas académicos que forman egresados que pueden desempeñarse en ocupaciones del grupo de Educación	45
Tabla 19: Frecuencia de uso de estrategias para conocer los requerimientos de los patronos por los programas académicos que forman egresados que pueden desempeñarse en ocupaciones del grupo de Servicios relacionados a la salud	45
Tabla 20: Frecuencia de uso de estrategias para conocer los requerimientos de los patronos por los programas académicos que forman egresados que pueden desempeñarse en ocupaciones del grupo de Tecnología y Construcción	46
Tabla 21: Frecuencia de uso de estrategias para conocer los requerimientos de los patronos por los programas académicos	46
Tabla 22: Satisfacción de los patronos con la estrategia de consulta en cuanto a las competencias de los egresados	47
Tabla 23: Nuevas estrategias sugeridas por los patronos para ser consultados por las universidades	47
Tabla 24: Frecuencia con que los patronos son consultados sobre sus requerimientos en cuanto a las competencias de los egresados en función de las ocupaciones	48
Tabla 25: Frecuencia con que los patronos son consultados sobre sus requerimientos en cuanto a las competencias de los egresados en función de los grupos ocupacionales y en general	48
Tabla 26: Satisfacción de los patronos en relación a la frecuencia de consulta sobre las competencias de los egresados	49
Tabla 27: Porcentaje de patronos por ocupación que considera importante el emplear egresados de programas acreditados profesionalmente	50

	<i>página</i>
Tabla 28: Porcentaje de patronos por grupo ocupacional que considera importante el emplear egresados de programas acreditados profesionalmente	50
Tabla 29: Nivel de importancia de las competencias generales de los egresados según los patronos en función de las ocupaciones	52
Tabla 30: Nivel de importancia de las competencias generales de los egresados según los patronos en función de los grupos ocupacionales	55
Tabla 31: Nivel de importancia de las competencias generales de los egresados según los patronos	56
Tabla 32: Evaluación de satisfacción de las competencias generales de los egresados según los patronos en función de las ocupaciones	59
Tabla 33: Evaluación de satisfacción de las competencias generales de los egresados según los patronos en función de los grupos ocupacionales	63
Tabla 34: Evaluación de satisfacción de las competencias generales de los egresados según los patronos	64
Tabla 35: Diferencia entre el nivel de importancia y el nivel de satisfacción respecto a las competencias generales de los egresados según los patronos en función de los grupos ocupacionales	66
Tabla 36: Promedio del nivel de satisfacción con el cumplimiento de las expectativas de los egresados en cuanto a las competencias generales según los patronos	68
Tabla 37: Nivel de importancia y nivel de satisfacción con las competencias profesionales según los patronos de los egresados de programas que pueden desempeñarse como Analistas de mercados	70
Tabla 38: Nivel de importancia y nivel de satisfacción con las competencias profesionales según los patronos de los egresados de programas que pueden desempeñarse como Gerentes de ventas	71
Tabla 39: Nivel de importancia y nivel de satisfacción con las competencias profesionales según los patronos de los egresados de programas que pueden desempeñarse como Contadores y Auditores	72
Tabla 40: Nivel de importancia y nivel de satisfacción con las competencias profesionales según los patronos de los egresados de programas que pueden desempeñarse como Maestros de escuela elemental	73
Tabla 41: Nivel de importancia y nivel de satisfacción con las competencias profesionales según los patronos de los egresados de programas que pueden desempeñarse como Maestros de escuela intermedia - matemáticas	75

	<i>página</i>
Tabla 42: Nivel de importancia y nivel de satisfacción con las competencias profesionales según los patronos de los egresados de programas que pueden desempeñarse como Maestros de escuela intermedia - inglés	77
Tabla 43: Nivel de importancia y nivel de satisfacción con las competencias profesionales según los patronos de los egresados de programas que pueden desempeñarse como Farmacéuticos	78
Tabla 44: Nivel de importancia y nivel de satisfacción con las competencias profesionales según los patronos de los egresados de programas que pueden desempeñarse como Tecnólogos médicos y clínicos	80
Tabla 45: Nivel de importancia y nivel de satisfacción con las competencias profesionales según los patronos de los egresados de programas que pueden desempeñarse como Trabajadores de la salud mental y abuso de sustancias	81
Tabla 46: Nivel de importancia y nivel de satisfacción con las competencias profesionales según los patronos de los egresados de programas que pueden desempeñarse como Administradores de redes y sistemas de computadoras	83
Tabla 47: Nivel de importancia y nivel de satisfacción con las competencias profesionales según los patronos de los egresados de programas que pueden desempeñarse como Analistas de computadoras	84
Tabla 48: Nivel de importancia y nivel de satisfacción con las competencias profesionales según los patronos de los egresados de programas que pueden desempeñarse como Ingenieros civiles	85
Tabla 49: Promedio de satisfacción en cuanto a si los egresados de las universidades en Puerto Rico cumplen con las expectativas de la compañía	86
Tabla 50: Contestaciones de los patronos en cuanto a la necesidad de nuevas competencias para el año 2018	88
Tabla 51: Nuevas competencias que serían necesarias para el 2018 por ocupación según los patronos	88

A. Introducción

Toda institución de educación universitaria debe tener entre sus principios la búsqueda de la calidad a través de sus egresados y la satisfacción de la comunidad con la ejecución profesional que estos presentan. Por tanto, es de suma importancia para el logro de dicho principio y para el éxito de la comunidad a la que sirven, el conocer cuáles son las competencias (metas) educativas que definen calidad para las instituciones de educación superior, así como cuáles son las competencias esperadas por los patronos.

Este elemento cobra mayor importancia en este momento histórico, ya que las instituciones de educación superior se encuentran siendo cuestionadas por la comunidad empresarial y cívica sobre la calidad con que éstas facilitan el proceso de enseñanza-aprendizaje. Este cuestionamiento se fundamenta principalmente en la supuesta falta de destrezas y competencias generales y profesionales que los egresados demuestran en su desempeño laboral, según las expectativas de los patronos. Actualmente el Congreso de los Estados Unidos considera un proyecto para establecer un estudio a través del Departamento de Educación en el que instituciones postsecundarias establecerían un programa de educación demostrativo basado en competencias (113th Congreso de USA, 2014).

El que las instituciones universitarias puedan suplir satisfactoriamente las competencias laborales de los patronos le brindan al país una ventaja competitiva de desarrollo económico. Esta ventaja descansa en un modelo donde la fuerza trabajadora posee los conocimientos, destrezas, valores y actitudes requeridos por una economía del conocimiento.

La presión de los sectores empresariales, que aportan económicamente a la educación superior, ha hecho que el gobierno exija a las instituciones postsecundarias un mayor rendimiento de cuentas (*accountability*) a través de las agencias de acreditación y licenciamiento

que las regulan. Por otra parte, tanto el gobierno estatal como el federal aportan una cantidad significativa de fondos para el sector de la educación superior. Por ende, es importante evidenciar cómo estas asignaciones económicas a la educación resultan en que el país posea trabajadores capacitados que suplan las exigencias patronales efectivamente.

Por otra parte, debido a los cambios emergentes en las nuevas tecnologías y destrezas, las empresas de hoy ejercen demanda externa sobre las instituciones de educación superior respecto a las competencias generales y profesionales que deben desarrollar y/o fomentar en sus egresados.

Atendiendo los cuestionamientos anteriormente expuestos, las instituciones de educación postsecundarias han tenido que dirigirse a levantar bases de datos e información que demuestren cómo cumplen con su misión educativa, a través de procesos de evaluación y avalúo. Entre las estrategias utilizadas por las instituciones de educación superior para evidenciar estos requerimientos se encuentran la recopilación de información sobre el nivel de satisfacción de sus egresados con la educación recibida; contactar a sus ex alumnos para recibir información de su desempeño laboral y como las instituciones aportaron al mismo; y recoger información de los empleadores o patronos referente a cómo se desempeñan estos egresados en sus empresas u organizaciones.

Sin embargo, tanto en los Estados Unidos como en la isla la información recopilada a nivel gubernamental es bastante limitada, por lo que es imposible establecer al momento el grado en que las universidades del país satisfacen las necesidades de los patronos en cuanto a las destrezas de sus egresados. Ante esta situación se hace imperante el presentar datos e información que demuestre cuál es la paridad entre el perfil de salida de los programas académicos universitarios y las destrezas que exigen los patronos para la empleabilidad de los egresados.

Esta labor es de gran importancia aunque sumamente compleja ante la diversidad de niveles académicos (grados técnicos, grados asociados, bachilleratos, maestrías y doctorados) y competencias de dichos niveles, así como la amplitud de las ocupaciones en el campo laboral. Es por ello que esta investigación se ha limitado a obtener la relación entre el perfil de los programas de nivel de bachillerato y las ocupaciones con mayor expectativa de crecimiento para 2018.

Con nuestro estudio hemos tratado de establecer el grado de relación entre las necesidades expresadas por los patronos y el perfil de los egresados de bachillerato de las universidades de Puerto Rico que podrían ocupar las plazas de empleos de mayor expectativa para el 2018 (Analistas de mercados, Especialistas en relaciones públicas, Gerentes de ventas, Contadores y auditores, Maestros de escuela elemental, Maestros de escuela intermedia – inglés, Maestros de escuela intermedia – matemáticas, Farmacéuticos ¹, Terapistas físicos ¹, Tecnólogos médicos y clínicos ¹, Trabajadores de la salud mental y de abuso de sustancias, Administradores de redes y sistemas de computadoras, Analistas de computadoras e Ingenieros civiles). Para esto nos propusimos los siguientes objetivos:

- Crear un banco de datos de los métodos usados por las principales universidades de Puerto Rico para considerar las exigencias de los patronos cuando se desarrollan o actualizan los perfiles de egresados de los programas de bachillerato.
- Desarrollar un banco de datos de las competencias generales y profesionales que los programas de bachillerato de las principales instituciones universitarias de Puerto Rico esperan que tengan sus egresados.

¹ Para estas profesiones se ha comenzado a requerir estudios graduados en los pasados años pero se incluyen en el estudio porque aún hay profesionales ejerciendo con grado de bachiller.

- Desarrollar un banco de datos sobre el assessment de cumplimiento del perfil del egresado de las principales universidades del país.
- Desarrollar un banco sobre la satisfacción de los patronos con las competencias generales y profesionales que poseen los egresados de los programas de bachillerato de universidades en Puerto Rico y sus expectativas.
- Desarrollar una metodología en línea para consultar a los patronos y a los directivos de programas académicos que pueda ser fácilmente compartido con investigadores independientes, de las universidades y de agencias gubernamentales.

En este estudio hemos encontrado que buena parte de los enunciados publicados en los catálogos institucionales para describir los graduados de los programas no expresan con claridad las competencias de los egresados ni las áreas ocupacionales en las que pueden desempeñarse. Para el proceso de assessment del aprendizaje de estos programas hemos identificado una serie de estrategias que utilizan las universidades del país para consultar a los patronos en cuanto a la satisfacción con las competencias de estos. Encontramos que estas estrategias cuentan con la aprobación de la mayoría de los patronos, más no así con la conformidad respecto a la cantidad de patronos consultados ni con la frecuencia en que se consulta. Además, hemos determinado el nivel de satisfacción de los patronos por ocupación con las expectativas de cumplimiento de la compañía.

Al llevar a cabo esto hemos determinado el indicador de cumplimiento con la expectativa del patrono por competencia general y profesional. Esta última información podría ser relevante para que los directivos de los programas académicos estudiados puedan mejorar el perfil del egresado y a su vez el nivel de satisfacción del patrono.

B. Revisión de literatura

Para establecer la paridad entre el perfil de salida de los egresados de los programas académicos de bachillerato y las destrezas que exigen los patronos para la empleabilidad de estos en las áreas ocupacionales que se proyectan como de mayor crecimiento, es necesario analizar y definir los diferentes elementos a ser considerados. Estos elementos son: competencias de los egresados de los programas académicos, competencias laborales, áreas de mayor crecimiento ocupacional y requerimientos de las agencias que acreditan y licencian, entre otros.

La visión de competencias en educación superior proviene, en parte, de los postulados de la UNESCO en su *Informe Delors* de 1996. Más tarde, la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior, realizada en París en 1998, condujo a la *Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI*, en cuyo documento se establece que la formación basada en competencias constituye una de las áreas de dificultad para la Educación Superior. Esta dificultad se debe a la gran heterogeneidad existente entre las competencias que fomentan desarrollar las instituciones, así como la pertinencia que tienen estas en su entorno.

Para el sector de la educación superior el concepto de competencia o meta educativa es aquel conjunto de destrezas, habilidades y conocimiento que un egresado de un programa académico debe presentar al momento de completar dicho grado. Estas competencias se segmentan en competencias motoras (ejecución o acción que requiere coordinación corporal), competencias conductuales (ejecución o acción fundamentada en una conducta esperada por el individuo), y competencias cognoscitivas (competencia basadas en el conocimiento adquirido) (Ministerio de Educación Colombia, 2008).

Según Corvalán y Hawes (2005) y Pereda y Berrocal (2001) las competencias laborales pueden ser generales y específicas. Sin embargo, la Universidad Técnica Federico Santa María

de Chile (2008) define el concepto de competencia laboral como el conjunto de conocimientos, actitudes y habilidades que presenta un individuo para cumplir exitosamente con una tarea laboral. Estas competencias se dividen en básicas (atadas a conocimientos y habilidades relacionadas al ciclo educativo), conductuales (enfocados en competencias de desempeño en el mundo del trabajo) y funcionales (técnicas específicas de una función laboral).

Las definiciones de competencias en el área educativa como en el área laboral plantean enfoques diferentes; sin embargo, ambas definiciones se alinean con facilidad. La diferencia principal descansa en que en el área educativa el desarrollo de las competencias y el proceso para evidenciar su cumplimiento están altamente regulados.

Para ello, las instituciones de educación superior han desarrollado misiones que definen cuáles son elementos y compromisos medulares que tiene la institución con sus estudiantes y la comunidad en cuanto a competencias o destrezas educativas. La misión tiende a ser un enunciado corto; por lo cual, no todos los elementos educativos sobre competencias específicas de una institución se ven reflejados en la misma.

Ante esto las instituciones de educación superior desarrollan competencias o metas educativas institucionales que emanan y están alineadas a la misión institucional. Estas competencias son en su mayoría competencias generales o suaves (*soft skills*) que todo egresado de cualquier programa académico debe desarrollar. Entre las competencias generales o suaves podemos mencionar como ejemplo la expresión y redacción en inglés, conocimiento de una cultura general, trabajo en equipo, expresión ante el público, solución de problemas, pensamiento crítico, manejo de tecnología, literacia de información, etc.

Las instituciones de educación superior trabajan a su vez con el desarrollo de competencias específicas de una profesión; para ello, desarrollan perfiles que definen toda competencia que un

egresado del programa académico donde obtiene el grado debe poseer. Ejemplo de esto es el bachillerato en contabilidad donde el egresado debe tener competencias profesionales específicas en derecho mercantil, auditoría, contribuciones, indicadores económicos y corporaciones, entre otras. En un bachillerato de ingeniería civil el egresado debe haber desarrollado competencias para gerencia de proyectos, desarrollo de estructura, sistemas eléctricos, agrimensura, topografía, desarrollo de planos, etc.

Las organizaciones o agencias que acreditan las instituciones de educación superior le requieren a éstas que midan y evidencien cómo los egresados de los programas académicos cumplen con las competencias o metas educativas generales y específicas de cualquier programa académico. Para las instituciones de educación superior de Puerto Rico la acreditadora regional *Middle States Commission on Higher Education* (MSCHE) requiere a través de sus estándares de excelencia la medición de avalúo institucional y avalúo del aprendizaje estudiantil (MSCHE - *Characteristics of Excellence*, 2009). En ambos estándares se requiere el análisis de cómo las instituciones de educación superior cumplen con el logro de desarrollar en el estudiantado las competencias educativas con las cuales se comprometió.

Por otra parte, existen acreditadoras profesionales que van dirigidas a evaluar programas académicos específicos. Ejemplos de estas son: la *Accreditation Board for Engineering and Technology* (ABET), *Association of Collegiate Business Schools and Programs* (ACBSP) y la *National Council for Accreditation of Teacher Education* (NCATE), entre otras. Todas estas agencias de acreditación requieren entre sus estándares presentar evidencia del cumplimiento de los egresados con las competencias profesionales que éstas requieren.

Las instituciones de educación superior que se han sometido al rigor de estas agencias, atendiendo sus requerimientos para evidenciar que sus egresados cumplen con las competencias

determinadas en los programas, han desarrollado diversas estrategias de acopio de información que van desde que el estudiante comienza sus estudios universitarios hasta el momento en que se convierten en ex alumnos. Desarrollando un vínculo sostenido con éstos. No obstante, la medición de las competencias, una vez culminado el grado académico, se obtiene a través de diversos métodos de investigación dirigidos a graduados (un año o menos desde que se completó el grado), ex alumnos (más de dos años desde que completó el grado) y patronos (empleadores-empresarios).

La información que las instituciones de educación superior obtienen para medir el logro de sus metas educativas en la población de los graduados se dirige hacia la satisfacción de éstos con el nivel de desarrollo de las competencias profesionales. La población de los ex alumnos facilita información dirigida a su desempeño laboral y cómo las competencias adquiridas en la institución impactan su desempeño laboral. Por otra parte, los patronos facilitan información de cómo se desempeñan los empleados y brindan su nivel de satisfacción referente a las competencias que éstos presentan.

La información obtenida por las instituciones de educación superior retroalimenta los programas académicos para el mejoramiento de estos y de sus estudiantes con el fin de que posean las competencias requeridas por los patronos. Por otra parte, algunas de las instituciones han desarrollado juntas consultivas con patronos para que estos faciliten de primera mano todos los requerimientos vanguardistas de las diversas profesiones.

Estos esfuerzos parecen no ser suficientes para los sectores laborales y los cuerpos gubernamentales debido a que a través de medios de comunicación y estudios formales, como el realizado por la Asociación de Industriales de Puerto Rico (Asociación de Industriales 2005),

demuestran un alto nivel de inconformidad con las destrezas que presentan los egresados de programas académicos del país.

Esta inconformidad a su vez se ve reflejada en los patronos y el gobierno de los Estados Unidos, lo que ha proporcionado el desarrollo de nuevas reglamentaciones federales como lo son: limitar fondos para la educación superior en los programas de Título IV, el desarrollo de nuevos requerimientos como el *Gainfull Employment Act*, la revisión del *Higher Education Opportunity Act* a través del *National Advisory Committee on Institutional Quality and Integrity-NACIQI (2011)*, la modificación de formatos para la recopilación de evidencias como los *Integrated Postsecondary Educational Data System (IPEDS)*, el desarrollo de *Net Price Calculator* y la creación del *College Score Card* (Departamento de Educación de los Estados Unidos, 2010 y 2011). Incluso el Congreso de los Estados Unidos considera en estos momentos un proyecto de ley para facultar al secretario del Departamento de Educación desarrollar un programa de educación demostrativo basado en competencias en instituciones postsecundarias y universitarias del país (113TH USA Congress, 2D Session H. R. 3136 2014).

Además, el Departamento del Trabajo del Gobierno de los Estados Unidos ha creado herramientas para el desarrollo de aquellas competencias que los patronos identifican como necesarias en la fuerza laboral. Ejemplo de esto es el manual de *Habilidades Sociales para Tener Éxito en el Trabajo y un Futuro Seguro* del Departamento del Trabajo Federal (2011). Este esfuerzo va dirigido, en gran medida, al desarrollo de política pública sobre las competencias que se deben desarrollar en todo ciudadano a través de un proceso de enseñanza-aprendizaje. Sin embargo, estas competencias estas alineadas a aquellas definidas en un comienzo como destrezas generales o suaves. La razón para ello descansa en que los patronos entienden que la mayoría de los empleados carecen de competencias de este tipo.

Este esfuerzo dirigido al desarrollo de política pública en el área de competencias generales está siendo trabajado por otras organizaciones como la Fundación Lumina. Esta fundación ha desarrollado para el sistema de educación superior de los Estados Unidos un documento sobre el *Perfil de Competencias Profesionales por Nivel Académico* (Lumina Foundation, 2011). El resultado de este documento pretende estandarizar las destrezas requeridas por los patronos según los niveles académicos que desarrollan las instituciones educativas. Sin embargo, es importante destacar que el mismo trabaja con destrezas generales o suaves y no considera competencias de un segundo idioma, de suma importancia para Puerto Rico.

Este trabajo de la Fundación Lumina se asemeja un poco al Tratado de Bologna (Tratado de Bologna 1999) realizado por 29 países de la Comunidad Europea. En el mismo se establece un currículo y un proceso de convalidación de cursos estandarizado por materias a nivel del sistema de educación superior de la Unión Europea, fundamentado en el desarrollo de competencias similares en las instituciones de educación superior. El enfoque nuevamente descansó en competencias generales o suaves, respondiendo a que el mundo laboral es uno de transformación rápida y continua.

Ante este rápido y continuo cambio es necesario el poder proyectar cuáles son las áreas laborales de mayor demanda y crecimiento para las próximas décadas. Respondiendo a esta necesidad, el Departamento del Trabajo Federal (Departamento del Trabajo Federal 2011) y Estatal desarrollan continuamente proyecciones de demanda laboral (Negociado de Estadísticas de Puerto Rico, 2011).

Basado en las proyecciones del Departamento del Trabajo Federal, el Centro de Educación y Fuerza Trabajadora de la Universidad de Georgetown (Carnevale, Smith y Strohl, 2010) desarrolló un estudio sobre las competencias que requieren aquellas áreas de mayor demanda

como guía para las instituciones de educación superior en el desarrollo de programas académicos y competencias ocupacionales. Estos esfuerzos se han realizado mayormente en los Estados Unidos, mientras que a nivel local se carece de trabajos e información que aporte al desarrollo de programas académicos de necesidad ocupacional así como la creación de un perfil de competencias generales para las instituciones de educación superior que respondan a las necesidades ocupacionales y laborales.

C. Metodología

El Departamento del Trabajo Federal ha identificado las siguientes 17 ocupaciones que requieren al menos grado de bachillerato, agrupadas por nosotros en grupos laborales, como de gran demanda laboral para el 2018 en Puerto Rico:

- *Administración de empresas (AE)*
 - Analistas de mercados
 - Especialistas en relaciones públicas
 - Gerentes de ventas
 - Contadores y auditores
- *Educación (E)*
 - Maestros de escuela elemental
 - Maestros de escuela intermedia – inglés
 - Maestros de escuela intermedia – matemática
- *Servicios relacionados a la salud (SS)*
 - Farmacéuticos ²
 - Terapistas físicos ²
 - Tecnólogos médicos y clínicos ²
 - Trabajadores de la salud mental y de abuso de sustancias
- *Tecnología y construcción (TC)*
 - Administradores de redes y sistemas de computadoras
 - Analistas de computadoras
 - Ingenieros civiles

² Para estas profesiones se ha comenzado a requerir estudios graduados en los pasados años pero se incluyen en el estudio porque aún hay profesionales ejerciendo con grado de bachiller.

Los objetivos de investigación descritos en la introducción de este informe se han alcanzado a través de una investigación mixta. En este tipo de investigación se considera la integración de elementos cualitativos y cuantitativos para la recopilación de información que lleva a alcanzar los objetivos del estudio.

La investigación desarrollada comprende un análisis documental de las expectativas de los patronos así como de las misiones y resultados públicos de assessment del aprendizaje estudiantil de las instituciones universitarias consideradas en la muestra. Además, se incluye el análisis estadístico de la información recopilada a través de cuestionarios desarrollados por los investigadores. Estos cuestionarios se desarrollaron para cada una de las ocupaciones de interés tomando en cuenta sus respectivas competencias profesionales y fueron dirigidos a patronos y directivos de programas académicos universitarios.

C.1. Muestra

Fueron consideradas para este proyecto las 27 unidades universitarias de mayor matrícula a noviembre de 2012 que ofrecieran grados de bachillerato y que estuvieran acreditadas por el MSCHE. De los catálogos institucionales vigentes a noviembre de 2012 se identificaron los programas académicos por unidad que formaban egresados con las competencias para desempeñarse en cada una de las ocupaciones de interés. Los directivos de estas escuelas, departamentos o programas fueron invitados a participar en la investigación completando un cuestionario.

Los patronos encuestados fueron todos los aplicables relacionados a las ocupaciones que aparecían en el *Puerto Rico Industrial and Comercial Directory; The Business Register 2011-12*. Debido a la baja tasa de respuestas que se fue observando durante el proceso se utilizaron fuentes alternas para ocupaciones en específico: *Asociación de Agencias Publicitarias de Puerto Rico*

(Especialistas en relaciones públicas), *Asociación Puertorriqueña de Medicina Física y Rehabilitación* (Terapistas físicos), *Colegio de Contadores Públicos Autorizados* (Contadores y Auditores), *Consejo de Educación de Puerto Rico* (Maestros de escuela elemental, Maestros de escuela intermedia – inglés, Maestros de escuela intermedia – matemática, Trabajadores de la salud mental y abuso de sustancias), *Departamento de Educación de Puerto Rico* (Maestros de escuela elemental, Maestros de escuela intermedia – inglés, Maestros de escuela intermedia – matemática y Trabajadores de la salud mental y abuso de sustancias), *Puerto-rico.paginasamarillas.com* (Terapistas físicos), *Oficina de empleos de la Universidad de Puerto Rico en Bayamón* (Administrador de redes, Analista de mercados, Analista de sistemas de computadoras, Contadores y Auditores, Gerentes de ventas y Maestros de escuela elemental) y *Superpage.pr* (Tecnólogos médicos y clínicos).

El proceso de envío de cuestionarios, seguimiento y recogido de datos se hizo entre el 6 de febrero y el 15 de septiembre de 2014.

C.2. Evaluaciones externas para la protección de los individuos y las instituciones a las que representan

La investigación fue sometida inicialmente a la Junta de Revisión Institucional (JRI) de la Universidad de Puerto Rico en Cayey y la Universidad de Puerto Rico en Bayamón para cumplir con los requerimientos de protección de los individuos que participarían en el proyecto. Con esta acción fue asegurado que los individuos que participaran en la investigación, como patronos o directivos universitarios, estuviesen protegidos de posibles daños durante el proceso investigativo.

Como parte del proceso para evitar daño a los participantes los investigadores tomaron los siguientes adiestramientos: *Protección de los participantes humanos en investigación (NIH)*,

Aspectos de investigación de HIPAA y RCR para facultad, estudiantes e investigadores de investigaciones sociales y del comportamiento.

Posteriormente la investigación fue sometida a todas las JRI de las universidades en las que se someterían los cuestionarios a los directivos de escuelas, departamentos o programas. En todas excepto una de las instituciones la investigación fue declarada exenta de revisión futura. En aquellas instituciones universitarias en donde no había constituida una JRI se le solicitó autorización formal a la autoridad nominadora (presidente(a) o rector(a)).

En los casos de los patronos el cuestionario fue sometido al supervisor directo de las personas que se desempeñaban en la ocupación durante este periodo. En los casos en los que el presidente, gerente principal o dueño fueron los supervisores directos de la persona que se desempeñaba en la ocupación el cuestionario le era sometido directamente. En los casos en los que el supervisor directo no era la persona de mayor jerarquía se le solicitaba formalmente a la persona de mayor autoridad su autorización para someter el cuestionario a la persona de interés.

C.3. Recopilación de información pública de las universidades encuestadas

Los investigadores tuvieron acceso a los catálogos institucionales de las universidades a ser encuestadas a través de las páginas electrónicas de las mismas instituciones. Los catálogos estudiados fueron los vigentes a enero de 2013. De estos catálogos se identificaron los programas que preparaban egresados para las ocupaciones de interés. Para estos programas se obtuvo la siguiente información:

- nombre del programa académico
- perfil del egresado
- acreditadora profesional del programa, si alguna.

Para estas instituciones universitarias se obtuvo de la página electrónica del *Middle State Commission For Higher Education* (MSCHE) el estatus ante la acreditadora referente al estándar 14 sobre el assessment del aprendizaje estudiantil.

Conociendo las acreditadoras profesionales a las que se han acogido los diferentes programas académicos obtuvimos las competencias profesionales fomentadas por las siguientes agencias:

- Accreditation Board for Engineering and Technology (ABET)
- Accreditation Council for Business Schools & Programs (ACBSP)
- Accreditation Council of Pharmacy Education (ACPE)
- Commission on Accreditation in Physical Therapy (CAPTE)
- Council on Social Work Education (CSWE)
- National Accrediting Agency for Clinical Laboratory Sciences (NAACLS)
- National Council for Accreditation of Teacher Education (NCATE)
- North American Pharmacist Licensure Examination (NAPLEX)

C.4. Recopilación de información a través de cuestionarios a patronos y directivos universitarios

C.4.1. Preparación de los cuestionarios

Se prepararon cuestionarios para conocer sobre las competencias de los egresados de las universidades en Puerto Rico en las ocupaciones de interés. Los cuestionarios desarrollados fueron desarrollados para permitirles a los investigadores conocer:

- los medios por los cuáles las instituciones universitarias en Puerto Rico consultan a los patronos para conocer las competencias (generales y profesionales) deseables en los egresados, su satisfacción con el proceso y sus sugerencias.

- el nivel de satisfacción de los patronos con las competencias (generales y profesionales) de los egresados de bachillerato de universidades en Puerto Rico.
- las expectativas en cuanto a las destrezas de estos egresados para el 2018.

Para cada ocupación se preparó una versión del cuestionario dirigida a los patronos y otra para directivos de las universidades, de modo que se pudieran comparar las percepciones de ambos sectores. Los cuestionarios se desarrollaron usando preguntas cerradas, semi-cerradas en escala Likert de 4 puntos y abiertas.

Para conocer sobre las competencias generales de los egresados de las universidades en Puerto Rico se incluyeron en los cuestionarios las destrezas, conocimientos y aptitudes generales determinadas por la *Comisión de la secretaría para adquirir las destrezas necesarias* (Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills) del Departamento del Trabajo Federal en su informe de 1991. Estas competencias están divididas en 8 categorías: destrezas básicas, destrezas de pensamiento, cualidades personales, recursos, interpersonal, información, sistemas y tecnología.

La elección de las competencias profesionales fue de mayor dificultad que las competencias generales pues para cada ocupación estas son definidas por muchos grupos y organizaciones. Entre los grupos y organizaciones se destacan: el Departamento del Trabajo, juntas examinadoras, organizaciones de acreditaciones profesionales, universidades, investigadores, patronos, o grupos de patronos y académicos convocados por lo últimos. A la dificultad de la gran variedad de fuentes se le añade que dependiendo del grupo u organización las competencias son definidas con diferente especificidad o detalle.

Luego de estudiar varias fuentes para varias ocupaciones se decidió simplificar el proceso utilizando las competencias establecidas por las acreditadoras profesionales más comunes de los

programas que preparan profesionales para desempeñarse en las ocupaciones de interés (ver Tabla 1) y por el *Diccionario de títulos ocupacionales* (Dictionary of Occupational Titles) del Departamento del Trabajo.

Tabla 1: Agencias acreditadoras más comunes para programas de bachillerato que preparan profesionales para desempeñarse en las ocupaciones de mayor perspectiva para el 2018

<i>grupo ocupacional</i>	<i>Ocupación</i>	<i>acreditadora</i>	<i>total de programas</i>	<i>programas acreditados</i>
AE	Analista de mercados	ACBSP	28	11
	Especialista en relaciones públicas	ACBSP	10	0
	Gerente de ventas	ACBSP	19	5
	Contador y Auditor	ACBSP	17	6
E	Maestro de escuela elemental	NCATE - ACEI	32	5
	Maestro de escuela intermedia	NCATE	42	4
SS	Farmacéutico	ACPE	1	1
		NAPLEX	1	1
	Terapeuta físico	CAPTE	2	1
	Tecnólogo médico y clínico	NAACLS	8	2
	Trabajador de la salud mental y abuso de sustancias	CSWE	21	2
TC	Administrador de redes y sistemas de computadoras	ABET	5	2
	Analista de computadoras	ABET	12	3
	Ingeniero civil	ABET	3	3

Para establecer las competencias profesionales de una ocupación en específico usando estas dos fuentes se usó el siguiente procedimiento:

1. Se seleccionaron las competencias de la agencia acreditadora más común entre los programas que preparan profesionales que se puedan desempeñar en la ocupación.
2. Se seleccionaron las competencias por conocimiento y destrezas que tuvieran al menos 65 por ciento de importancia en el *Diccionario de títulos ocupacionales*.
3. Las competencias que estén en este 35 % superior de importancia en el *Diccionario de títulos ocupacionales* se alinearon con aquellas que estuvieran considerados en alguna de las competencias de las acreditadoras.
4. Se preparó la lista presentada en los instrumentos sumando la lista del punto 1 con la del punto 3.

El resultado de este proceso es el *Apéndice A – Competencias profesionales a ser encuestadas para las profesiones de interés*. Este documento presenta en forma alineada y resumida las mejores dos fuentes para las competencias de estas profesiones. Entendemos que este documento es una aportación valiosa en el desarrollo y revisión de los programas que desarrollan egresados en estas ocupaciones. Su inclusión en la parte de apéndices es solo por la extensión del documento y no porque su importancia sea una tangencial.

En el Apéndice B se incluyen los cuestionarios desarrollados para encuestar a los directivos de escuelas, departamentos o programas de las universidades en Puerto Rico. Los cuestionarios contienen una primera parte en común que es dirigida a las competencias generales de los estudiantes. La segunda parte del cuestionario es igual para todas las profesiones pero varía en las preguntas en las que se consideran las competencias profesionales. En estas preguntas se consideran las competencias específicas para cada profesión.

C.4.2. Validación de los cuestionarios

La validación de los cuestionarios se hizo utilizando el método de Lawshe (1975). Este método es un modelo matemático que se basa en el cómputo de un valor mínimo de razón (.70) para validar el contenido de un instrumento a través de la evaluación de expertos en el campo de la investigación. Esta razón se obtiene de la división de las alternativas evaluadas en el puntaje más alto de la escala y el total de los evaluadores.

La escala utilizada para la evaluación de los criterios fue de: *Totalmente de acuerdo, De acuerdo, Parcialmente de acuerdo y En desacuerdo*. Dicha razón se computó por cada uno de los elementos evaluados. En el caso de esta investigación se evaluaron los siguientes elementos:

- Adecuación del tamaño y tipo de letra
- Redacción y claridad de preguntas

- Claridad en las alternativas de respuesta
- Alternativas de respuestas son diferenciables o mutuamente excluyentes
- Adecuación en la secuencia de las preguntas

Estos elementos de evaluación se integraron al final de los cuestionarios para luego evaluar la razón de validación de cada uno a nivel individual (CVR).

Se sometieron 26 cuestionarios a decanos y directores de departamentos de varias universidades del país. El proceso comenzó el 26 de octubre de 2013 y se recibieron 11 evaluados (42.3%) al 9 de diciembre del mismo año. La Tabla 2 resume los resultados de las evaluaciones.

Tabla 2: Resultados de la validación del cuestionario de las universidades

<i>premisa</i>	<i>Totalmente de acuerdo</i>	<i>Parcialmente de acuerdo</i>	<i>En desacuerdo</i>	<i>CVR</i>
1. El tamaño de las letras es adecuado.	8	0	3	0.73
2. El tipo de letra es claro.	8	2	0	0.80
3. Las preguntas están redactadas claramente.	8	3	0	0.73
4. Las contestaciones en las preguntas de selección múltiple son claras.	8	3	0	0.73
5. Las contestaciones en las preguntas de selección múltiple son diferenciables.	8	3	0	0.73
6. La secuencia de las preguntas es adecuada.	9	2	0	0.82
7. Me sentí cómodo contestando el cuestionario.	8	3	0	0.73

El CVR obtenido en cada una de las premisas evaluadas fue mayor de 0.70. Por tanto, los resultados validan el contenido y estructura del cuestionario como instrumento efectivo. De esta forma ambas partes del cuestionario a las universidades permanecieron inalteradas para el proceso de encuesta.

El cuestionario a los patronos puede observarse en el Apéndice C. A diferencia del cuestionario a las universidades este es de una sola parte. Las preguntas son las mismas para todas las profesiones pero varía en las preguntas en las que se consideran las competencias profesionales. En estas preguntas se consideran las competencias específicas para cada profesión.

Se sometieron 40 cuestionarios a patronos desde el 16 de octubre de 2013 y se recibieron 16 evaluados (40.0 %) al 9 de diciembre del mismo año. La Tabla 3 resume los resultados de las evaluaciones.

Tabla 3: Resultados de la validación del cuestionario a los patronos

<i>premisa</i>	<i>Totalmente de acuerdo</i>	<i>Parcialmente de acuerdo</i>	<i>En desacuerdo</i>	<i>CVR</i>
1. El tamaño de las letras es adecuado.	16	0	0	1.00
2. El tipo de letra es claro.	16	0	0	1.00
3. Las preguntas están redactadas claramente.	9	7	0	0.56
4. Las contestaciones en las preguntas de selección múltiple son claras.	11	5	0	0.69
5. Las contestaciones en las preguntas de selección múltiple son diferenciables.	13	3	0	0.81
6. La secuencia de las preguntas es adecuada.	13	3	0	0.81
7. Me sentí cómodo contestando el cuestionario.	13	3	0	0.81

Al igual que el cuestionario a las universidades, el dirigido a los patronos se validó usando el método de Lawshe. Se observa que los elementos 1 – 2 y 5 – 7 fueron claramente validados al obtener valores mayores a 0.70. Sin embargo, los elementos 3 y 4 no alcanzaron el nivel de validación.

El elemento 4 (*Las contestaciones en las preguntas de selección múltiple son claras.*) quedó muy cerca de ser validado con un CVR de 0.69. Entendemos que no se alcanzó el nivel de validación debido a la relativa complejidad con la que están redactadas muchas de las competencias que se incluyen en varias de las preguntas. Sin embargo, estas competencias han sido redactadas por instituciones externas al proyecto (acreditadoras profesionales, etc.) y su redacción la hemos mantenido como están a modo de control de la investigación. Debido a esto y a la cercanía del CVR obtenido al límite de validación (0.70) se dio la premisa por validada sin hacer cambios adicionales al cuestionario en ese aspecto.

En el caso de la premisa 3 (*Las preguntas están redactadas claramente*) se obtuvo un CVR de solo 0.56, indicativo de que la redacción de las preguntas debe mejorar. Luego de analizar la

redacción se entendió que el estilo genérico con el que fueron redactadas las oraciones las hizo muy complejas y largas. Con estilo genérico nos referimos a que las preguntas inicialmente se redactaron de forma que solo se mencionaba la ocupación al inicio del cuestionario. Esto se hizo con el fin de que el mismo cuestionario (con la variante de las competencias profesionales) pudiera ser sometido para todas las ocupaciones. Para aumentar la claridad de las preguntas se incluyó entonces la ocupación en 16 de las 20 preguntas del cuestionario. Entendemos que con estos cambios se obtuvo una mayor claridad en las preguntas.

C.4.3. Proceso para someter los cuestionarios a los participantes

Para someter los cuestionarios se utilizó el sistema Jotform (<http://www.jotform.com>). Este es un sistema en línea que permite al usuario construir formularios electrónicos que pueden ser integrados en sitios digitales. La persona que desea crear el formulario abre una cuenta gratuita en el sistema y los desarrolla. Una vez desarrollado un formulario el sistema le asigna una codificación de enlace electrónico.

El desarrollador del formulario puede crear un enlace al formulario desde cualquier sitio electrónico. Cuando una segunda persona accede el formulario desde el sitio electrónico y lo contesta el desarrollador recibe la contestación en una base de datos o en una dirección de correo electrónico. El desarrollador mantiene control de los formularios creados y de la base de datos que se genera con los cuestionarios contestados a través de un nombre de usuario y una palabra clave. El acceso a la cuenta para manejar el formato electrónico será puesto a disposición del Consejo de Educación de Puerto Rico en el momento que soliciten el nombre de usuario y la palabra clave.

A los participantes potenciales se les invitó a participar en la investigación a través de una dirección electrónica oficial del sistema de la Universidad de Puerto Rico

(universidad.patrono@upr.edu). Los participantes potenciales recibieron una comunicación electrónica que contenía el enlace correspondiente al cuestionario que se deseaba fuese contestado (ver *Apéndice D – Ejemplo de invitación a patrono* y *Apéndice E – Ejemplo de invitación a directivo universitario*). Esta invitación describe en forma general el proyecto e incluye el consentimiento informado (ver *Apéndice F – Consentimiento informado*). En los casos en donde aplicaba autorización del patrono esta también fue incluida.

Una vez recibida la invitación el participante potencial promedio recibió 2 comunicaciones (telefónicas o electrónicas) adicionales para asegurar que no hubiese dudas sobre el estudio o sus procedimientos y recordarle el cuestionario.

En la invitación se incluyó un enlace electrónico para que el participante accediera al punto de acceso del cuestionario (ver *Apéndice G – Ejemplo de punto de acceso al cuestionario de patronos* y *Apéndice H – Ejemplo de punto de acceso al cuestionario de directivos de universidades*). En el punto de acceso se incluyó nuevamente el *Consentimiento informado* en formato pdf. Para que el participante potencial pudiera acceder al cuestionario debió entrar su nombre y dirección electrónica, seleccionar *Acepto* como firma electrónica de que accedió a participar en la investigación y seleccionar *Entrar*. Con esta última acción el sistema:

- generó un certificado electrónico de aceptación del consentimiento informado que fue enviado a la dirección del correo electrónico del proyecto.
- generó un enlace para que el participante contestara el cuestionario y lo abrió en pantalla para que accediera al cuestionario.
- envió el enlace al correo electrónico del participante para que pudiera accederlo en cualquier otro momento si decidía terminar de contestarlo luego.

Al terminar de contestar las preguntas el participante las sometía electrónicamente y recibía en pantalla una carta automática de agradecimiento por su participación (ver *Apéndice I – Carta de agradecimiento automática a los participantes*). En ese momento el sistema recibía las contestaciones y las almacenaba en la base de datos.

En algunos casos los participantes prefirieron contestar los cuestionarios en papel. En estos casos los participantes firmaron también en papel el consentimiento informado. Los datos luego fueron entrados a la base de datos de Jotform por los investigadores.

Las contestaciones recibidas no contenían identificación del participante, de la computadora usada (IP address) ni del patrono. El cuestionario podría contener un seudónimo si el participante tomó esta opción. Esta opción se incluyó para si en algún momento el participante deseaba retirar sus datos se pudiera comunicar con el investigador principal e identificando el seudónimo hacer la solicitud.

C.5. Manejo de datos

Una vez completado el periodo de muestreo los datos fueron removidos de la base de datos del sistema y transferidos a documentos en formato Excel. Con estos datos se alimentó otro documento Excel programado para manejar los datos y agruparlos en forma tabulada (ver sección de Datos).

La base de datos en Excel también fue utilizada para transferir las contestaciones a SPSS y hacer el análisis de frecuencias por ocupación (ver *Apéndice J - Contestaciones agregadas de los cuestionarios a patronos*).

El manejo de los datos se hizo en una computadora personal.

C.6. Protección de la información y confidencialidad de los participantes

Para evitar la identificación directa o indirecta de las personas participantes y la de las instituciones que estos representan se tuvieron los siguientes cuidados:

- Los investigadores y asistentes de investigación firmaron acuerdos de confidencialidad en el manejo de la información de la investigación.
- La información de contacto de todos los participantes así como las comunicaciones con estos se almacenaron en archivos electrónicos a los que solo puede acceder el personal del proyecto bajo acuerdo de confidencialidad. Cualquier documento en papel o formato digital que contenga este tipo de información se ha mantenido almacenado en archivo bajo llave en la oficina del investigador.
- La información de los participantes o la de las instituciones que representan no se incluyeron en documentos que contuviesen datos obtenidos en la investigación.
- Las contestaciones electrónicas de los cuestionarios fueron recogidas a través de un sistema en el que no se identifica la fuente que lo contesta.
- Los datos se publicarán solo en forma agregada por ocupaciones o grupos ocupacionales siempre que los participantes por clasificación sean 5 o más.
- Todos los documentos en papel o digital que contengan información de los participantes serán destruidos tres años después de finalizado el proyecto (aproximadamente para noviembre de 2017).

Los nombres de los participantes no se publicarán como tampoco los programas académicos o patronos. Los resultados de la investigación se publicarán solo de forma agregada clasificada por ocupación y grupo ocupacional.

Durante la investigación los datos recogidos se almacenaron en documentos electrónicos en formato Excel. Los documentos electrónicos de datos se mantendrán guardados en un servidor de la Universidad de Puerto Rico en Bayamón. Copia digital de los documentos se mantendrán actualizados bajo llave en la oficina del investigador principal hasta noviembre de 2017, fecha en la que los datos serán destruidos.

D. Datos

La Tabla 4 presenta la tasa de respuestas de los patronos agrupados por ocupaciones y la Tabla 5 las tasas por grupos ocupacionales.

Tabla 4: Tasa de respuestas de patronos por ocupación

<i>ocupación</i>	<i>total sometidos</i>	<i>total respondidos</i>	<i>tasa de respuestas (%)</i>
Analista de mercados	296	7	2.4
Especialista en relaciones públicas	40	3	7.5
Gerente de ventas	356	11	3.1
Contador y Auditor	302	19	6.3
Maestro de escuela elemental	1111	68	6.1
Maestro de escuela intermedia - matemática	581	29	5.0
Maestro de escuela intermedia - inglés	580	26	4.5
Farmacéutico	169	6	3.6
Terapista físico	24	1	4.2
Tecnólogo médico y clínico	53	5	9.4
Trabajador de la salud mental y abuso de sustancias	1,923	38	2.0
Administrador de redes y sistemas de computadoras	202	13	6.4
Analista de computadoras	212	10	4.7
Ingeniero civil	162	7	4.3

Se observa en la Tabla 4 que el total de respuestas para las ocupaciones de Especialista en relaciones públicas y Terapista físico no cumplieron con el mínimo de 5 contestaciones establecido en el consentimiento informado. Por tanto, los datos obtenidos de los patronos para estas dos profesiones no serán utilizados en los análisis por ocupación. Sin embargo, al considerar la tasa de respuestas por grupo ocupacional (ver Tabla 5), incluyendo los grupos de Administración de empresas (AE) y Servicios relacionados a la Salud (SS) en donde son consideradas las ocupaciones anteriores, respectivamente, podemos observar que los resultados

sobrepasaron el mínimo establecido. Por tanto, los resultados de las ocupaciones de Especialista en relaciones públicas y terapeuta físico serán usados en el análisis por grupo ocupacional. Los resultados de los cuestionarios a los patronos relacionados a estas dos ocupaciones serán usados también en los análisis totales. Para ver los resultados de los cuestionarios a los patronos por ocupación, excepto los de Especialista en relaciones públicas y Terapeuta físico refiérase al *Apéndice J - Contestaciones agregadas de los cuestionarios a patronos*.

Tabla 5: Tasa de respuestas de patronos por grupo ocupacional

<i>ocupación</i>	<i>grupo ocupacional</i>	<i>total sometidos</i>	<i>total respondidos</i>	<i>tasa de respuestas (%)</i>
Analista de mercados Especialista en relaciones públicas Gerente de ventas Contador y Auditor	AE	994	40	4.0
Maestro de escuela elemental Maestro de escuela intermedia - matemática Maestro de escuela intermedia - inglés	E	2,272	123	5.4
Farmacéutico Terapeuta físico Tecnólogo médico y clínico Trabajador de la salud mental y abuso de sustancias	SS	2,169	50	2.3
Administrador de redes y sistemas de computadoras Analista de computadoras Ingeniero civil	TC	576	30	5.2
Totales		6,011	243	4.04

Las tasas de respuesta por ocupación fueron de valores tan bajos como 2.0 en el caso de los Trabajadores de la salud mental y abuso de sustancias hasta los 9.4 % en el caso de los Tecnólogos médicos y clínicos. En cuanto a las tasas de respuesta por grupo ocupacional, para AE, E y TC los valores estuvieron entre 4 y 5 por ciento mientras que los de SS apenas marcaron 2.3 %. La tasa de respuesta considerando todas las ocupaciones fue de 4.04 %.

Las Tablas 6 y 7 muestran las tasas de respuestas de los directivos universitarios por ocupación y por grupo ocupacional, respectivamente.

Tabla 6: Tasa de respuestas de directivos universitarios por ocupación

<i>ocupación</i>	<i>total sometidos</i>	<i>total respondidos</i>	<i>tasa de respuestas (%)</i>
Analista de mercados	26	0	0
Especialista en relaciones públicas	5	0	0
Gerente de ventas	26	0	0
Contador y Auditor	26	0	0
Maestro de escuela elemental	25	3	12
Maestro de escuela intermedia - matemática	4	1	25
Maestro de escuela intermedia - inglés	8	1	13
Farmacéutico	0	0	-
Terapista físico	1	0	0
Tecnólogo médico y clínico	4	0	0
Trabajador de la salud mental y abuso de sustancias	12	0	0
Administrador de redes y sistemas de computadoras	20	1	5
Analista de computadoras	20	1	5
Ingeniero civil	4	1	25

Tabla 7: Tasa de respuestas de directivos universitarios por grupo ocupacional

<i>ocupación</i>	<i>grupo ocupacional</i>	<i>total sometidos</i>	<i>total respondidos</i>	<i>tasa de respuestas (%)</i>
Analista de mercados	AE	83	0	0
Especialista en relaciones públicas				
Gerente de ventas				
Contador y Auditor				
Maestro de escuela elemental	E	37	5	14
Maestro de escuela intermedia - matemática				
Maestro de escuela intermedia - inglés				
Farmacéutico	SS	17	0	0
Terapista físico				
Tecnólogo médico y clínico				
Trabajador de la salud mental y abuso de sustancias				
Administrador de redes y sistemas de computadoras	TC	44	3	7
Analista de computadoras				
Ingeniero civil				
Totales		191	8	4

Al considerar la tasa de respuestas de los directivos por ocupación observamos que no se alcanzó la cantidad mínima de 5 contestaciones establecida en el consentimiento informado en ninguna de las ocupaciones (ver Tabla 6). Incluso al considerar las ocupaciones por grupos ocupacionales no se alcanzó este mínimo (ver Tabla 7). Por tanto, los resultados de estos cuestionarios no han sido considerados publicables para propósitos del estudio y no han sido incluidos en este informe.

En adelante esta sección de Datos estará dividida por las preguntas de investigación que fueron establecidas en la propuesta. Bajo cada una de estas divisiones se agrupan datos asociados a las preguntas de modo que se haga fácil referencia durante la discusión en la sección de Análisis de datos.

D.1. ¿Publican las universidades los perfiles de los egresados o enunciados de los programas de bachillerato en forma clara para los estudiantes y patronos?

Se obtuvieron los perfiles de los egresados y/o descripciones de los programas de los catálogos de las universidades. Estos escritos fueron tabulados en el *Apéndice K - Evaluación de la claridad de los perfiles profesionales o descripciones de programas que son publicados en los catálogos de las universidades*. Esta tabla y el análisis de la información contenida en ella es una contribución significativa en este estudio. El que esta información sea incluida en un apéndice se debe a la amplitud de la tabla y no a que su importancia sea una tangencial.

Al estudiar los diferentes escritos relativos a los perfiles de egresados y programas académicos de interés se observa un amplio espectro en el tipo de información que las universidades comparten con el público. Se observan casos de descripciones muy completas en donde se presentan competencias del egresado muy bien redactadas y se ofrecen ejemplos de oportunidades de empleo y áreas de ocupación laboral. Sin embargo, se encuentran también casos en los que solo se describe el departamento académico que ofrece el programa, otros en los que se describe el departamento y el programa, y casos extremos en los que no se presenta ninguna descripción.

Los programas de educación generalmente presentan descripciones con mayor cantidad de competencias y mejor detalladas. Por otra parte, los programas de ingeniería civil enfatizan en las competencias profesionales.

Los investigadores evaluaron la claridad de los escritos que publican las universidades en los catálogos institucionales basándose solo en la cantidad de competencias generales y profesionales en el escrito publicado. Ante la falta de claridad en la redacción de las competencias los investigadores identificaron muchas veces frases sugestivas como competencias generales o profesionales. En el Apéndice K se identifican y contabilizan las competencias generales y profesionales por descripción presentada por los programas académicos.

Los investigadores crearon una escala para clasificar el escrito como *muy claro*, *claro* o *poco claro* respecto a las competencias generales y profesionales de cada descripción. El nivel se catalogó como sigue:

- *muy claro*: 5 o más competencias
- *claro*: 2 a 4 competencias
- *poco claro*: 0 a 1 competencia

Considerando que el escrito debe describir al profesional que egresará del programa los investigadores consideran esta cantidad de competencias poco exigente. Sin embargo, ante la falta de consistencia en la redacción de las competencias los investigadores eligieron usar un valor conservador. La Tabla 8 presenta la relación de perfiles de los egresados y/o descripciones de los programas catalogados como *muy claro*, *claro* y *no claro* en relación a las competencias generales y profesionales.

Aunque la evaluación de la cantidad de competencias depende de muchos factores, entre los cuales se incluye la subjetividad de los evaluadores, algunos valores en la tabla llaman claramente la atención. Se observa que tanto en el caso de las competencias generales como en el de las profesionales apenas una tercera parte de las descripciones fue catalogada como *muy*

clara. Fue observado también que el 46 % de los escritos son considerados *poco claros* respecto a las competencias generales y el 36 % en cuanto a las profesionales.

Tabla 8: Relación de perfiles de los egresados y/o descripciones de los programas catalogados como muy claro, claro y no claro en relación a las competencias generales y profesionales

nivel de claridad	número y porcentaje de descripciones por competencias:			
	generales		profesionales	
	núm.	%	núm.	%
muy claro (5 o más competencias)	35	29	38	32
claro (2 a 4 competencias)	29	24	38	32
poco claro (0 o 1 competencia)	55	46	43	36

Además de la falta de consistencia en las competencias descritas en los perfiles de los egresados y/o descripciones de los programas, se observó comportamiento similar en cuanto a las descripciones de las ocupaciones y áreas de desempeño laboral. La mayoría de los enunciados no destaca áreas de desempeño laboral específicas.

A los patronos se les consultó sobre su percepción en cuanto a la claridad con que se redactan las competencias del egresado en el perfil o enunciado publicado en el catálogo institucional. Para esto se les pidió que indicaran su nivel de aceptación de la siguiente premisa: *Los programas de bachillerato en Puerto Rico relacionados a (ocupación correspondiente) publican en el catálogo institucional una descripción completa y clara de las competencias profesionales de los egresados*. La Tabla 9 presenta los resultados de las contestaciones a esta pregunta por ocupación y la Tabla 10 por grupo ocupacional y en general.

No se observan fácilmente tendencias cuando se consideran las contestaciones de los patronos por ocupación (Tabla 9). Sin embargo, cuando se consideran las contestaciones por grupo ocupacional se observan tendencias interesantes.

Tabla 9: Percepción de los patronos respecto a la claridad de las competencias del egresado en el perfil o enunciado publicado en el catálogo institucional por grupo ocupacional

<i>ocupación</i>	<i>totalmente de acuerdo (%)</i>	<i>de acuerdo (%)</i>	<i>parcialmente de acuerdo (%)</i>	<i>en desacuerdo (%)</i>	<i>no leo catálogos (%)</i>	<i>no sé (%)</i>
Analista de mercados	0.0	0.0	14.3	0.0	42.9	42.9
Gerente de ventas	0.0	27.3	18.2	9.1	36.4	9.1
Contador y Auditor	10.5	31.6	10.5	0.0	21.1	26.3
Maestro de escuela elemental	10.3	26.5	26.5	16.2	8.8	11.8
Maestro de escuela intermedia - matemáticas	6.9	17.2	48.3	10.3	3.4	13.8
Maestro de escuela intermedia - inglés	26.9	15.4	19.2	7.7	3.8	26.9
Farmacéutico	14.3	42.9	14.3	0.0	14.3	14.3
Tecnólogo médico y clínico	20.0	20.0	0.0	0.0	60.0	0.0
Trabajador de la salud mental y abuso de sustancias	21.6	24.3	13.5	0.0	8.1	32.4
Administrador de redes y sistemas de computadoras	0.0	30.8	38.5	7.7	7.7	15.4
Analista de computadoras	10.0	30.0	20.0	30.0	10.0	0.0
Ingeniero civil	0.0	28.6	42.9	0.0%	0.0	28.6

Tabla 10: Percepción de los patronos respecto a la claridad de las competencias del egresado en el perfil o enunciado publicado en el catálogo institucional por grupo ocupacional

<i>grupo ocupacional</i>	<i>totalmente de acuerdo (%)</i>	<i>de acuerdo (%)</i>	<i>parcialmente de acuerdo (%)</i>	<i>en desacuerdo (%)</i>	<i>no leo catálogos (%)</i>	<i>no sé (%)</i>
Administración de empresas (AE)	5.0	22.5	12.5	2.5	27.5	30.0
Educación (E)	13.0	22.0	30.1	13.0	6.5	15.4
Servicios relacionados a la salud (SS)	20.0	28.0	12.0	0.0	14.0	26.0
Tecnología y construcción (TC)	3.3	30.0	33.3	13.3	6.7	13.3
En general	11.9	24.3	23.9	8.6	11.5	19.8

Las contestaciones del grupo ocupacional SS están básicamente polarizadas entre aquellos que están *totalmente de acuerdo y de acuerdo* (48 %) y los que indican que no leen los catálogos o que no saben (40 %). Resulta interesante que los patronos de los grupos ocupacionales TC y E informaron los porcentajes más bajos en las contestaciones *no leo los catálogos y no sé* (20.0 y 21.9 %, respectivamente). Observe además el alto porcentaje de patronos del grupo de administración de empresas (AE) que contestó *no leo los catálogos y no sé* (57.5 %).

A los patronos también se les consultó sobre su percepción en cuanto a la claridad con que se identifican las ocupaciones en las que se puede desempeñar el egresado en el perfil o enunciado publicado en el catálogo institucional. Para esto se les pidió que indicaran su nivel de aceptación

de la siguiente premisa: *Los programas de bachillerato en Puerto Rico relacionados a (ocupación correspondiente) publican en el catálogo institucional una descripción completa y clara de las áreas ocupacionales en las que los egresados se pueden desempeñar.* La Tabla 11 presenta los resultados de las contestaciones a esta pregunta por ocupación y la Tabla 12 por grupo ocupacional y en general.

Tabla 11: Percepción de patronos sobre la claridad del perfil o enunciado publicado en el catálogo institucional respecto a las ocupaciones que puede desempeñar el egresado por ocupación

ocupación	totalmente de acuerdo (%)	de acuerdo (%)	parcialmente de acuerdo (%)	en desacuerdo (%)	no leo catálogos (%)	no sé (%)
Analista de mercados	0.0	0.0	14.3	0.0	42.9	42.9
Gerente de ventas	0.0	27.3	27.3	9.1	27.3	9.1
Contador y Auditor	5.3	15.8	26.3	5.3	15.8	31.6
Maestro de escuela elemental	10.5	19.7	33.3	21.2	12.1	4.5
Maestro de escuela intermedia - matemáticas	3.6	21.4	28.6	32.1	3.6	10.7
Maestro de escuela intermedia - inglés	16.7	20.8	20.8	12.5	0.0	29.2
Farmacéutico	14.3	28.6	28.6	0.0	28.6	0.0
Tecnólogo médico y clínico	20.0	20.0	0.0	0.0	60.0	0.0
Trabajador de la salud mental y abuso de sustancias	13.9	22.2	27.8	0.0	2.8	33.3
Administrador de redes y sistemas de computadoras	0.0	30.8	38.5	7.7	15.4	7.7
Analista de computadoras	0.0	40.0	20.0	20.0	10.0	10.0
Ingeniero civil	0.0	14.3	57.1	0.0	0.0	28.6

Tabla 12: Percepción de los patronos sobre la claridad del perfil o enunciado publicado en el catálogo institucional respecto a las ocupaciones que puede desempeñar el egresado por grupo ocupacional y en general

grupo ocupacional	totalmente de acuerdo (%)	de acuerdo (%)	parcialmente de acuerdo (%)	en desacuerdo (%)	no leo catálogos (%)	no sé (%)
Administración de empresas (AE)	2.5	15.0	22.5	5.0	22.5	32.5
Educación (E)	9.3	20.3	29.7	22.0	7.6	11.0
Servicios relacionados a la salud (SS)	14.3	24.5	24.5	0.0	12.2	24.5
Tecnología y construcción (TC)	0.0	30.0	36.7	10.0	10.0	13.3
En general	8.0	21.5	28.3	13.1	11.4	17.7

Al igual que al preguntar sobre la percepción en cuanto a la calidad en las competencias, al consultarle a los patronos sobre la claridad en las ocupaciones en las que se podría desempeñar cerca del 30 por ciento de los patronos expresó que no lee los catálogos (11.4 %) o que no sabe

(17.7 %) (ver Tabla 12). Entre los patronos que expresaron su nivel de satisfacción se observó una tendencia central hacia *parcialmente de acuerdo*.

Se les consultó a los patronos sobre la importancia que tiene para ellos el que se publique en los catálogos institucionales una descripción completa y clara de las competencias profesionales del egresado y sobre las ocupaciones en las que se puede desempeñar. Para esto se les presentó la siguiente premisa: *Es importante para los patronos que los programas de bachillerato en Puerto Rico relacionados a (ocupación correspondiente) publiquen en sus catálogos institucionales una descripción completa y clara de las competencias profesionales del egresado y de las áreas ocupacionales en las que se puede desempeñar*. La frecuencia con que los patronos clasificaron como *muy importante, importante, poco importante y nada importante* se presenta en la Tabla 13 por ocupación y en la Tabla 14 por grupo ocupacional y en general.

Tabla 13: Importancia que tiene para los patronos el que se publique en los catálogos institucionales descripciones completas y claras de las competencias profesionales de los egresados y de las ocupaciones en las que se pueden desempeñar por ocupación

<i>ocupación</i>	<i>muy importante (%)</i>	<i>importante (%)</i>	<i>poco importante (%)</i>	<i>nada importante (%)</i>
Analista de mercados	50.0	50.0	0.0	0.0
Gerente de ventas	100.0	0.0	0.0	0.0
Contador y Auditor	84.2	10.5	5.3	0.0
Maestro de escuela elemental	80.9	16.2	2.9	0.0
Maestro de escuela intermedia - matemáticas	82.8	17.2	0.0	0.0
Maestro de escuela intermedia - inglés	76.9	19.2	3.8	0.0
Farmacéutico	57.1	28.6	14.3	0.0
Tecnólogo médico y clínico	40.0	40.0	20.0	0.0
Trabajador de la salud mental y abuso de sustancias	77.1	14.3	8.6	0.0
Administrador de redes y sistemas de computadoras	61.5	30.8	7.7	0.0
Analista de computadoras	90.0	10.0	0.0	0.0
Ingeniero civil	42.9	42.9	14.3	0.0

Tabla 14: Importancia que tiene para los patronos el que se publique en los catálogos institucionales descripciones completas y claras de las competencias profesionales de los egresados y de las ocupaciones en las que se pueden desempeñar por grupo ocupacional y en general

<i>grupo ocupacional</i>	<i>muy importante (%)</i>	<i>importante (%)</i>	<i>poco importante (%)</i>	<i>nada importante (%)</i>
Administración de empresas (AE)	82.1	15.4	2.6	0.0
Educación (E)	80.5	17.1	2.4	0.0
Servicios relacionados a la salud (SS)	70.8	18.8	10.4	0.0
Tecnología y construcción (TC)	66.7	26.7	6.7	0.0
En general	77.1	18.3	4.6	0.0

Los datos en las Tablas 13 y 14 abrumadoramente muestran que los patronos consideran muy importante que se publique en los catálogos institucionales descripciones completas y claras de las competencias profesionales de las ocupaciones en las que se pueden desempeñar los egresados. El 77.1 % de los patronos contestó que era *muy importante* y el 18.3 % lo consideró *importante*.

D.2. ¿Están las universidades asegurándose de que sus egresados cumplen con el perfil que publican?

La MSCHE surge como evaluador externo de, entre otras cosas, el proceso de assessment del aprendizaje estudiantil de las instituciones universitarias. Esta agencia acreditadora clasifica a las universidades en cumplimiento o no cumplimiento luego de sus evaluaciones para las acreditaciones y la renovación de acreditación. Además se expresa sobre el cumplimiento del estándar 14, el cual se refiere al assessment del aprendizaje estudiantil. En la Tabla 15 se presenta el estatus de acreditación con la MSCHE de las universidades de mayor matrícula en el país a julio de 2014. Además, se presenta el estatus respecto al estándar de assessment del aprendizaje estudiantil (estándar 14).

Tabla 15: Estatus de acreditación y de assessment del aprendizaje estudiantil de las instituciones universitarias de mayor matrícula que ofrecen grados de bachillerato en Puerto Rico a julio de 2014

<i>institución universitaria</i>	<i>estatus MSCHE</i>	<i>estatus assessment</i>
Carribbean University	Reacreditada en 2012; Informe de progreso en 2016	Informe de monitoria del estándar 14 aceptado en 2012. [Progreso en el fortalecimiento de documentación del proceso para el assessment de los resultados del aprendizaje estudiantil a nivel institucional y de programas, y evidenciar que los resultados del assessment son usados para mejorar la enseñanza y el aprendizaje. (Estándar 14).
Pontificia Universidad Católica de Puerto Rico	Reacreditada en 2014; Informe de progreso en 2019	Estándar 14 aprobado.
Universidad del Este	Reacreditada en 2011; Autoestudio en 2014-15	Estándar 14 aprobado.
Universidad del Sagrado Corazón	Reacreditada 2013; Informe de progreso en 2017-18	Estándar 14 aprobado.
Universidad del Turabo	Reacreditada en 2011; Autoestudio en 2014-15	Estándar 14 aprobado.
Universidad de Puerto Rico en Aguadilla	Reacreditada en 2011; Informe de progreso en 2016	Informe de monitoria estándar 14 para 2013 aceptado [Mayor desarrollo e implementación de objetivos educativos y assessment basado en resultados apropiados en todos los programas, incluyendo evidencia de que los resultados del assessment del aprendizaje estudiantil están siendo usados para mejorar la enseñanza y el aprendizaje. (Estándar 14)]
Universidad de Puerto Rico en Arecibo	Reacreditada en 2011; Autoestudio en 2015-16	Estándar 14 aprobado.
Universidad de Puerto Rico en Bayamón	Reacreditada en 2011; Informe de progreso en 2016	Estándar 14 aprobado.
Universidad de Puerto Rico en Carolina	Reacreditada en 2011; Informe de progreso en 2016	Informe de monitoria del estándar 14 para 2013 aceptado. [Implementación adicional de un proceso organizado y sostenido de evaluación de los objetivos educativos a nivel de programa, incluyendo evidencia de que la información del assessment del aprendizaje estudiantil está siendo utilizada para para mejorar la enseñanza y el aprendizaje. (Estándar 14)].
Universidad de Puerto Rico en Cayey	Reacreditada en 2011; Autoestudio en 2015-16	Estándar 14 aprobado.
Universidad de Puerto Rico en Humacao	Reacreditada en 2011; Informe de progreso en 2016	Estándar 14 aprobado.
Universidad de Puerto Rico en Ponce	Reacreditada en 2011; Autoestudio en 2015-16	Estándar 14 aprobado.
Universidad de Puerto Rico en Utuado	Reacreditada en 2011; Informe de progreso en 2016	Informe de monitoria estándar 14 para 2013 aceptado. [Documentar evidencia de progreso adicional en el establecimiento de planes comprensivos y sostenidos para el assessment de la efectividad institucional y de los resultados del aprendizaje estudiantil, con la evidencia de que los resultados son usados para mejorar la institución, la enseñanza y el aprendizaje. (Estándares 7 and 14)]
Universidad de Puerto Rico, Recinto de Ciencias Médicas	Reacreditada en 2011; Informe de progreso en 2016	Estándar 14 aprobado.

<i>institución universitaria</i>	<i>estatus MSCHE</i>	<i>estatus assessment</i>
Universidad de Puerto Rico, Recinto de Mayagüez	Reacreditada en 2011; Autoestudio en 2015-16	Estándar 14 aprobado.
Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras	Reacreditada en 2011; Autoestudio en 2015-16	Informe de monitoria del estándar 14 para 2012 aceptado.
Universidad Interamericana de Puerto Rico, Recinto de Aguadilla	Reacreditada en 2013; Informe de progreso en 2018	Estándar 14 aprobado.
Universidad Interamericana de Puerto Rico, Recinto de Arecibo	Reacreditada en 2013; Informe de progreso en 2018	Estándar 14 aprobado.
Universidad Interamericana de Puerto Rico, Recinto de Barranquitas	Reacreditada en 2013; Informe de progreso en 2018	Estándar 14 aprobado.
Universidad Interamericana de Puerto Rico, Recinto de Bayamón	Reacreditada en 2013; Informe de progreso en 2018	Estándar 14 aprobado.
Universidad Interamericana de Puerto Rico, Recinto de Fajardo	Reacreditada en 2013; Informe de progreso en 2018	Informe de monitoria del estándar 14 para el 2015. [Mayor progreso en la implementación de un proceso organizado y sostenible del aprendizaje estudiantil que incluya evidencia directa del aprendizaje estudiantil, con evidencia de que los resultados son usados para mejorar la enseñanza y el aprendizaje. (Estándar 14).
Universidad Interamericana de Puerto Rico, Recinto de Guayama	Reacreditada en 2013; Informe de progreso en 2018	Estándar 14 aprobado.
Universidad Interamericana de Puerto Rico, Recinto de Ponce	Reacreditada en 2013; Informe de progreso en 2018	Estándar 14 aprobado.
Universidad Interamericana de Puerto Rico, Recinto de San Germán	Reacreditada en 2013; Informe de progreso en 2018	Estándar 14 aprobado.
Universidad Interamericana de Puerto Rico, Recinto Metropolitano	Reacreditada en 2013; Informe de progreso 2018	Informe de monitoria del estándar 14 para 2015. [Mayor progreso en la implementación de un proceso organizado y sostenible del assessment del aprendizaje estudiantil que incluya evidencia directa del aprendizaje estudiantil, con evidencia de que los resultados son usados para mejorar la enseñanza y el aprendizaje. (Estándar 14)]
Universidad Metropolitana	Reacreditada en el 2013; Informe de progreso en 2018	Informe de monitoria del estándar 14 aceptado en 2014. [Progreso en el fortalecimiento de la documentación del proceso para el assessment de los resultados del aprendizaje estudiantil a nivel institucional y de programas, y evidenciar que los resultados del assessment son usados para mejorar la enseñanza y el aprendizaje. (Estándar 14)]
Universidad Politécnica de Puerto Rico	Reacreditada 2010; Autoestudio en 2014-15	Informe de monitoria de 2013 en estándar 14. [Tomar pasos para fortalecer los campus satélites, incluyendo el uso del assessment de los resultados institucionales y del aprendizaje estudiantil para mejorar la efectividad, el aprendizaje y la enseñanza en los campus satélites. (Estándar 14)]

En la Tabla 15 se observa que las 27 universidades consideradas en el estudio pasaron con éxito el proceso de reacreditación con la MSCHE entre el 2010 y 2014. El 30 % (8/27) de estas

universidades tuvieron señalamientos y requerimientos adicionales relativos al estándar de excelencia de assessment del aprendizaje estudiantil. Los señalamientos a todas las universidades respecto a este estándar han sido básicamente los mismos: requieren evidencia de un proceso organizado y sostenible a todos los niveles de assessment del aprendizaje estudiantil y que se presente evidencia del uso de los resultados para mejorar los procesos educativos de las instituciones.

La Tabla 16 presenta el porcentaje de los programas encuestados que están acreditados por alguna acreditadora profesional por ocupación, por grupo ocupacional y en general.

Tabla 16: Porcentaje de los programas académicos estudiados que egresan profesionales que pueden desempeñarse en las ocupaciones de interés que están acreditados por alguna acreditadora profesional

<i>ocupación</i>	<i>total de programas</i>	<i>programas acreditados</i>	<i>porcentaje de programas acreditados</i>	<i>grupo ocupacional</i>	<i>porcentaje de programas acreditados por grupo ocupacional</i>
Analista de mercados	28	11	39	AE	30
Especialistas en relaciones públicas	10	0	0		
Gerentes de ventas	19	5	26		
Contadores y auditores	17	6	35		
Maestro de escuela elemental	32	5	16	E	12
Maestro de escuela intermedia	42	4	10		
Farmacéuticos	1	1	100	SS	19
Terapistas físicos	2	1	50		
Tecnólogos médicos y clínicos	8	2	25		
Trabajadores de la salud mental y abuso de sustancias	21	2	10		
Administradores de redes y sistemas de computadoras	5	2	40	TC	40
Analistas de computadoras	12	3	25		
Ingenieros civiles	3	3	75		
En general	200	45	23		

Los datos de la Tabla 16 muestran los programas académicos en todos los grupos ocupacionales de las universidades con más matrícula en el país que se han acogido a acreditadoras profesionales. El 23 % de los programas evaluados se encuentran acreditados por alguna de estas agencias.

D.3. *¿Qué métodos están siendo usados para obtener las opiniones de los patronos en el desarrollo y actualización de los perfiles de egresados de los programas de bachillerato de las universidades públicas y privadas en Puerto Rico? ¿Están siendo consideradas las necesidades de los patronos relacionadas al perfil de los egresados en los programas de bachillerato que forman a los candidatos a ocupar las plazas de empleo de mayor expectativa de crecimiento en Puerto Rico para el 2018? ¿Cumplen los egresados de estos programas con las expectativas de los patronos?*

A los patronos se les consultó sobre las estrategias que con mayor frecuencia usan las universidades para estar al tanto de sus requerimientos en cuanto a las competencias de los egresados de los programas académicos. Para esto se les preguntó: *¿Qué estrategias han utilizado las universidades en Puerto Rico para conocer la opinión de su compañía sobre las competencias que deben tener sus egresados para desempeñarse como (ocupación correspondiente)?* En las Tablas 17 a la 20 se resume la frecuencia porcentual de las contestaciones de los patronos por grupo ocupacional. En la Tabla 21 se resume la información para todas las ocupaciones.

Tabla 17: Frecuencia del uso de estrategias para conocer los requerimientos de los patronos por los programas académicos que forman egresados que pueden desempeñarse en ocupaciones del grupo de Administración de empresas

<i>estrategia</i>	<i>porcentaje (%)</i>
Juntas asesoras institucionales	22.2
Juntas asesoras para departamentos o programas académicos	0.0
Encuestas a patronos o empleadores	33.3
Entrevistas a patronos o empleadores	33.3
Relaciones con patronos a través de líderes institucionales	0.0
Participación en organizaciones, asociaciones o colegios profesionales como la Cámara de Comercio de PR, Asociación de Industriales, Colegio de Ingenieros y Agrimensores de PR	11.1
Participación en foros, seminarios, talleres, etc. en temas relacionados	0.0
Otros. (Especifique): _____	0.0

Tabla 18: Frecuencia del uso de estrategias para conocer los requerimientos de los patronos por los programas académicos que forman egresados que pueden desempeñarse en ocupaciones del grupo de Educación

<i>estrategia</i>	<i>porcentaje (%)</i>
Juntas asesoras institucionales	17.4
Juntas asesoras para departamentos o programas académicos	0.0
Encuestas a patronos o empleadores	26.1
Entrevistas a patronos o empleadores	13.0
Relaciones con patronos a través de líderes institucionales	0.0
Participación en organizaciones, asociaciones o colegios profesionales como la Cámara de Comercio de PR, Asociación de Industriales, Colegio de Ingenieros y Agrimensores de PR	26.1
Participación en foros, seminarios, talleres, etc. en temas relacionados	17.4
Otros. (Especifique): _____	0.0

Tabla 19: Frecuencia de uso de estrategias para conocer los requerimientos de los patronos por los programas académicos que forman egresados que pueden desempeñarse en ocupaciones del grupo de Servicios relacionados a la salud

<i>estrategia</i>	<i>porcentaje (%)</i>
Juntas asesoras institucionales	22.2
Juntas asesoras para departamentos o programas académicos	11.1
Encuestas a patronos o empleadores	11.1
Entrevistas a patronos o empleadores	33.3
Relaciones con patronos a través de líderes institucionales	11.1
Participación en organizaciones, asociaciones o colegios profesionales como la Cámara de Comercio de PR, Asociación de Industriales, Colegio de Ingenieros y Agrimensores de PR	11.1
Participación en foros, seminarios, talleres, etc. en temas relacionados	0.0
Otros. (Especifique): _____	0.0

Tabla 20: Frecuencia de uso de estrategias para conocer los requerimientos de los patronos por los programas académicos que forman egresados que pueden desempeñarse en ocupaciones del grupo de Tecnología y Construcción

<i>estrategia</i>	<i>porcentaje (%)</i>
Juntas asesoras institucionales	33.3
Juntas asesoras para departamentos o programas académicos	33.3
Encuestas a patronos o empleadores	33.3
Entrevistas a patronos o empleadores	0.0
Relaciones con patronos a través de líderes institucionales	0.0
Participación en organizaciones, asociaciones o colegios profesionales como la Cámara de Comercio de PR, Asociación de Industriales, Colegio de Ingenieros y Agrimensores de PR	0.0
Participación en foros, seminarios, talleres, etc. en temas relacionados	0.0
Otros. (Especifique): _____	0.0

Tabla 21: Frecuencia de uso de estrategias para conocer los requerimientos de los patronos por los programas académicos

<i>estrategia</i>	<i>porcentaje (%)</i>
Juntas asesoras institucionales	22.0
Juntas asesoras para departamentos o programas académicos	8.0
Encuestas a patronos o empleadores	26.0
Entrevistas a patronos o empleadores	18.0
Relaciones con patronos a través de líderes institucionales	2.0
Participación en organizaciones, asociaciones o colegios profesionales como la Cámara de Comercio de PR, Asociación de Industriales, Colegio de Ingenieros y Agrimensores de PR	16.0
Participación en foros, seminarios, talleres, etc. en temas relacionados	8.0
Otros. (Especifique): _____	0.0

De los datos de las Tablas 17 a la 20 no se desprende que los directivos de programas académicos por grupo ocupacional tengan preferencias marcadas por alguna estrategia en específico. Al considerar la totalidad de las ocupaciones (ver Tabla 21) se observó el siguiente orden descendente de frecuencia del uso de estrategia:

- Encuestas a patronos o empleadores
- Juntas asesoras institucionales
- Entrevistas a patronos o empleadores
- Participación en organizaciones, asociaciones o colegios profesionales como la Cámara de Comercio de PR, Asociación de Industriales, Colegio de Ingenieros y Agrimensores de PR
- Juntas asesoras para departamentos o programas académicos
- Participación en foros, seminarios, talleres, etc. en temas relacionados
- Relaciones con patronos a través de líderes institucionales

Además de estos métodos los patronos no especificaron que los directivos universitarios usaran ninguna estrategia adicional. Por otro lado, se les preguntó a los patronos si preferían que se les consulte de una forma diferente a las estrategias presentadas por los investigadores en el cuestionario. Los patronos debían elegir entre *Sí* y *No* (ver Tabla 22).

Tabla 22: Satisfacción de los patronos con la estrategia de consulta en cuanto a las competencias de los egresados

<i>Sí (%)</i>	<i>No (%)</i>
21.6%	78.4%

El 78.4 % contestó *No* (ver Tabla 22), lo que demuestra que este porcentaje está de acuerdo con las estrategias usadas por las universidades para consultarle. A los patronos que contestaron

Sí se les proveyó un espacio para sugerir el método deseado. En la Tabla 23 se muestran los comentarios de los participantes.

Tabla 23: Nuevas estrategias sugeridas por los patronos para ser consultados por las universidades

<i>ocupación</i>	<i>estrategias nuevas</i>
Analista de mercados	
Especialista en relaciones públicas	
Gerente de ventas	
Contador y Auditor	
Maestro de escuela elemental	1. Entrevista grupal. 2. Estableciendo comunicación con el departamento de recursos humanos de DE en Nivel Central y la Región. 3. Encuesta. 4. Cuestionarios. 5. Ir a la base que son los salones de clase y establecer algún tipo de estudio intensivo en cuanto a la capacidad de los maestros antes de tomar decisiones desde las oficinas centrales de la agencia. 6. Encuestas. 7. Reuniones periódicas sobre el tema y que tomen en cuenta los acuerdos e implantarlos. 8. Mediante entrevistas, foros, talleres, entre otros.
Maestro de escuela intermedia - matemáticas	Opino que deberían consultar directamente a los directores escolares que somos los que estamos observando, analizando y evaluando el trabajo del maestro de matemáticas de nivel intermedio durante todo el año.
Maestro de escuela intermedia - inglés	
Farmacéutico	
Terapeuta físico	
Tecnólogo médico y clínico	
Trabajador de la salud mental y abuso de sustancias	Entrevista.
Administrador de redes y sistemas de computadoras	Visita.
Analista de computadoras	xxx-xxx-xxxx (El participante facilitó su número de teléfono.)
Ingeniero civil	Desarrollo de Curriuculum

Entre los comentarios y sugerencias hechos por los patronos se sugieren como estrategias nuevas la entrevista grupal y las visitas asumimos que a los lugares de trabajo.

La Tabla 24 nos presenta la frecuencia con que han sido consultados los patronos en cuanto a las competencias de los egresados por ocupación. Los resultados agregados por grupo ocupacional y los resultados generales se resumen en la Tabla 25.

Los resultados resumidos en la Tabla 24 muestran que los analistas de computadoras (50.0), los farmacéuticos (33.3 %) y los analistas de mercados (28.6 %) son ocupaciones en las que son consultados con una frecuencia de una vez cada dos años. Sin embargo, de los resultados de esta

tabla lo más llamativo fue que en 10 de las 12 ocupaciones al menos el 71 % de los patronos informaron que nunca se les había consultado.

Tabla 24: Frecuencia con que los patronos son consultados sobre sus requerimientos en cuanto a las competencias de los egresados en función de las ocupaciones

<i>ocupación</i>	<i>1 vez cada 2 años</i>	<i>1 vez cada 5 años</i>	<i>1 vez cada diez años o más</i>	<i>Nunca los hemos consultado</i>
Analista de mercados	28.6	0.0	0.0	71.4
Gerente de ventas	18.2	0.0	9.1	72.7
Contador y Auditor	5.3	5.3	5.3	84.2
Maestro de escuela elemental	4.5	6.1	9.1%	80.3
Maestro de escuela intermedia - matemática	6.9	3.4	3.4	86.2
Maestro de escuela intermedia - inglés	8.0	4.0	4.0	84.0
Farmacéutico	33.3	0.0	16.7	50.0
Tecnólogo médico y clínico	0.0	0.0	0.0	100.0
Trabajador de la salud mental y abuso de sustancias	13.5	2.7	2.7	81.1
Administrador de redes y sistemas de computadoras	8.3	0.0	8.3	83.3
Analista de computadoras	50.0	10.0	0.0	40.0
Ingeniero civil	14.3	0.0	0.0	85.7

Tabla 25: Frecuencia con que los patronos son consultados sobre sus requerimientos en cuanto a las competencias de los egresados en función de los grupos ocupacionales y en general

<i>grupo ocupacional</i>	<i>1 vez cada 2 años</i>	<i>1 vez cada 5 años</i>	<i>1 vez cada diez años o más</i>	<i>Nunca los hemos consultado</i>
Administración de empresas (AE)	12.5	2.5	7.5	77.5
Educación (E)	5.8	5.0	6.7	82.5
Servicios relacionados a la salud (SS)	14.3	2.0	4.1	79.6
Tecnología y Construcción (TC)	24.1	3.4	3.4	69.0
En general	10.9	3.8	5.9	79.4

Se observa en la Tabla 25 que alrededor del 80 % de los patronos de los grupos ocupacionales AE, E y SS informaron que nunca se les había consultado. Solo en el grupo ocupacional TC se obtuvo un valor menor (69). De hecho, el 24.1 de los patronos de este grupo ocupacional informaron que eran consultados con una frecuencia de una vez cada dos años.

Considerando todas las ocupaciones el 79.4 % de los patronos indicaron que nunca habían sido consultados (ver Tabla 25) por directivos universitarios. Sin embargo, el 10.9 % de los patronos contestó que eran consultados con una frecuencia de una vez cada 2 años mientras que el 3.8 informan que se les consulta una vez cada 5 años.

Se les consultó a los patronos si entendían que la frecuencia con la que se les consultaba era adecuada. Los patronos debían elegir entre *Sí*, *Debería ser mayor* y *Debería ser menor*. En la Tabla 26 se presenta la frecuencia de resultados para los patronos en general.

Tabla 26: Satisfacción de los patronos en relación a la frecuencia de consulta sobre las competencias de los egresados

<i>Sí (%)</i>	<i>Debería ser mayor (%)</i>	<i>Debería ser menor (%)</i>
55.8%	42.3%	1.9%

El 55.8 % de los patronos opinó que la frecuencia era adecuada mientras que el 42.3 % indicó su preferencia por una frecuencia mayor. Solo el 1.9 % de los que contestaron la pregunta indicó que la frecuencia debería ser menor.

Los patronos fueron consultados sobre si consideraban importante que los programas académicos que egresan a los profesionales de interés estuvieran acreditados por una agencia de acreditación profesional. Para esto se le preguntó a los patronos: *¿Es importante para su compañía emplear (ocupación correspondiente) de programas acreditados?* Los patronos debían elegir entre *Sí* o *No*. La Tabla 27 presenta el porcentaje de patronos por ocupación para el que es importante emplear egresados de programas acreditados profesionalmente. La Tabla 28 nos da esta información por grupo ocupacional y en general para todas las ocupaciones.

Tabla 27: Porcentaje de patronos por ocupación que considera importante el emplear egresados de programas acreditados profesionalmente

<i>ocupación</i>	<i>frecuencia</i>	<i>porcentaje</i>
Analista de mercados	4	57
Gerente de ventas	10	91
Contador y Auditor	18	95
Maestro de escuela elemental	67	99
Maestro de escuela intermedia - matemática	29	100
Maestro de escuela intermedia - inglés	26	100
Farmacéutico	7	100
Tecnólogo médico y clínico	5	100
Trabajador de la salud mental y abuso de sustancias	33	89
Administrador de redes y sistemas de computadoras	10	83
Analista de computadoras	9	90
Ingeniero civil	6	86

Tabla 28: Porcentaje de patronos por grupo ocupacional que considera importante el emplear egresados de programas acreditados profesionalmente

<i>grupo ocupacional</i>	<i>frecuencia</i>	<i>porcentaje</i>
Administración de empresas (AE)	35	87.5
Educación (E)	122	99.2
Servicios relacionados a la salud (SS)	46	92.0
Tecnología y Construcción (TC)	25	86.2
En general	228	94.2

Con la excepción de la ocupación Analista de mercados en la que solo el 57 % de los patronos indicó que considera importante el emplear egresados de programas acreditados profesionalmente, para las demás ocupaciones más del 82 % de los patronos indicó que lo considera importante (ver Tabla 27). Se observa en la Tabla 28 que para todos los grupos ocupacionales los patronos claramente consideran importante la acreditación profesional. Sobresale entre los grupos ocupacionales el de Educación con un 99.2 %. En general, el 94.2 % de los patronos de todos los grupos ocupacionales opinó que es importante emplear a egresados de programas acreditados profesionalmente.

Se consultó a los patronos sobre el nivel de importancia que le adjudican a cada competencia general que se espera sea desarrollada en los egresados universitarios. Los investigadores le asignaron valores a los niveles de importancia de 4 (*muy importante*), 3 (*importante*), 2 (*poco importante*) y 1 (*nada importante*). La Tabla 29 recoge los resultados por competencia en función de las ocupaciones. En la Tabla 30 se recogen estos resultados en función de los grupos ocupacionales y en la Tabla 31 se presentan considerando todos los patronos.

Tabla 29: Nivel de importancia de las competencias generales de los egresados según los patronos en función de las ocupaciones

competencia	nivel de importancia promedio (1.0 – 4.0)											
	Analista de mercados	Gerentes de ventas	Contadores y auditores	Maestro de escuela elemental	Maestro de escuela elemental - matemáticas	Maestro de escuela elemental - inglés	Farmacéuticos	Tecnólogos médicos y clínicos	Trabajadores de la salud mental y abuso de sustancias	Administradores de redes y sistemas de computadoras	Analistas de computadoras	Ingenieros civiles
Destrezas básicas												
a. Localiza, entiende e interpreta información escrita en prosa y en documento tales como manuales, gráficas y programas.	3.71	3.82	3.79	3.85	3.79	3.73	4.00	3.80	3.70	3.77	3.70	3.71
b. Comunica cosas, ideas, información y mensajes en forma escrita: crea documentos como cartas, direcciones, manuales, informes, gráficas y flujogramas.	3.83	3.82	3.84	3.85	3.76	3.76	3.57	3.80	3.74	3.85	3.70	3.86
c. Lleva a cabo cálculos básicos, resuelve problemas prácticos y aborda problemas prácticos utilizando técnicas matemáticas correctas.	3.86	3.64	4.00	3.87	3.97	3.46	3.86	3.80	3.57	3.54	3.60	4.00
d. Recibe, presta atención, interpreta y responde a mensajes verbales y otros apuntes.	3.57	3.60	3.89	3.87	3.83	3.73	3.71	3.80	3.78	3.62	3.70	3.57
e. Organiza ideas y las comunica oralmente.	3.71	4.00	3.95	3.93	4.00	3.81	3.86	3.80	3.83	3.69	3.60	3.57
Destrezas de pensamiento												
a. Produce nuevas ideas.	3.71	3.91	3.79	3.93	3.93	3.73	3.71	3.20	3.74	3.77	3.70	3.29
b. Especifica metas y limitaciones, genera alternativas, considera riesgos y evalúa y escoge la mejor alternativa.	3.86	3.91	3.74	3.86	3.79	3.72	3.86	3.40	3.74	4.00	3.80	3.57
c. Reconoce problemas y traza e implementa un plan de acción.	3.71	3.91	3.63	3.89	3.93	3.62	3.71	3.80	3.78	3.92	3.89	3.71
d. Organiza y procesa símbolos, imágenes, gráficas, objetos y otras informaciones.	3.71	3.55	3.44	3.74	3.83	3.42	3.86	3.60	3.61	3.23	3.50	3.43
e. Usa técnicas de aprendizaje eficientes para adquirir y aplicar nuevos conocimientos y destrezas.	3.43	3.73	3.42	3.96	3.93	3.84	3.86	3.60	3.79	3.33	3.40	3.29

competencia	nivel de importancia promedio (1.0 – 4.0)											
	Analista de mercados	Gerentes de ventas	Contadores y auditores	Maestro de escuela elemental	Maestro de escuela elemental - matemáticas	Maestro de escuela elemental - inglés	Farmacéuticos	Tecnólogos médicos y clínicos	Trabajadores de la salud mental y abuso de sustancias	Administradores de redes y sistemas de computadoras	Analistas de computadoras	Ingenieros civiles
f. Descubre reglas o principios subyacentes en la relación entre dos cosas u objetos y las utiliza para resolver problemas.	3.43	3.45	3.42	3.78	3.86	3.48	3.86	3.20	3.75	3.23	3.50	3.14
Cualidades personales												
a. Ejerce un alto nivel de esfuerzo y persevera hacia la obtención de logros.	3.86	4.00	3.95	3.94	3.97	3.77	3.86	3.60	3.87	3.77	3.90	3.71
b. Cree en su valor propio y mantiene una visión positiva de si mismo.	3.57	3.82	3.72	3.91	3.90	3.69	3.86	3.80	3.82	3.62	3.50	3.86
c. Demuestra entendimiento, amigabilidad, adaptabilidad y empatía con los demás.	3.71	3.82	3.84	3.94	3.93	3.73	3.86	3.80	3.87	3.69	3.60	3.57
d. Evalúa su comportamiento, establece metas personales, monitorea su progreso y exhibe autocontrol.	3.71	3.82	3.74	3.91	3.93	3.73	3.86	3.60	3.77	3.62	3.60	3.50
e. Elige cursos de acción éticos.	3.71	3.73	3.83	3.87	3.79	3.83	3.86	3.40	3.66	3.69	3.60	4.00
Recursos												
a. Selecciona actividades relevantes a los objetivos, establece orden de importancia, distribuye el tiempo y prepara y sigue programas de trabajo.	3.71	3.82	3.79	3.94	3.86	3.73	3.86	4.00	3.74	3.62	3.70	3.57
b. Usa y prepara presupuestos, hace predicciones, mantiene archivos de documentos y se ajusta a metas y objetivos.	3.71	3.82	3.84	3.53	3.62	3.23	3.43	3.40	3.54	3.08	3.20	3.29
c. Adquiere, almacena, distribuye y usa materiales o espacios eficientemente.	3.14	3.73	3.47	3.64	3.59	3.58	3.57	3.60	3.37	2.92	2.90	3.00
d. Evalúa destrezas y distribuye el trabajo de acuerdo a estas, evalúa desempeños y provee retroalimentación.	3.43	3.82	3.61	3.83	3.79	3.80	3.71	3.60	3.63	3.54	3.56	3.14
Interpersonal												
a. Contribuye al esfuerzo grupal.	3.57	3.91	3.68	3.91	3.86	3.88	3.86	3.80	3.79	3.85	3.60	3.71
b. Enseña a otros nuevas destrezas.	3.29	3.73	3.63	3.84	3.83	3.81	3.71	3.60	3.81	3.62	3.44	3.14

competencia	nivel de importancia promedio (1.0 – 4.0)											
	Analista de mercados	Gerentes de ventas	Contadores y auditores	Maestro de escuela elemental	Maestro de escuela elemental - matemáticas	Maestro de escuela elemental - inglés	Farmacéuticos	Tecnólogos médicos y clínicos	Trabajadores de la salud mental y abuso de sustancias	Administradores de redes y sistemas de computadoras	Analistas de computadoras	Ingenieros civiles
c. Trabaja para satisfacer las expectativas del cliente.	4.00	4.00	3.79	3.88	3.93	3.65	4.00	4.00	3.77	3.92	3.80	4.00
d. Comunica ideas y justifica su posición, persuade y convence a otros y cambia los procedimientos y políticas existentes responsablemente.	3.43	3.55	3.68	3.66	3.62	3.38	3.86	3.20	3.73	3.31	3.40	3.57
e. Trabaja en lograr acuerdos que requieran el intercambio de recursos y resuelve intereses divergentes.	3.57	3.91	3.84	3.72	3.75	3.58	3.86	3.60	3.81	3.69	3.60	3.43
f. Trabaja bien con hombres y mujeres con trasfondos diversos.	3.43	3.73	3.61	3.80	3.72	3.72	3.86	3.60	3.82	3.54	3.50	3.29
Información												
a. Adquiere y evalúa información.	3.86	3.91	3.84	3.80	3.71	3.58	3.86	3.60	3.81	3.69	3.80	3.43
b. Organiza y mantiene información.	3.57	3.91	3.84	3.72	3.75	3.58	3.86	3.60	3.81	3.69	3.60	3.43
c. Interpreta y comunica información.	3.86	3.91	3.79	3.78	3.75	3.69	3.86	3.40	3.78	3.69	3.80	3.71
d. Usa computadoras para procesar información.	3.86	3.73	3.95	3.81	3.64	3.62	3.71	3.80	3.63	3.54	3.80	3.29
Sistemas												
a. Conoce cómo trabajan los sistemas sociales, organizacionales y tecnológicos y opera efectivamente con ellos.	3.29	3.73	3.39	3.70	3.66	3.54	3.43	3.40	3.62	3.17	3.40	2.86
b. Distingue tendencias, predice impactos en sistemas operacionales, diagnostica desviaciones en el desempeño de los sistemas y corrige malfuncionamientos.	3.29	3.73	3.42	3.47	3.55	3.35	3.57	3.60	3.56	3.69	3.60	3.43
c. Sugiere modificaciones en sistemas existentes y desarrolla sistemas nuevos o alternativos para mejorar su desempeño.	3.00	3.64	3.33	3.50	3.61	3.42	3.57	3.60	3.61	3.54	3.78	3.57
Tecnología												
a. Elige procedimientos, herramientas o equipos incluyendo computadoras y tecnología relacionada.	3.29	3.45	3.42	3.79	3.72	3.69	3.43	3.40	3.58	3.46	3.90	3.43

competencia	nivel de importancia promedio (1.0 – 4.0)											
	Analista de mercados	Gerentes de ventas	Contadores y auditores	Maestro de escuela elemental	Maestro de escuela elemental - matemáticas	Maestro de escuela elemental - inglés	Farmacéuticos	Tecnólogos médicos y clínicos	Trabajadores de la salud mental y abuso de sustancias	Administradores de redes y sistemas de computadoras	Analistas de computadoras	Ingenieros civiles
b. Entiende metas generales y procedimientos apropiados para armar y operar equipos.	3.00	3.55	3.16	3.43	3.52	3.27	3.43	3.40	3.39	3.62	3.60	3.50
c. Previene, identifica o resuelve problemas con los equipos, incluyendo computadoras y otras tecnologías.	3.00	3.36	3.21	3.34	3.45	3.12	3.29	3.60	3.41	3.85	3.60	3.57

Escala: Muy importante (4), importante (3), poco importante (2) y nada importante (1)

Tabla 30: Nivel de importancia de las competencias generales de los egresados según los patronos en función de los grupos ocupacionales

competencia	nivel de importancia promedio (1.0 – 4.0)			
	AE	E	SS	TC
Destrezas básicas				
a. Localiza, entiende e interpreta información escrita en prosa y en documento tales como manuales, gráficas y programas.	3.78	3.81	3.76	3.73
b. Comunica cosas, ideas, información y mensajes en forma escrita: crea documentos como cartas, direcciones, manuales, informes, gráficas y flujogramas.	3.85	3.81	3.73	3.80
c. Lleva a cabo cálculos básicos, resuelve problemas prácticos y aborda problemas prácticos utilizando técnicas matemáticas correctas.	3.83	3.80	3.64	3.67
d. Recibe, presta atención, interpreta y responde a mensajes verbales y otros apuntes.	3.74	3.83	3.78	3.63
e. Organiza ideas y las comunica oralmente.	3.93	3.92	3.84	3.63
Destrezas de pensamiento				
a. Produce nuevas ideas.	3.83	3.89	3.69	3.63
b. Especifica metas y limitaciones, genera alternativas, considera riesgos y evalúa y escoge la mejor alternativa.	3.83	3.82	3.73	3.83
c. Reconoce problemas y traza e implementa un plan de acción.	3.75	3.84	3.78	3.86
d. Organiza y procesa símbolos, imágenes, gráficas, objetos y otras informaciones.	3.49	3.69	3.65	3.37
e. Usa técnicas de aprendizaje eficientes para adquirir y aplicar nuevos conocimientos y destrezas.	3.48	3.93	3.78	3.34
f. Descubre reglas o principios subyacentes en la relación entre dos cosas u objetos y las utiliza para resolver problemas.	3.43	3.74	3.71	3.30
Cualidades personales				

competencia	nivel de importancia promedio (1.0 – 4.0)			
	AE	E	SS	TC
a. Ejerce un alto nivel de esfuerzo y persevera hacia la obtención de logros.	3.95	3.91	3.84	3.80
b. Cree en su valor propio y mantiene una visión positiva de si mismo.	3.74	3.84	3.82	3.62
c. Demuestra entendimiento, amigabilidad, adaptabilidad y empatía con los demás.	3.80	3.89	3.86	3.63
d. Evalúa su comportamiento, establece metas personales, monitorea su progreso y exhibe autocontrol.	3.78	3.88	3.77	3.59
e. Elige cursos de acción éticos.	3.74	3.84	3.67	3.72
Recursos				
a. Selecciona actividades relevantes a los objetivos, establece orden de importancia, distribuye el tiempo y prepara y sigue programas de trabajo.	3.78	3.88	3.79	3.63
b. Usa y prepara presupuestos, hace predicciones, mantiene archivos de documentos y se ajusta a metas y objetivos.	3.83	3.49	3.52	3.17
c. Adquiere, almacena, distribuye y usa materiales o espacios eficientemente.	3.45	3.61	3.44	2.93
d. Evalúa destrezas y distribuye el trabajo de acuerdo a estas, evalúa desempeños y provee retroalimentación.	3.62	3.82	3.65	3.45
Interpersonal				
a. Contribuye al esfuerzo grupal.	3.75	3.89	3.80	3.73
b. Enseña a otros nuevas destrezas.	3.55	3.83	3.78	3.45
c. Trabaja para satisfacer las expectativas del cliente.	3.88	3.84	3.83	3.90
d. Comunica ideas y justifica su posición, persuade y convence a otros y cambia los procedimientos y políticas existentes responsablemente.	3.63	3.59	3.70	3.40
e. Trabaja en lograr acuerdos que requieran el intercambio de recursos y resuelve intereses divergentes.	3.66	3.64	3.67	3.33
f. Trabaja bien con hombres y mujeres con trasfondos diversos.	3.62	3.77	3.80	3.47
Información				
a. Adquiere y evalúa información.	3.85	3.73	3.80	3.67
b. Organiza y mantiene información.	3.80	3.70	3.80	3.60
c. Interpreta y comunica información.	3.83	3.76	3.76	3.73
d. Usa computadoras para procesar información.	3.85	3.73	3.67	3.57
Sistemas				
a. Conoce cómo trabajan los sistemas sociales, organizacionales y tecnológicos y opera efectivamente con ellos.	3.51	3.66	3.56	3.17
b. Distingue tendencias, predice impactos en sistemas operacionales, diagnostica desviaciones en el desempeño de los sistemas y corrige malfuncionamientos.	3.48	3.46	3.55	3.60
c. Sugiere modificaciones en sistemas existentes y desarrolla sistemas nuevos o alternativos para mejorar su desempeño.	3.33	3.51	3.59	3.62
Tecnología				
a. Elige procedimientos, herramientas o equipos incluyendo computadoras y tecnología relacionada.	3.43	3.75	3.53	3.60
b. Entiende metas generales y procedimientos apropiados para armar y operar equipos.	3.25	3.42	3.39	3.59
c. Previene, identifica o resuelve problemas con los equipos, incluyendo computadoras y otras tecnologías.	3.23	3.32	3.40	3.70

Escala: Muy importante (4), importante (3), poco importante (2) y nada importante (1)

Tabla 31: Nivel de importancia de las competencias generales de los egresados según los patronos

<i>competencia general</i>	<i>nivel de importancia promedio (1.0 – 4.0)</i>
<i>Destrezas básicas</i>	
a. Localiza, entiende e interpreta información escrita en prosa y en documento tales como manuales, gráficas y programas.	3.79
b. Comunica cosas, ideas, información y mensajes en forma escrita: crea documentos como cartas, direcciones, manuales, informes, gráficas y flujogramas.	3.80
c. Lleva a cabo cálculos básicos, resuelve problemas prácticos y aborda problemas prácticos utilizando técnicas matemáticas correctas.	3.75
d. Recibe, presta atención, interpreta y responde a mensajes verbales y otros apuntes.	3.78
e. Organiza ideas y las comunica oralmente.	3.87
<i>Destrezas de pensamiento</i>	
a. Produce nuevas ideas.	3.80
b. Especifica metas y limitaciones, genera alternativas, considera riesgos y evalúa y escoge la mejor alternativa.	3.80
c. Reconoce problemas y traza e implementa un plan de acción.	3.82
d. Organiza y procesa símbolos, imágenes, gráficas, objetos y otras informaciones.	3.61
e. Usa técnicas de aprendizaje eficientes para adquirir y aplicar nuevos conocimientos y destrezas.	3.75
f. Descubre reglas o principios subyacentes en la relación entre dos cosas u objetos y las utiliza para resolver problemas.	3.63
<i>Cualidades personales</i>	
a. Ejerce un alto nivel de esfuerzo y persevera hacia la obtención de logros.	3.89
b. Cree en su valor propio y mantiene una visión positiva de si mismo.	3.80
c. Demuestra entendimiento, amigabilidad, adaptabilidad y empatía con los demás.	3.84
d. Evalúa su comportamiento, establece metas personales, monitorea su progreso y exhibe autocontrol.	3.80
e. Elige cursos de acción éticos.	3.77
<i>Recursos</i>	
a. Selecciona actividades relevantes a los objetivos, establece orden de importancia, distribuye el tiempo y prepara y sigue programas de trabajo.	3.81
b. Usa y prepara presupuestos, hace predicciones, mantiene archivos de documentos y se ajusta a metas y objetivos.	3.51
c. Adquiere, almacena, distribuye y usa materiales o espacios eficientemente.	3.47
d. Evalúa destrezas y distribuye el trabajo de acuerdo a estas, evalúa desempeños y provee retroalimentación.	3.70
<i>Interpersonal</i>	
a. Contribuye al esfuerzo grupal.	3.83
b. Enseña a otros nuevas destrezas.	3.73
c. Trabaja para satisfacer las expectativas del cliente.	3.85
d. Comunica ideas y justifica su posición, persuade y convence a otros y cambia los procedimientos y políticas existentes responsablemente.	3.59
e. Trabaja en lograr acuerdos que requieran el intercambio de recursos y resuelve intereses divergentes.	3.61
f. Trabaja bien con hombres y mujeres con trasfondos diversos.	3.71
<i>Información</i>	
a. Adquiere y evalúa información.	3.76
b. Organiza y mantiene información.	3.72
c. Interpreta y comunica información.	3.76
d. Usa computadoras para procesar información.	3.72
<i>Sistemas</i>	

a. Conoce cómo trabajan los sistemas sociales, organizacionales y tecnológicos y opera efectivamente con ellos.	3.55
b. Distingue tendencias, predice impactos en sistemas operacionales, diagnostica desviaciones en el desempeño de los sistemas y corrige malfuncionamientos.	3.51
c. Sugiere modificaciones en sistemas existentes y desarrolla sistemas nuevos o alternativos para mejorar su desempeño.	3.51
Tecnología	
a. Elige procedimientos, herramientas o equipos incluyendo computadoras y tecnología relacionada.	3.63
b. Entiende metas generales y procedimientos apropiados para armar y operar equipos.	3.40
c. Previene, identifica o resuelve problemas con los equipos, incluyendo computadoras y otras tecnologías.	3.37

Escala: Muy importante (4), importante (3), poco importante (2) y nada importante (1)

La Tabla 29 recoge información valiosa para los programas académicos relacionados a las ocupaciones bajo estudio respecto a la importancia que le adjudican los patronos a las competencias generales. Se observa en general que los patronos por ocupación evalúan todas las competencias generales entre *muy importante e importante*. Cuando las competencias son consideradas por grupo ocupacional (ver Tabla 30) se observan tendencias interesantes. Por ejemplo, los patronos del grupo ocupacional:

- TC consistentemente adjudicaron menor importancia a las competencias relacionadas a cualidades personales, recursos e interpersonales que los demás grupos.
- AE adjudicaron menor importancia a las competencias relacionadas a tecnología pero fueron los que mayor importancia otorgaron a las competencias de información.
- E adjudicaron mayor importancia que los demás grupos ocupacionales a las competencias generales de destrezas de pensamiento.

Al considerar las competencias generales sin distinción alguna de la ocupación para la cual el patrono contestó el cuestionario se observa que se evaluó claramente como *muy importante* (sobre 3.70) las competencias relativas a destrezas básicas, destrezas de pensamiento, cualidades personales e información. Las competencias sobre sistemas y tecnología recibieron puntuaciones

promedios en los alrededores de 3.5, indicativo de que fueron consideradas entre *muy importante* e *importante*.

Se consultó a los patronos sobre su opinión en cuanto al dominio de las competencias generales por los egresados. Para esto se les preguntó: *¿Cómo evalúa cada una de las competencias generales de los (ocupación correspondiente)?* Los patronos evaluaron el dominio de las competencias como *muy satisfactoria* (4), *satisfactoria* (3), *poco satisfactoria* (2) y *nada satisfactoria* (1). La Tabla 32 recoge los resultados por ocupación y la Tabla 33 recoge las contestaciones en función de los grupos ocupacionales. Los resultados sin distinguir la ocupación para la que se sometió el cuestionario se recogen en la Tabla 34.

Tabla 32: Evaluación de satisfacción de las competencias generales de los egresados según los patronos en función de las ocupaciones

competencia general	nivel de satisfacción promedio (1.0 – 4.0)											
	Analista de mercados	Gerentes de ventas	Contadores y auditores	Maestro de escuela elemental	Maestro de escuela intermedia - matemáticas	Maestro de escuela intermedia - inglés	Farmacéuticos	Tecnólogos médicos y clínicos	Trabajadores de la salud mental y abuso de sustancias	Administradores de redes y sistemas de computadoras	Analistas de computadoras	Ingenieros civiles
Destrezas básicas												
a. Localiza, entiende e interpreta información escrita en prosa y en documento tales como manuales, gráficas y programas.	3.71	3.20	3.41	3.62	3.37	3.46	3.71	3.80	3.61	3.45	3.70	3.17
b. Comunica cosas, ideas, información y mensajes en forma escrita: crea documentos como cartas, direcciones, manuales, informes, gráficas y flujogramas.	3.86	3.20	3.65	3.67	3.44	3.50	3.86	4.00	3.72	3.58	3.89	2.83

competencia general	nivel de satisfacción promedio (1.0 – 4.0)											
	Analista de mercados	Gerentes de ventas	Contadores y auditores	Maestro de escuela elemental	Maestro de escuela intermedia - matemáticas	Maestro de escuela intermedia - inglés	Farmacéuticos	Tecnólogos médicos y clínicos	Trabajadores de la salud mental y abuso de sustancias	Administradores de redes y sistemas de computadoras	Analistas de computadoras	Ingenieros civiles
c. Lleva a cabo cálculos básicos, resuelve problemas prácticos y aborda problemas prácticos utilizando técnicas matemáticas correctas.	3.86	3.10	3.71	3.57	3.70	3.33	3.86	3.80	3.61	3.45	3.50	3.50
d. Recibe, presta atención, interpreta y responde a mensajes verbales y otros apuntes.	3.57	3.40	3.53	3.69	3.41	3.50	3.86	4.00	3.70	3.67	3.70	3.33
e. Organiza ideas y las comunica oralmente.	3.57	3.40	3.38	3.67	3.44	3.48	3.86	3.60	3.67	3.58	3.80	3.50
Destrezas de pensamiento												
a. Produce nuevas ideas.	3.29	3.50	3.24	3.66	3.38	3.29	3.86	3.40	3.76	3.58	3.60	3.67
b. Especifica metas y limitaciones, genera alternativas, considera riesgos y evalúa y escoge la mejor alternativa.	3.43	3.60	3.24	3.62	3.38	3.33	3.86	3.40	3.71	3.73	3.70	3.33
c. Reconoce problemas y traza e implementa un plan de acción.	3.57	3.56	3.31	3.65	3.35	3.25	3.86	3.60	3.79	3.75	3.90	3.50
d. Organiza y procesa símbolos, imágenes, gráficas, objetos y otras informaciones.	3.57	3.30	3.18	3.57	3.58	3.08	3.86	3.40	3.67	3.25	3.70	3.33
e. Usa técnicas de aprendizaje eficientes para adquirir y aplicar nuevos conocimientos y destrezas.	3.14	3.30	3.29	3.66	3.48	3.30	3.86	3.40	3.76	3.36	3.44	3.17
f. Descubre reglas o principios subyacentes en la relación entre dos cosas u objetos y las utiliza para resolver problemas.	2.86	3.20	3.19	3.51	3.42	3.33	3.86	3.40	3.65	3.55	3.33	3.33
Cualidades personales												
a. Ejerce un alto nivel de esfuerzo y persevera hacia la obtención de logros.	3.71	3.50	3.53	3.72	3.54	3.54	3.86	3.60	3.85	3.73	3.67	3.50
b. Cree en su valor propio y mantiene una visión positiva de sí mismo.	3.29	3.50	3.59	3.69	3.46	3.38	3.86	3.60	3.82	3.45	3.30	3.33
c. Demuestra entendimiento, amigabilidad, adaptabilidad y empatía con los demás.	3.57	3.30	3.41	3.63	3.46	3.43	3.86	3.80	3.79	3.64	3.60	3.33

competencia general	nivel de satisfacción promedio (1.0 – 4.0)											
	Analista de mercados	Gerentes de ventas	Contadores y auditores	Maestro de escuela elemental	Maestro de escuela intermedia - matemáticas	Maestro de escuela intermedia - inglés	Farmacéuticos	Tecnólogos médicos y clínicos	Trabajadores de la salud mental y abuso de sustancias	Administradores de redes y sistemas de computadoras	Analistas de computadoras	Ingenieros civiles
d. Evalúa su comportamiento, establece metas personales, monitorea su progreso y exhibe autocontrol.	3.43	3.40	3.35	3.57	3.27	3.43	3.83	3.60	3.73	3.50	3.50	3.50
e. Elige cursos de acción éticos.	3.67	3.40	3.53	3.56	3.36	3.52	3.86	3.40	3.73	3.55	3.60	3.60
Recursos												
a. Selecciona actividades relevantes a los objetivos, establece orden de importancia, distribuye el tiempo y prepara y sigue programas de trabajo.	3.57	3.40	3.41	3.61	3.42	3.30	3.86	3.80	3.75	3.55	3.60	3.67
b. Usa y prepara presupuestos, hace predicciones, mantiene archivos de documentos y se ajusta a metas y objetivos.	3.57	3.40	3.53	3.21	3.23	3.21	3.71	3.40	3.63	3.10	3.30	3.17
c. Adquiere, almacena, distribuye y usa materiales o espacios eficientemente.	2.86	3.40	3.35	3.44	3.35	3.21	3.71	3.40	3.50	3.18	3.10	2.83
d. Evalúa destrezas y distribuye el trabajo de acuerdo a estas, evalúa desempeños y provee retroalimentación.	3.14	3.30	3.35	3.53	3.28	3.38	3.86	3.40	3.55	3.45	3.60	3.17
Interpersonal												
a. Contribuye al esfuerzo grupal.	3.43	3.60	3.59	3.61	3.46	3.42	3.86	4.00	3.79	3.73	3.60	3.50
b. Enseña a otros nuevas destrezas.	3.00	3.30	3.35	3.61	3.27	3.33	3.86	3.80	3.79	3.55	3.60	3.17
c. Trabaja para satisfacer las expectativas del cliente.	3.71	3.70	3.41	3.61	3.50	3.46	3.86	4.00	3.79	3.91	3.90	3.67
d. Comunica ideas y justifica su posición, persuade y convence a otros y cambia los procedimientos y políticas existentes responsablemente.	3.57	3.00	3.35	3.46	3.27	3.17	3.86	3.40	3.68	3.55	3.60	3.33
e. Trabaja en lograr acuerdos que requieran el intercambio de recursos y resuelve intereses divergentes.	3.43	3.00	3.29	3.54	3.19	3.29	3.86	3.40	3.70	3.45	3.40	3.33

competencia general	nivel de satisfacción promedio (1.0 – 4.0)											
	Analista de mercados	Gerentes de ventas	Contadores y auditores	Maestro de escuela elemental	Maestro de escuela intermedia - matemáticas	Maestro de escuela intermedia - inglés	Farmacéuticos	Tecnólogos médicos y clínicos	Trabajadores de la salud mental y abuso de sustancias	Administradores de redes y sistemas de computadoras	Analistas de computadoras	Ingenieros civiles
f. Trabaja bien con hombres y mujeres con trasfondos diversos.	3.57	3.40	3.29	3.63	3.36	3.38	3.86	4.00	3.71	3.64	3.44	3.17
Información												
a. Adquiere y evalúa información.	4.00	3.30	3.53	3.67	3.35	3.57	3.86	3.60	3.76	3.73	3.67	3.67
b. Organiza y mantiene información.	3.71	3.40	3.47	3.58	3.31	3.43	3.86	3.80	3.71	3.73	3.67	3.50
c. Interpreta y comunica información.	3.86	3.30	3.53	3.53	3.27	3.43	3.86	3.80	3.79	3.73	3.78	3.50
d. Usa computadoras para procesar información.	3.86	3.20	3.59	3.60	3.46	3.61	3.71	4.00	3.65	3.55	3.78	3.50
Sistemas												
a. Conoce cómo trabajan los sistemas sociales, organizacionales y tecnológicos y opera efectivamente con ellos.	3.00	3.50	3.06	3.42	3.20	3.46	3.57	3.40	3.74	3.45	3.30	3.00
b. Distingue tendencias, predice impactos en sistemas operacionales, diagnostica desviaciones en el desempeño de los sistemas y corrige malfuncionamientos.	3.43	3.60	3.00	3.30	3.16	3.13	3.71	3.60	3.71	3.73	3.80	3.00
c. Sugiere modificaciones en sistemas existentes y desarrolla sistemas nuevos o alternativos para mejorar su desempeño.	3.14	3.40	3.24	3.29	3.15	3.00	3.71	3.40	3.62	3.73	3.80	3.33
Tecnología												
a. Elige procedimientos, herramientas o equipos incluyendo computadoras y tecnología relacionada.	3.14	3.20	3.41	3.50	3.46	3.54	3.57	3.60	3.62	3.73	3.70	3.67
b. Entiende metas generales y procedimientos apropiados para armar y operar equipos.	3.43	3.30	3.35	3.28	3.31	3.25	3.43	3.60	3.50	3.64	3.60	3.50
c. Previene, identifica o resuelve problemas con los equipos, incluyendo computadoras y otras tecnologías.	3.00	3.00	3.29	3.25	3.27	3.13	3.43	3.80	3.55	3.82	3.70	3.67

Escala: Muy satisfactoria (4), satisfactoria (3), poco satisfactoria (2) y nada satisfactoria (1)

Tabla 33: Evaluación de satisfacción de las competencias generales de los egresados según los patronos en función de los grupos ocupacionales

<i>competencia general</i>	<i>nivel de satisfacción promedio (1.0 – 4.0)</i>			
	<i>AE</i>	<i>E</i>	<i>SS</i>	<i>TC</i>
<i>Destrezas básicas</i>				
a. Localiza, entiende e interpreta información escrita en prosa y en documento tales como manuales, gráficas y programas.	3.41	3.52	3.65	3.48
b. Comunica cosas, ideas, información y mensajes en forma escrita: crea documentos como cartas, direcciones, manuales, informes, gráficas y flujogramas.	3.59	3.58	3.78	3.52
c. Lleva a cabo cálculos básicos, resuelve problemas prácticos y aborda problemas prácticos utilizando técnicas matemáticas correctas.	3.51	3.55	3.68	3.48
d. Recibe, presta atención, interpreta y responde a mensajes verbales y otros apuntes.	3.51	3.58	3.76	3.61
e. Organiza ideas y las comunica oralmente.	3.47	3.57	3.70	3.64
<i>Destrezas de pensamiento</i>				
a. Produce nuevas ideas.	3.38	3.51	3.74	3.61
b. Especifica metas y limitaciones, genera alternativas, considera riesgos y evalúa y escoge la mejor alternativa.	3.41	3.50	3.70	3.63
c. Reconoce problemas y traza e implementa un plan de acción.	3.49	3.49	3.78	3.75
d. Organiza y procesa símbolos, imágenes, gráficas, objetos y otras informaciones.	3.27	3.46	3.67	3.43
e. Usa técnicas de aprendizaje eficientes para adquirir y aplicar nuevos conocimientos y destrezas.	3.26	3.54	3.74	3.35
f. Descubre reglas o principios subyacentes en la relación entre dos cosas u objetos y las utiliza para resolver problemas.	3.14	3.45	3.66	3.42
<i>Cualidades personales</i>				
a. Ejerce un alto nivel de esfuerzo y persevera hacia la obtención de logros.	3.57	3.64	3.83	3.65
b. Cree en su valor propio y mantiene una visión positiva de si mismo.	3.54	3.57	3.80	3.37
c. Demuestra entendimiento, amigabilidad, adaptabilidad y empatía con los demás.	3.46	3.55	3.80	3.56
d. Evalúa su comportamiento, establece metas personales, monitorea su progreso y exhibe autocontrol.	3.41	3.47	3.73	3.50
e. Elige cursos de acción éticos.	3.53	3.50	3.72	3.58
<i>Recursos</i>				
a. Selecciona actividades relevantes a los objetivos, establece orden de importancia, distribuye el tiempo y prepara y sigue programas de trabajo.	3.46	3.50	3.78	3.59
b. Usa y prepara presupuestos, hace predicciones, mantiene archivos de documentos y se ajusta a metas y objetivos.	3.54	3.21	3.62	3.19
c. Adquiere, almacena, distribuye y usa materiales o espacios eficientemente.	3.27	3.37	3.53	3.07
d. Evalúa destrezas y distribuye el trabajo de acuerdo a estas, evalúa desempeños y provee retroalimentación.	3.32	3.44	3.59	3.44
<i>Interpersonal</i>				
a. Contribuye al esfuerzo grupal.	3.59	3.53	3.83	3.63
b. Enseña a otros nuevas destrezas.	3.27	3.47	3.81	3.48
c. Trabaja para satisfacer las expectativas del cliente.	3.57	3.55	3.83	3.85
d. Comunica ideas y justifica su posición, persuade y convence a otros y cambia los procedimientos y políticas existentes responsablemente.	3.35	3.35	3.68	3.52
e. Trabaja en lograr acuerdos que requieran el intercambio de recursos y resuelve intereses divergentes.	3.30	3.40	3.70	3.41
f. Trabaja bien con hombres y mujeres con trasfondos diversos.	3.41	3.51	3.77	3.46
<i>Información</i>				
a. Adquiere y evalúa información.	3.57	3.57	3.77	3.69
b. Organiza y mantiene información.	3.51	3.49	3.74	3.65

<i>competencia general</i>	<i>nivel de satisfacción promedio (1.0 – 4.0)</i>			
	<i>AE</i>	<i>E</i>	<i>SS</i>	<i>TC</i>
c. Interpreta y comunica información.	3.54	3.45	3.80	3.69
d. Usa computadoras para procesar información.	3.54	3.57	3.70	3.62
Sistemas				
a. Conoce cómo trabajan los sistemas sociales, organizacionales y tecnológicos y opera efectivamente con ellos.	3.25	3.38	3.64	3.30
b. Distingue tendencias, predice impactos en sistemas operacionales, diagnostica desviaciones en el desempeño de los sistemas y corrige malfuncionamientos.	3.30	3.23	3.66	3.62
c. Sugiere modificaciones en sistemas existentes y desarrolla sistemas nuevos o alternativos para mejorar su desempeño.	3.27	3.19	3.57	3.67
Tecnología				
a. Elige procedimientos, herramientas o equipos incluyendo computadoras y tecnología relacionada.	3.27	3.50	3.57	3.70
b. Entiende metas generales y procedimientos apropiados para armar y operar equipos.	3.35	3.28	3.47	3.59
c. Previene, identifica o resuelve problemas con los equipos, incluyendo computadoras y otras tecnologías.	3.14	3.23	3.52	3.74

Escala: Muy satisfactoria (4), satisfactoria (3), poco satisfactoria (2) y nada satisfactoria (1)

Tabla 34: Evaluación de satisfacción de las competencias generales de los egresados según los patronos

<i>competencia general</i>	<i>nivel de satisfacción promedio (1.0 – 4.0)</i>
Destrezas básicas	
a. Localiza, entiende e interpreta información escrita en prosa y en documento tales como manuales, gráficas y programas.	3.52
b. Comunica cosas, ideas, información y mensajes en forma escrita: crea documentos como cartas, direcciones, manuales, informes, gráficas y flujogramas.	3.61
c. Lleva a cabo cálculos básicos, resuelve problemas prácticos y aborda problemas prácticos utilizando técnicas matemáticas correctas.	3.56
d. Recibe, presta atención, interpreta y responde a mensajes verbales y otros apuntes.	3.61
e. Organiza ideas y las comunica oralmente.	3.59
Destrezas de pensamiento	
a. Produce nuevas ideas.	3.55
b. Especifica metas y limitaciones, genera alternativas, considera riesgos y evalúa y escoge la mejor alternativa.	3.54
c. Reconoce problemas y traza e implementa un plan de acción.	3.58
d. Organiza y procesa símbolos, imágenes, gráficas, objetos y otras informaciones.	3.47
e. Usa técnicas de aprendizaje eficientes para adquirir y aplicar nuevos conocimientos y destrezas.	3.52
f. Descubre reglas o principios subyacentes en la relación entre dos cosas u objetos y las utiliza para resolver problemas.	3.44
Cualidades personales	
a. Ejerce un alto nivel de esfuerzo y persevera hacia la obtención de logros.	3.67
b. Cree en su valor propio y mantiene una visión positiva de sí mismo.	3.59
c. Demuestra entendimiento, amigabilidad, adaptabilidad y empatía con los demás.	3.59
d. Evalúa su comportamiento, establece metas personales, monitorea su progreso y exhibe autocontrol.	3.52
e. Elige cursos de acción éticos.	3.56
Recursos	
a. Selecciona actividades relevantes a los objetivos, establece orden de importancia, distribuye el tiempo y prepara y sigue programas de trabajo.	3.56

<i>competencia general</i>	<i>nivel de</i>
b. Usa y prepara presupuestos, hace predicciones, mantiene archivos de documentos y se ajusta a metas y objetivos.	3.35
c. Adquiere, almacena, distribuye y usa materiales o espacios eficientemente.	3.35
d. Evalúa destrezas y distribuye el trabajo de acuerdo a estas, evalúa desempeños y provee retroalimentación.	3.45
<i>Interpersonal</i>	
a. Contribuye al esfuerzo grupal.	3.62
b. Enseña a otros nuevas destrezas.	3.51
c. Trabaja para satisfacer las expectativas del cliente.	3.65
d. Comunica ideas y justifica su posición, persuade y convence a otros y cambia los procedimientos y políticas existentes responsablemente.	3.44
e. Trabaja en lograr acuerdos que requieran el intercambio de recursos y resuelve intereses divergentes.	3.44
f. Trabaja bien con hombres y mujeres con trasfondos diversos.	3.54
<i>Información</i>	
a. Adquiere y evalúa información.	3.63
b. Organiza y mantiene información.	3.57
c. Interpreta y comunica información.	3.57
d. Usa computadoras para procesar información.	3.60
<i>Sistemas</i>	
a. Conoce cómo trabajan los sistemas sociales, organizacionales y tecnológicos y opera efectivamente con ellos.	3.40
b. Distingue tendencias, predice impactos en sistemas operacionales, diagnostica desviaciones en el desempeño de los sistemas y corrige malfuncionamientos.	3.38
c. Sugiere modificaciones en sistemas existentes y desarrolla sistemas nuevos o alternativos para mejorar su desempeño.	3.35
<i>Tecnología</i>	
a. Elige procedimientos, herramientas o equipos incluyendo computadoras y tecnología relacionada.	3.50
b. Entiende metas generales y procedimientos apropiados para armar y operar equipos.	3.37
c. Previene, identifica o resuelve problemas con los equipos, incluyendo computadoras y otras tecnologías.	3.34

Escala: Muy satisfactoria (4), satisfactoria (3), poco satisfactoria (2) y nada satisfactoria (1)

En la Tabla 32 se presenta la satisfacción de los patronos con las competencias generales de los egresados de las universidades en Puerto Rico para las ocupaciones estudiadas. Esta información puede ser de utilidad para la revisión curricular de programas relacionados a estas profesiones. Se observa en general que los patronos por ocupación evalúan todas las competencias generales entre *muy satisfactoria* y *satisfactoria*.

Al considerar las contestaciones de los cuestionarios por grupos ocupacionales (Tabla 33) se observa que el grupo de patronos de servicios relacionados a la salud evaluó las competencias generales relacionadas a destrezas básicas, destrezas de pensamiento, cualidades personales, recursos, interpersonal e información con mayor satisfacción que el resto de los grupos. El grupo de patronos que evaluó las competencias de egresados de tecnología y construcción

expresó mayor satisfacción promedio que los demás grupos ocupacionales con las destrezas relacionadas a la tecnología.

Al considerar la satisfacción de los patronos por las competencias generales de los egresados sin hacer distinción alguna por la ocupación para la cual se le sometió el cuestionario se observan evaluaciones en los alrededores de 3.5. Estas puntuaciones representan una satisfacción promedio entre *muy satisfactoria* y *satisfactoria*.

Los investigadores calcularon la diferencia entre el nivel de importancia que le adjudicaron estas a cada competencia general de los patronos y el nivel de satisfacción de estos. Esta diferencia será usada como indicador de cumplimiento de las expectativas de los patronos con las competencias generales de los egresados de los programas académicos de universidades en Puerto Rico. Aunque no es una medida puramente cuantitativa, podemos determinar que si la diferencia es considerablemente positiva la importancia supera el nivel de satisfacción de los patronos y, por tanto, no se cumplen sus expectativas. Por el contrario, si la diferencia es considerablemente negativa significa que la satisfacción es mayor que el nivel de importancia que se le confiere y, por tanto, las expectativas del patrono fueron alcanzadas.

La Tabla 35 presenta la diferencia entre el nivel de importancia y el nivel de satisfacción respecto a las competencias generales por grupo ocupacional como indicador de cumplimiento con las expectativas de los patronos.

Se observa en la Tabla 35 diferencias tanto positivas como negativas. Sin embargo, se observa claramente un mayor número de diferencias positivas y un número significativo de ellas de mayor magnitud que las de los valores negativos. Los grupos ocupacionales de servicios relacionados a la salud (SS) y tecnología y construcción (TC) presentan la mayor cantidad de

valores negativos. Esto implica que existe mayor satisfacción en las competencias generales de dichas áreas.

Tabla 35: Diferencia entre el nivel de importancia y el nivel de satisfacción respecto a las competencias generales de los egresados según los patronos en función de los grupos ocupacionales

<i>competencia general</i>	<i>nivel de importancia – nivel de satisfacción</i>			
	<i>AE</i>	<i>E</i>	<i>SS</i>	<i>TC</i>
<i>Destrezas básicas</i>				
a. Localiza, entiende e interpreta información escrita en prosa y en documento tales como manuales, gráficas y programas.	0.37	0.29	0.10	0.25
b. Comunica cosas, ideas, información y mensajes en forma escrita: crea documentos como cartas, direcciones, manuales, informes, gráficas y flujogramas.	0.25	0.23	-0.05	0.28
c. Lleva a cabo cálculos básicos, resuelve problemas prácticos y aborda problemas prácticos utilizando técnicas matemáticas correctas.	0.31	0.25	-0.04	0.19
d. Recibe, presta atención, interpreta y responde a mensajes verbales y otros apuntes.	0.23	0.25	0.02	0.03
e. Organiza ideas y las comunica oralmente.	0.45	0.34	0.14	-0.01
<i>Destrezas de pensamiento</i>				
a. Produce nuevas ideas.	0.45	0.37	-0.05	0.03
b. Especifica metas y limitaciones, genera alternativas, considera riesgos y evalúa y escoge la mejor alternativa.	0.42	0.32	0.02	0.20
c. Reconoce problemas y traza e implementa un plan de acción.	0.26	0.35	0.00	0.11
d. Organiza y procesa símbolos, imágenes, gráficas, objetos y otras informaciones.	0.22	0.23	-0.02	-0.06
e. Usa técnicas de aprendizaje eficientes para adquirir y aplicar nuevos conocimientos y destrezas.	0.21	0.38	0.04	0.00
f. Descubre reglas o principios subyacentes en la relación entre dos cosas u objetos y las utiliza para resolver problemas.	0.29	0.29	0.06	-0.12
<i>Cualidades personales</i>				
a. Ejerce un alto nivel de esfuerzo y persevera hacia la obtención de logros.	0.38	0.27	0.01	0.15
b. Cree en su valor propio y mantiene una visión positiva de si mismo.	0.20	0.27	0.02	0.25
c. Demuestra entendimiento, amigabilidad, adaptabilidad y empatía con los demás.	0.34	0.35	0.06	0.08
d. Evalúa su comportamiento, establece metas personales, monitorea su progreso y exhibe autocontrol.	0.37	0.41	0.04	0.09
e. Elije cursos de acción éticos.	0.22	0.34	-0.05	0.15
<i>Recursos</i>				
a. Selecciona actividades relevantes a los objetivos, establece orden de importancia, distribuye el tiempo y prepara y sigue programas de trabajo.	0.32	0.38	0.01	0.04
b. Usa y prepara presupuestos, hace predicciones, mantiene archivos de documentos y se ajusta a metas y objetivos.	0.28	0.27	-0.10	-0.03
c. Adquiere, almacena, distribuye y usa materiales o espacios eficientemente.	0.18	0.24	-0.10	-0.14
d. Evalúa destrezas y distribuye el trabajo de acuerdo a estas, evalúa desempeños y provee retroalimentación.	0.29	0.38	0.05	0.00
<i>Interpersonal</i>				
a. Contribuye al esfuerzo grupal.	0.16	0.36	-0.03	0.10
b. Enseña a otros nuevas destrezas.	0.28	0.36	-0.03	-0.03
c. Trabaja para satisfacer las expectativas del cliente.	0.31	0.29	0.01	0.05
d. Comunica ideas y justifica su posición, persuade y convence a otros y cambia los procedimientos y políticas existentes responsablemente.	0.27	0.24	0.02	-0.12
e. Trabaja en lograr acuerdos que requieran el intercambio de recursos y resuelve intereses divergentes.	0.36	0.24	-0.02	-0.07
f. Trabaja bien con hombres y mujeres con trasfondos diversos.	0.21	0.26	0.03	0.01

<i>competencia general</i>	<i>nivel de importancia – nivel de satisfacción</i>			
	<i>AE</i>	<i>E</i>	<i>SS</i>	<i>TC</i>
Información				
a. Adquiere y evalúa información.	0.28	0.16	0.03	-0.03
b. Organiza y mantiene información.	0.29	0.21	0.06	-0.05
c. Interpreta y comunica información.	0.28	0.31	-0.05	0.04
d. Usa computadoras para procesar información.	0.31	0.16	-0.04	-0.05
Sistemas				
a. Conoce cómo trabajan los sistemas sociales, organizacionales y tecnológicos y opera efectivamente con ellos.	0.26	0.28	-0.08	-0.12
b. Distingue tendencias, predice impactos en sistemas operacionales, diagnostica desviaciones en el desempeño de los sistemas y corrige malfuncionamientos.	0.18	0.23	-0.11	-0.02
c. Sugiere modificaciones en sistemas existentes y desarrolla sistemas nuevos o alternativos para mejorar su desempeño.	0.06	0.31	0.02	-0.05
Tecnología				
a. Elige procedimientos, herramientas o equipos incluyendo computadoras y tecnología relacionada.	0.15	0.25	-0.05	-0.10
b. Entiende metas generales y procedimientos apropiados para armar y operar equipos.	-0.10	0.14	-0.08	-0.01
c. Previene, identifica o resuelve problemas con los equipos, incluyendo computadoras y otras tecnologías.	0.09	0.09	-0.12	-0.04

Escala: Muy satisfactoria (4), satisfactoria (3), poco satisfactoria (2) y nada satisfactoria (1)

A los patronos se les preguntó en el cuestionario si los egresados de las universidades en Puerto Rico que trabajaban en las ocupaciones para las que se encuestaban cumplían con sus expectativas en cuanto a sus competencias generales. A la pregunta: *¿Cumplen los (ocupación correspondiente) con las expectativas de su compañía en cuanto a las competencias generales?* los patronos eligieron entre muy satisfactoriamente (4), satisfactoriamente (3), poco satisfactoriamente (2) y no cumplen (1). La Tabla 36 resume la satisfacción promedio de los patronos por ocupación, grupo ocupacional y en general.

Entre las ocupaciones la de Farmacéutico fue la de mayor satisfacción para los patronos en cuanto a sus competencias generales (3.71,) seguida de Tecnólogo médico y clínico, y de Analista de sistemas de cómputos (3.40). En un grupo intermedio se observan las evaluaciones de satisfacción por los patronos para Maestro de escuela intermedia – inglés (3.23), Ingeniero civil (3.14), Contador y Auditor (3.11), Trabajador de la salud mental y abuso de sustancias (3.06), Maestro de escuela elemental (3.00). Las evaluaciones de satisfacción más bajas fueron

para las ocupaciones de Gerente de ventas (2.91), Analista de mercados (2.83), Maestro de escuela intermedia – matemáticas (2.75) y Administrador de redes y sistemas de computadoras (2.75). Por otra parte, cabe destacar que en el análisis por grupo ocupacional el de Servicios relacionados a la salud (SS) presenta los mayores puntajes promedios de satisfacción (3.19), mientras que el grupo ocupacional de Administración de empresas (AE) el de menor puntaje promedio de satisfacción (2.92)

Tabla 36: Promedio del nivel de satisfacción con el cumplimiento de las expectativas de los egresados en cuanto a las competencias generales según los patronos

<i>ocupación</i>	<i>promedio de satisfacción por ocupación (0.0 – 4.0)</i>	<i>grupo ocupacional</i>	<i>promedio de satisfacción por grupo ocupacional (0.0 – 4.0)</i>
Analista de mercados	2.83	AE	2.92
Gerente de ventas	2.91		
Contador y Auditor	3.11		
Maestro de escuela elemental	3.00	E	2.99
Maestro de escuela intermedia – matemáticas	2.76		
Maestro de escuela intermedia – inglés	3.23		
Farmacéutico	3.71	SS	3.19
Tecnólogo médico y clínico	3.40		
Trabajador de la salud mental y abuso de sustancias	3.06		
Administrador de redes y sistemas de computadoras	2.75	TC	3.07
Analista de computadoras	3.40		
Ingeniero civil	3.14		
		General	3.02

Escala: Muy satisfactoriamente (4), satisfactoriamente (3), poco satisfactoriamente (2) y nada satisfactoriamente (1)

Al igual que con las competencias generales, a los patronos se les consultó sobre el nivel de importancia que le adjudican a cada competencia profesional para la ocupación para las que se le encuestó. Los investigadores le asignaron valores a los niveles de importancia de 4 (*muy importante*), 3 (*importante*), 2 (*poco importante*) y 1 (*nada importante*). Se les pidió también a los patronos que indicaran su nivel de satisfacción con el dominio de los egresados con cada competencia profesional. Los patronos evaluaron el dominio de las competencias como *muy satisfactoria* (4), *satisfactoria* (3), *poco satisfactoria* (2) y *nada satisfactoria* (1).

En forma semejante a la evaluación de las competencias generales, los investigadores calcularon la diferencia entre el nivel de importancia y el nivel de satisfacción que le adjudicaron los patronos a cada competencia profesional. Esta diferencia fue usada como indicador de cumplimiento de las expectativas de los patronos con las competencias profesionales de los egresados de los programas académicos. Si el indicador tiene magnitud positiva el nivel de importancia supera la satisfacción y, por tanto, no se cumplen las expectativas de los patronos. Si por el contrario la diferencia en la magnitud es negativa significa que la satisfacción es mayor que el nivel de importancia que se le confiere y, por tanto, las expectativas del patrono estarían alcanzadas.

En las Tablas 37 a la 48 se resumen los resultados por ocupación tanto del nivel de importancia como del nivel de satisfacción con el dominio de las competencias profesionales de los egresados universitarios. En estas tablas además se calcula la diferencia entre los niveles de importancia y satisfacción como indicador de cumplimiento con las expectativas de los patronos con cada competencia.

Tabla 37: Nivel de importancia y nivel de satisfacción con las competencias profesionales según los patronos de los egresados de programas que pueden desempeñarse como Analistas de mercados

<i>competencia profesional</i>	<i>nivel de importancia promedio (1.0 – 4.0)</i>	<i>nivel de satisfacción promedio (1.0 – 4.0)</i>	<i>diferencia entre los niveles de importancia y satisfacción</i>
a. Conocimiento del contexto global, ambiental, político, económico y regulatorio de los negocios.	3.71	2.83	0.88
b. Comportamiento ético y responsabilidad comunitaria en las organizaciones y la sociedad.	3.71	2.67	1.05
c. Conocimiento del análisis de datos estadísticos y de la ciencia gerencial y capacidad para usar estos conocimientos en proceso de toma de decisiones de una organización.	3.71	2.50	1.21
d. Conocimiento de adquisición de información, gerencia e informe de negocios (incluyendo gerencia de información y sistemas de apoyo decisional para contabilidad, producción, distribución y recursos humanos)	3.43	2.83	0.60
e. Conocimiento de la creación de valor a través de la producción integrada y distribución de bienes, servicios e información.	3.29	2.50	0.79
f. Conocimiento de las dinámicas grupales e individuales en las organizaciones.	3.29	2.50	0.79

<i>competencia profesional</i>	<i>nivel de importancia promedio (1.0 – 4.0)</i>	<i>nivel de satisfacción promedio (1.0 – 4.0)</i>	<i>diferencia entre los niveles de importancia y satisfacción</i>
g. Conocimiento de la administración de recursos humanos y su desarrollo.	3.43	2.17	1.26
h. Conocimiento de teoría financiera y sus métodos: informes financieros, análisis y mercados.	3.71	2.50	1.21
i. Conocimiento de gerencia estratégica y toma de decisiones en un ambiente organizacional integrado.	3.57	2.50	1.07
j. Conocimiento de cómo influyen las tecnologías de la información en las estructuras y procesos de las organizaciones y las economías. Conocimiento de cómo influyen en los roles y las técnicas de gerencia.	3.43	2.67	0.76

Escala de importancia: Muy importante (4), importante (3), poco importante (2) y nada importante (1)

Escala de satisfacción: Muy satisfactoria (4), satisfactoria (3), poco satisfactoria (2) y nada satisfactoria (1)

Tabla 38: Nivel de importancia y nivel de satisfacción con las competencias profesionales según los patronos de los egresados de programas que pueden desempeñarse como Gerentes de ventas

<i>competencia profesional</i>	<i>nivel de importancia promedio (1.0 – 4.0)</i>	<i>nivel de satisfacción promedio (1.0 – 4.0)</i>	<i>diferencia entre los niveles de importancia y satisfacción</i>
a. Conocimiento del contexto global, ambiental, político, económico y regulatorio de los negocios.	3.64	2.60	1.04
b. Comportamiento ético y responsabilidad comunitaria en las organizaciones y la sociedad.	3.73	2.90	0.83
c. Conocimiento del análisis de datos estadísticos y de la ciencia gerencial y capacidad para usar estos conocimientos en proceso de toma de decisiones de una organización.	3.64	2.80	0.84
d. Conocimiento de adquisición de información, gerencia e informe de negocios (incluyendo gerencia de información y sistemas de apoyo decisional para contabilidad, producción, distribución y recursos humanos).	3.73	2.90	0.83
e. Conocimiento de la creación de valor a través de la producción integrada y distribución de bienes, servicios e información.	3.55	2.90	0.65
f. Conocimiento de las dinámicas grupales e individuales en las organizaciones.	3.55	3.00	0.55
g. Conocimiento de la administración de recursos humanos y su desarrollo.	3.55	2.70	0.85
h. Conocimiento de teoría financiera y sus métodos: informes financieros, análisis y mercados.	3.55	3.00	0.55
i. Conocimiento de gerencia estratégica y toma de decisiones en un ambiente organizacional integrado.	3.64	2.90	0.74
j. Conocimiento de cómo influyen las tecnologías de la información en las estructuras y procesos de las organizaciones y las economías. Conocimiento de cómo influyen en los roles y las técnicas de gerencia.	3.50	2.70	0.80
k. Conocimiento de los números, sus operaciones, y sus interrelaciones incluyendo aritmética, álgebra, geometría, cálculo, estadísticas y sus aplicaciones.	3.55	3.00	0.55
l. Conocimiento de los principios y métodos asociados a la demostración, promoción y venta de productos y servicios (Esto incluye estrategias y tácticas de mercadeo, técnicas de ventas y sistemas de control de ventas).	3.82	3.10	0.72
m. Conocimiento de los principios y procesos para proveer servicios personales y de cliente, técnicas de avalúo de necesidades, estándares de calidad de servicio, sistemas alternativos de entregas y técnicas de evaluación de satisfacción del cliente.	3.82	2.90	0.92

<i>competencia profesional</i>	<i>nivel de importancia promedio (1.0 – 4.0)</i>	<i>nivel de satisfacción promedio (1.0 – 4.0)</i>	<i>diferencia entre los niveles de importancia y satisfacción</i>
n. Conocimiento de las políticas y prácticas relacionadas a las funciones de los recursos humanos. Esto incluye reclutamiento, selección, adiestramiento, regulaciones y procesos de promoción; compensación y paquete de beneficios, relaciones laborales y estrategias de negociación; sistemas de información personal.	3.55	2.60	0.95
o. Capacidad para trabajar con material o información nueva y comprender sus implicaciones.	3.64	3.20	0.44
p. Capacidad para activamente buscar maneras de ayudar a la gente.	3.64	2.70	0.94
q. Capacidad para captar las reacciones de los demás y entender por qué reaccionan la manera en que lo hacen.	3.64	2.80	0.84
r. Capacidad para analizar las necesidades o requerimientos de un producto para crear un diseño.	3.45	2.80	0.65

Escala de importancia: Muy importante (4), importante (3), poco importante (2) y nada importante (1)

Escala de satisfacción: Muy satisfactoria (4), satisfactoria (3), poco satisfactoria (2) y nada satisfactoria (1)

Tabla 39: Nivel de importancia y nivel de satisfacción con las competencias profesionales según los patronos de los egresados de programas que pueden desempeñarse como Contadores y Auditores

<i>competencia profesional</i>	<i>nivel de importancia promedio (1.0 – 4.0)</i>	<i>nivel de satisfacción promedio (1.0 – 4.0)</i>	<i>diferencia entre los niveles de importancia y satisfacción</i>
a. Conocimiento del contexto global, ambiental, político, económico y regulatorio de los negocios.	3.42	3.00	0.42
b. Comportamiento ético y responsabilidad comunitaria en las organizaciones y la sociedad.	3.74	3.00	0.74
c. Conocimiento del análisis de datos estadísticos y de la ciencia gerencial y capacidad para usar estos conocimientos en proceso de toma de decisiones de una organización.	3.53	3.00	0.53
d. Conocimiento de adquisición de información, gerencia e informe de negocios (incluyendo gerencia de información y sistemas de apoyo decisional para contabilidad, producción, distribución y recursos humanos).	3.42	2.94	0.48
e. Conocimiento de la creación de valor a través de la producción integrada y distribución de bienes, servicios e información.	3.21	2.83	0.38
f. Conocimiento de las dinámicas grupales e individuales en las organizaciones.	3.47	2.89	0.58
g. Conocimiento de la administración de recursos humanos y su desarrollo.	3.05	2.72	0.33
h. Conocimiento de teoría financiera y sus métodos: informes financieros, análisis y mercados.	3.89	3.06	0.84
i. Conocimiento de gerencia estratégica y toma de decisiones en un ambiente organizacional integrado.	3.47	2.83	0.64
j. Conocimiento de cómo influyen las tecnologías de la información en las estructuras y procesos de las organizaciones y las economías. Conocimiento de cómo influyen en los roles y las técnicas de gerencia.	3.22	2.94	0.28
k. Conocimiento de los números, sus operaciones, y sus interrelaciones incluyendo aritmética, álgebra, geometría, cálculo, estadísticas y sus aplicaciones.	3.37	3.11	0.26
l. Capacidad para trabajar con material o información nueva y comprender sus implicaciones.	3.68	3.00	0.68
m. Capacidad para analizar las necesidades o requerimientos de un producto para crear un diseño.	3.21	2.83	0.38

Escala de importancia: Muy importante (4), importante (3), poco importante (2) y nada importante (1)

Escala de satisfacción: Muy satisfactoria (4), satisfactoria (3), poco satisfactoria (2) y nada satisfactoria (1)

Tabla 40: Nivel de importancia y nivel de satisfacción con las competencias profesionales según los patronos de los egresados de programas que pueden desempeñarse como Maestros de escuela elemental

<i>competencia profesional</i>	<i>nivel de importancia promedio (1.0 – 4.0)</i>	<i>nivel de satisfacción promedio (1.0 – 4.0)</i>	<i>diferencia entre los niveles de importancia y satisfacción</i>
a. Conocimiento, comprensión y capacidad para utilizar los principales conceptos, principios, teorías e investigaciones relacionadas con el desarrollo de los niños y jóvenes adolescentes a construir oportunidades de aprendizaje que apoyen el desarrollo individual de los estudiantes, la adquisición de conocimientos y la motivación.	3.87	3.23	0.63
b. Demostrar un alto nivel de competencia en el uso de artes del idioma y saber, comprender y utilizar los conceptos de desarrollo de la lectura, el lenguaje y el desarrollo del niño para enseñar a leer, escribir, hablar, ver, escuchar y pensar, y para ayudar a los estudiantes a aplicar con éxito sus habilidades en desarrollo en muchas situaciones diferentes, con materiales diferentes e ideas diferentes.	3.95	3.17	0.78
c. Conocimiento, comprensión y capacidad para utilizar los conceptos fundamentales de las ciencias de la física, la vida y la tierra / espacio. Deben poder diseñar e implementar lecciones o actividades de descubrimiento apropiadas para la edad de sus estudiantes para enseñarles ciencias, para construir la comprensión del estudiante en aplicaciones personales y sociales, y para dar a conocer la naturaleza de la ciencia.	3.84	3.19	0.65
d. Conocimiento, comprensión y capacidad para utilizar los principales conceptos y procedimientos que definen números y operaciones, álgebra, geometría, medición y análisis de datos y probabilidad. Al hacerlo participar consistentemente en la resolución de problemas, razonamiento y evidencia, comunicación, conexiones y representación.	3.91	3.06	0.85
e. Conocimiento, comprensión y capacidad para utilizar los principales conceptos y modos de indagación en los estudios sociales - estudio integrado de la historia, la geografía, las ciencias sociales y otras áreas relacionadas - para promover en los estudiantes de primaria las habilidades para tomar decisiones informadas como ciudadanos de una sociedad multicultural, democrática e interdependiente.	3.88	3.21	0.67
f. Conocimiento, comprensión y capacidad para utilizar - cuando sean apropiadas a su propia comprensión y habilidades - contenido, funciones y realizaciones de las artes escénicas (danza, música, teatro) y las artes visuales como medios primarios de comunicación, la indagación y el compromiso entre los estudiantes de primaria.	3.76	3.10	0.66
g. Conocimiento, comprensión y capacidad para utilizar los conceptos más importantes en la materia de educación en salud para crear oportunidades para el desarrollo de los estudiantes y para la práctica de destrezas que contribuyen a la buena salud.	3.81	3.08	0.73
h. Conocimiento, comprensión y capacidad para utilizar - según corresponda a su propia comprensión y habilidades - movimientos humanos y las actividades físicas como elementos centrales para fomentar estilos de vida activos y saludables y una mejor calidad de vida para los estudiantes de primaria.	3.83	3.19	0.64
i. Capacidad para planificar e implementar la instrucción basada en el conocimiento de los estudiantes, la teoría del aprendizaje, las conexiones a través del currículo, los objetivos curriculares y la comunidad.	3.91	3.14	0.77
j. Comprensión de cómo los estudiantes de primaria difieren en su desarrollo y enfoque del aprendizaje y crear oportunidades educativas que se adapten a la diversidad de sus estudiantes.	3.88	3.12	0.76
k. Comprensión y capacidad de uso de variedad de estrategias de enseñanza que fomenten el desarrollo del pensamiento crítico y resolución de problemas en los estudiantes de primaria.	3.91	3.10	0.81

<i>competencia profesional</i>	<i>nivel de importancia promedio (1.0 – 4.0)</i>	<i>nivel de satisfacción promedio (1.0 – 4.0)</i>	<i>diferencia entre los niveles de importancia y satisfacción</i>
l. Capacidad para utilizar su conocimiento y comprensión de la motivación individual y grupal y el comportamiento de los estudiantes en el nivel K-6 para fomentar la participación activa en el aprendizaje, la auto-motivación y la interacción social positiva para crear ambientes de apoyo de aprendizaje.	3.93	3.14	0.78
m. Capacidad para utilizar su conocimiento y comprensión de la comunicación efectiva verbal, no verbal y de medios para fomentar la indagación activa, la colaboración y la interacción de apoyo en el aula de primaria.	3.91	3.11	0.80
n. Conocimiento, comprensión y capacidad para utilizar estrategias de assessment formales e informales para planificar, evaluar y fortalecer la instrucción que promueva el continuo desarrollo intelectual, social, emocional y físico de cada estudiante de primaria.	3.88	3.15	0.72
o. Capacidad e interés para reflexionar sobre su práctica a la luz de la investigación sobre la enseñanza, la ética profesional y los recursos disponibles para el aprendizaje profesional; continuamente evalúan los efectos de sus decisiones y acciones profesionales en los estudiantes, familias y otros profesionales en la comunidad de aprendizaje y buscan activamente oportunidades para crecer profesionalmente.	3.81	3.02	0.79
p. Conocimiento sobre importancia de establecer y mantener una relación de colaboración positiva con las familias, colegas de la escuela y agencias en la comunidad en general para promover el desarrollo intelectual, social, emocional, físico y el bienestar de niños.	3.88	3.31	0.57
q. Conocimiento de la conducta humana y rendimiento, los procesos mentales, métodos de investigación psicológica, y la evaluación y el tratamiento de trastornos afectivos y conductuales.	3.84	3.15	0.68
r. Conocimiento de los números y sus operaciones, y las interrelaciones entre ellos media aritmética, álgebra, geometría, cálculo, estadísticas, y sus aplicaciones.	3.83	3.03	0.80
s. Conocimiento de los principios y procesos para proveer servicios personales y de cliente, técnicas de avalúo de necesidades, estándares de calidad de servicio, sistemas alternativos de comunicación y técnicas de evaluación de satisfacción del cliente.	3.86	3.17	0.69

Escala de importancia: Muy importante (4), importante (3), poco importante (2) y nada importante (1)

Escala de satisfacción: Muy satisfactoria (4), satisfactoria (3), poco satisfactoria (2) y nada satisfactoria (1)

Tabla 41: Nivel de importancia y nivel de satisfacción con las competencias profesionales según los patronos de los egresados de programas que pueden desempeñarse como Maestros de escuela intermedia - matemáticas

<i>competencia profesional</i>	<i>nivel de importancia promedio (1.0 – 4.0)</i>	<i>nivel de satisfacción promedio (1.0 – 4.0)</i>	<i>diferencia entre los niveles de importancia y satisfacción</i>
a. Conocimiento de los conceptos matemáticos principales, algoritmos, procedimientos, aplicaciones en varios contextos y conexiones con y entre dominios matemáticos (número, álgebra, trigonometría, estadística, probabilidad, cálculo y matemáticas discretas).	3.96	3.25	0.71
b. Capacidad para usar la solución de problemas para desarrollar el entendimiento conceptual, crear sentido en una amplia variedad de problemas y perseverar en que sean solucionados, aplicar y adaptar una variedad de estrategias en la solución de problemas relativo al campo de las matemáticas y otros contextos y formular y probar conjeturas de modo que puedan establecerse generalizaciones.	3.93	3.08	0.85

<i>competencia profesional</i>	<i>nivel de importancia promedio (1.0 – 4.0)</i>	<i>nivel de satisfacción promedio (1.0 – 4.0)</i>	<i>diferencia entre los niveles de importancia y satisfacción</i>
c. Capacidad para razonar abstractamente, reflexivamente y cuantitativamente con atención a las unidades, a la construcción viable de argumentos y pruebas, y a la crítica del razonamiento de otros; representar modelar generalizaciones usando matemáticas; reconocer estructura y expresar regularidad en patrones de razonamiento matemático; usar representaciones múltiples para modelar y describir las matemáticas; y utilizar vocabulario y símbolos matemáticos apropiados para comunicar ideas a otros.	3.93	3.17	0.76
d. Capacidad y conocimiento para formular, representar, analizar e interpretar modelos derivados del contexto de la vida real o problemas matemáticos.	3.86	3.04	0.82
e. Capacidad para organizar pensamiento matemático y utilizar el lenguaje matemático para expresar ideas precisas en forma oral y escrita para múltiples audiencias.	3.89	3.08	0.81
f. Capacidad y conocimiento para demostrar interconexiones de ideas matemáticas y cómo estas se fundamentan en otras, y reconocer y aplicar conexiones matemáticas entre ideas matemáticas y a través de varias áreas de contenido y contextos de la vida real.	3.86	2.92	0.95
g. Capacidad para modelar cómo el desarrollo del entendimiento matemático en y entre dominios matemáticos intersecan con las prácticas matemáticas o solución de problemas, razonamiento, comunicación, conexión y representación.	3.90	2.92	0.98
h. Capacidad para aplicar el conocimiento de los estándares curriculares de la matemática y sus relaciones al aprendizaje del estudiante en y a través de los dominios matemáticos.	3.90	3.00	0.90
i. Capacidad para analizar y considerar la investigación en la planificación y enriquecimiento de experiencias matemáticas de aprendizaje.	3.93	2.96	0.97
j. Capacidad para planificar lecciones y unidades para incorporar una variedad de estrategias, instrucción diferenciada para poblaciones diversas, y tecnologías educativas específicas de las matemáticas en la construcción del entendimiento de los conceptos matemático y aprovechamiento procesal de todos los estudiantes.	3.90	2.96	0.94
k. Capacidad para proveer al estudiante con oportunidades para comunicar sobre matemáticas y crear conexiones entre matemáticas, otras áreas de contenido, la vida diaria y lugares de trabajo.	3.86	2.91	0.94
l. Capacidad para implementar técnicas relacionadas al compromiso del estudiante y la comunicación, incluyendo la selección tareas de alta calidad, discusiones matemáticas guiadas, identificación de ideas matemáticas claves, identificando y redirigiendo las concepciones erróneas del estudiante y empleando un rango de estrategias de cuestionamiento.	3.83	2.88	0.95
m. Capacidad para planificar, seleccionar, interpretar y usar assessment formativo y sumativo para informar la instrucción y por reflexión en el aprovechamiento matemático esencial para todos los estudiantes.	3.90	3.04	0.85
n. Capacidad para monitorear el progreso de los estudiantes, tomar decisiones educativas y medir el entendimiento matemático de los estudiantes y su habilidad para usar el assessment formativo y sumativo.	3.90	3.08	0.81
o. Conocimiento del aprendizaje de los adolescentes, desarrollo y comportamiento y demostrar disposición positiva hacia el proceso de enseñanza y aprendizaje de las matemáticas.	3.83	2.96	0.87
p. Capacidad para planificar y crear oportunidades de aprendizaje apropiadas para el desarrollo, secuencial y retante, fundamentadas en investigación en educación en matemáticas, en la cual el estudiante es comprometido activamente en la construcción de conocimiento nuevo partiendo de su conocimiento previo y sus experiencias.	3.89	2.96	0.93

<i>competencia profesional</i>	<i>nivel de importancia promedio (1.0 – 4.0)</i>	<i>nivel de satisfacción promedio (1.0 – 4.0)</i>	<i>diferencia entre los niveles de importancia y satisfacción</i>
q. Capacidad para incorporar el conocimiento de las diferencias individuales y de la diversidad cultural y de lenguaje que existe en el salón de clases e incluir perspectivas culturalmente relevantes de modo que motive y comprometa a sus estudiantes.	3.86	3.04	0.82
r. Compromiso de trato equitativo y ético de altas expectativas con todos los estudiantes.	3.93	3.29	0.64
s. Capacidad para aplicar el contenido matemático y el conocimiento pedagógico para seleccionar y utilizar herramientas educativas como los modelos manipulativos y físicos, dibujos, ambientes virtuales, programas de hojas de cálculos (i.e. herramientas para construir gráficas, geometría interactiva, sistemas de álgebra computarizada y paquetes estadísticos); y hacer decisiones sensatas sobre cuando estas herramientas incrementan la enseñanza y el aprendizaje reconociendo las posibles ganancias y limitaciones de la herramienta.	3.86	3.04	0.82
t. Capacidad para verificar que los estudiantes demuestran entendimiento conceptual; fluidez procesal; habilidad para formular, representar y solucionar problemas; razonamiento lógico y reflexión continua en el razonamiento; disposición productiva hacia las matemáticas; y la aplicación de las matemáticas en una variedad de contextos en los dominios matemáticos principales.	3.93	2.88	1.06
u. Capacidad para comprometer a los estudiantes en actividades de desarrollo matemático apropiadas y en investigaciones que requieran el compromiso activo y que incluyen tecnología específica para desarrollar conocimiento matemático.	3.86	2.88	0.99
v. Capacidad para recolectar, organizar, analizar y reflexionar en diagnósticos y evidencias de assessment formativo y sumativo y determinar la extensión en la cual el aprovechamiento de los estudiantes de matemática ha aumentado como resultado de la instrucción.	3.90	3.04	0.85
w. Compromiso en tomar un papel activo en su crecimiento profesional participando en experiencias de desarrollo profesional directamente relacionadas al aprendizaje y enseñanza de las matemáticas.	3.97	3.21	0.76
x. Compromiso con el aprendizaje continuo y colaborativo que lleva a la investigación en educación en matemática para informar la practica; incrementar las oportunidades de aprendizaje para el desarrollo del conocimiento matemático de todos los estudiantes; involucrar colegas, otros profesionales, familiares y otros interesados; y avanzar en su desarrollo como un practicante reflexivo.	3.90	3.08	0.81
y. Capacidad para utilizar recursos impresos, digitales y virtuales de organizaciones profesionales de la educación en matemáticas.	3.82	3.08	0.74
z. Capacidad para desarrollar conocimiento, destrezas y comportamiento profesional a través del marco de la escuela intermedia y superior; examinar la naturaleza de las matemáticas y cómo las matemáticas deben ser enseñadas; y observar y analizar un rango de estrategias para la enseñanza y aprendizaje de las matemáticas enfocando en tareas, discurso, ambiente y assessment.	3.90	3.00	0.90
aa. Capacidad para captar las reacciones de los demás y entender por qué reaccionan la manera en que lo hacen.	3.76	3.00	0.76
ab. Capacidad para activamente buscar maneras de ayudar a la gente.	3.86	3.08	0.77

Escala de importancia: Muy importante (4), importante (3), poco importante (2) y nada importante (1)

Escala de satisfacción: Muy satisfactoria (4), satisfactoria (3), poco satisfactoria (2) y nada satisfactoria (1)

Tabla 42: Nivel de importancia y nivel de satisfacción con las competencias profesionales según los patronos de los egresados de programas que pueden desempeñarse como Maestros de escuela intermedia - inglés

<i>competencia profesional</i>	<i>nivel de importancia promedio (1.0 – 4.0)</i>	<i>nivel de satisfacción promedio (1.0 – 4.0)</i>	<i>diferencia entre los niveles de importancia y satisfacción</i>
a. Conocimiento del lenguaje inglés como un sistema, incluyendo fonología, morfología, sintaxis, pragmática y semántica, y capacidad para apoyar al aprendiz del idioma inglés en la adquisición y dominio del lenguaje y la lectoescritura de modo que logre las áreas de contenido.	3.85	3.44	0.41
b. Conocimiento y capacidad para aplicar teorías e investigación en lenguaje en la adquisición y desarrollo para apoyar a sus estudiantes del idioma inglés a alcanzar sus metas en cuanto al lenguaje, lectoescritura y áreas de contenido.	3.85	3.40	0.45
c. Conocimiento, entendimiento y uso de los conceptos principales, teorías e investigación relacionadas con la naturaleza y papel de la cultura y los grupos culturales para construir ambientes de aprendizaje de apoyo para los estudiantes de inglés.	3.85	3.28	0.57
d. Conocimiento, entendimiento, capacidad para aplicar, capacidad para investigar y dominio de las mejores prácticas para planificar la educación en el salón de clases en un ambiente de aprendizaje de apoyo para el estudiante del lenguaje inglés. Capacidad para planificar en salones de clase multiniveles con aprendices con diversos trasfondos, usando los estándares para estudiantes de inglés como segundo idioma y los contenidos del currículo.	3.77	3.24	0.53
e. Conocimiento, capacidad para manejar e implementar una variedad de estrategias y técnicas de enseñanza para desarrollar e integrar el escuchar, hablar, leer y escribir en el idioma inglés.	3.81	3.44	0.37
f. Conocimiento de una variedad amplia de materiales, fuentes y tecnología basados en estándares y capacidad para elegir, adaptar y usarla en la enseñanza efectiva del idioma inglés como segunda lengua y en el contenido.	3.69	3.28	0.41
g. Entendimiento de variedad de aspectos del assessment y cómo afectan en la enseñanza del inglés como segundo idioma, tales como el evidenciar, sesgo, pruebas de edición especial, aprovechamiento en el lenguaje y acomodo en situaciones formales de evaluación.	3.77	3.32	0.45
h. Conocimiento y capacidad de uso de una variedad de instrumentos de aprovechamiento de lenguaje basados en estándares para demostrar crecimiento y para informa su instrucción. Muestran entendimiento de sus usos para identificación, ubicación y reclasificación en la enseñanza del idioma inglés.	3.80	3.17	0.63
i. Conocimiento y capacidad de uso de una variedad de herramientas y técnicas de assessment para informar el aprendizaje en su salón de clases.	3.81	3.33	0.47
j. Conocimiento de la historia, investigación, política pública educativa y prácticas actuales en el campo de la enseñanza del inglés como segundo idioma y capacidad para aplicar su conocimiento para informar la enseñanza y el aprendizaje.	3.58	3.32	0.26
k. Compromiso en aprovechar oportunidades de crecimiento profesional y habilidad para desarrollar colaboraciones con colegas y familiares de los estudiantes, servir como recurso comunitario y abogar por la enseñanza del inglés como segundo idioma.	3.76	3.28	0.48
l. Capacidad para captar las reacciones de los demás y entender por qué reaccionan la manera en que lo hacen.	3.65	3.28	0.37
m. Capacidad para trabajar con material o información nueva y comprender sus implicaciones.	3.77	3.24	0.53
n. Capacidad para activamente buscar maneras de ayudar a la gente.	3.80	3.36	0.44

Escala de importancia: Muy importante (4), importante (3), poco importante (2) y nada importante (1)

Escala de satisfacción: Muy satisfactoria (4), satisfactoria (3), poco satisfactoria (2) y nada satisfactoria (1)

Tabla 43: Nivel de importancia y nivel de satisfacción con las competencias profesionales según los patronos de los egresados de programas que pueden desempeñarse como Farmacéuticos

<i>competencia profesional</i>	<i>nivel de importancia promedio (1.0 – 4.0)</i>	<i>nivel de satisfacción promedio (1.0 – 4.0)</i>	<i>diferencia entre los niveles de importancia y satisfacción</i>
a. Capacidad para proveer cuidado de salud centrado en el paciente a través del diseño, implementación, monitoreo, evaluación y modificación de planes de cuidado farmacéutico específicos para el paciente (considerando los conocimientos de salud, la diversidad y los aspectos de comportamiento psicosocial) y que sea basado en evidencia.	3.71	3.17	0.55
b. Capacidad para proveer cuidado de salud centrado en el paciente a través de su desempeño efectivo como miembro de un equipo interprofesional de cuidado de salud.	3.71	3.50	0.21
c. Capacidad para desempeñar una práctica efectiva de cuidado de salud centrada en el paciente que incluya el establecimiento y mercadeo y que sea compensada por la administración de terapia medicinal y la prestación de servicios de cuidado al paciente.	3.71	3.50	0.21
d. Capacidad para proveer cuidado de salud centrado en la población a través del desarrollo y la implementación de programas de manejo de enfermedades basados en evidencia y protocolos basados en análisis epidemiológico y datos farmacoeconómicos, criterios de medicación, revisión de uso de medicación y estrategias de reducción de riesgos.	3.57	3.42	0.15
e. Capacidad para manejar recursos humanos, físicos, médicos, informativos y tecnológicos de modo que asegure su uso en la prestación de cuidado de salud de modo eficiente y costo efectivo.	3.71	3.67	0.05
f. Capacidad para manejar sistemas de uso de medicación aplicando datos específicos del paciente o población, estrategias de mejoramiento de calidad, medicación segura y programas de reducción de errores, procesos de investigación para minimizar adversidades con los medicamentos y optimizar los resultados del paciente, y para ayudar a diseñar los beneficios de la farmacia.	3.71	3.68	0.03
g. Capacidad para promover la disponibilidad servicios efectivos de salud y prevención y políticas de salud utilizando datos específicos de la población, estrategias de mejoramiento de calidad, informática, y procesos de investigación para identificar y solucionar problemas de salud pública y para ayudar a desarrollar política pública de salud.	3.57	3.50	0.07
h. Capacidad para obtener, interpretar y evaluar la información del paciente para determinar la presencia de una enfermedad o condición médica, evaluar la necesidad de tratamiento o de ser referido, e identificar los factores que afectan la salud de un paciente en específico, la farmacoterapia o el tratamiento de la enfermedad.	3.57	3.67	-0.10
i. Capacidad para identificar, evaluar y comunicar al paciente o al proveedor de cuidados de salud la idoneidad de determinado agente farmacoterapéutico del paciente, regímenes de dosificación, formas de administrar el fármaco, vías de administración y sistemas de entrega.	3.43	3.60	-0.17
j. Capacidad para evaluar información sobre factores farmacoeconómicos, regímenes de dosificación, formas de dosificación, sistemas de envíos y rutas de administración para identificar y seleccionar agentes farmacoterapéuticos óptimos para el paciente.	3.43	3.50	-0.07
k. Capacidad para administrar el régimen de medicamentos mediante el seguimiento y evaluación del paciente o la información que suministra el paciente, colaborando con otros profesionales de la salud y educando al paciente.	3.71	3.67	0.05
l. Capacidad para realizar los cálculos necesarios para preparar, dispensar y administrar medicamentos.	3.86	3.83	0.02

<i>competencia profesional</i>	<i>nivel de importancia promedio (1.0 – 4.0)</i>	<i>nivel de satisfacción promedio (1.0 – 4.0)</i>	<i>diferencia entre los niveles de importancia y satisfacción</i>
m. Capacidad para seleccionar y dispensar medicamentos de una manera que promueva el uso seguro y eficaz.	3.86	3.67	0.19
n. Capacidad para hacer preparaciones extemporáneas y productos estériles.	3.43	3.67	-0.24
o. Capacidad para acceder, evaluar y aplicar la información para promover la salud óptima.	3.86	3.67	0.19
p. Capacidad para educar al público y a los profesionales públicos relacionado con las condiciones médicas, bienestar, suplementos dietéticos y dispositivos médicos.	3.86	3.67	0.19
q. Conocimiento de la composición, estructura y propiedades de las sustancias y de los procesos químicos y las transformaciones que experimentan. Esto incluye el uso de productos químicos y sus interacciones, signos de peligro, técnicas de producción y métodos de eliminación.	3.71	3.50	0.21

Escala de importancia: Muy importante (4), importante (3), poco importante (2) y nada importante (1)

Escala de satisfacción: Muy satisfactoria (4), satisfactoria (3), poco satisfactoria (2) y nada satisfactoria (1)

Tabla 44: Nivel de importancia y nivel de satisfacción con las competencias profesionales según los patronos de los egresados de programas que pueden desempeñarse como Tecnólogos médicos y clínicos

<i>competencia profesional</i>	<i>nivel de importancia promedio (1.0 – 4.0)</i>	<i>nivel de satisfacción promedio (1.0 – 4.0)</i>	<i>diferencia entre los niveles de importancia y satisfacción</i>
a. Conocimiento de metodologías en áreas principales practicadas regularmente en un laboratorio clínico, incluyendo técnicas de solución de problemas y troubleshooting.	4.00	3.40	0.60
b. Capacidad de recopilar, procesar y analizar especímenes biológicos y otras sustancias.	3.80	3.40	0.40
c. Capacidad para aplicar resultados de laboratorio en diagnósticos y tratamientos.	3.80	3.20	0.60
d. Capacidad de comunicarse adecuadamente para servir las necesidades de los pacientes y el público.	3.80	3.40	0.40
e. Competencias para participar en la orientación de nuevos empleados.	3.60	3.40	0.20
f. Capacidad de procesar información en el laboratorio clínico.	3.80	3.40	0.40
g. Capacidad para demostrar conducta ética y profesional.	4.00	3.20	0.80
h. Conocimiento de contenidos científicos que abarquen áreas como anatomía/fisiología, inmunología, genética/molecular, biología, microbiología, orgánica/bioquímica y estadística.	3.80	2.60	1.20
i. Conocimiento de componentes pre-analíticos, analíticos y post-analíticos de servicios de laboratorio como hematología, homeostasis, química, microbiología, análisis de orina, fluidos corporales, diagnóstico molecular, inmunología, flebotomía e inmunohematología. Incluyendo principios y metodologías, ejecución de ensayos, solución de problemas, troubleshooting, técnicas, interpretación de procedimientos y resultados clínicos, estrategias estadísticas para evaluación de datos y evaluación continua de los servicios de laboratorio en todas las áreas mayores practicadas en un laboratorio clínico contemporáneo.	4.00	3.20	0.80
j. Conocimiento de principios y prácticas para asegurar la calidad / mejorar la calidad según aplicado a los componentes pre-analíticos, analíticos y post-analíticos de los servicios de laboratorio.	4.00	3.60	0.40
k. Capacidad y conocimiento para aplicar las regulaciones y estándares de seguridad gubernamental según apliquen a las ciencias de laboratorio clínico.	4.00	3.20	0.80

<i>competencia profesional</i>	<i>nivel de importancia promedio (1.0 – 4.0)</i>	<i>nivel de satisfacción promedio (1.0 – 4.0)</i>	<i>diferencia entre los niveles de importancia y satisfacción</i>
l. Capacidad para comunicarse interpersonal e interdisciplinariamente y destrezas de trabajo en equipo.	3.80	3.40	0.40
m. Conocimiento y comportamiento ético y profesional para llevar a cabo mejoramiento profesional continuo.	4.00	3.20	0.80
n. Conocimiento de técnicas y terminología educativa adecuada para entrenar/educar a usuarios y proveedores de los servicios de laboratorio.	3.60	3.20	0.40
o. Conocimiento suficiente de los principios y prácticas de diseño de investigación clínica para evaluar estudios publicados como un consumidor informado.	3.20	3.20	0.00
p. Conocimiento de los conceptos y principios de la operación de un laboratorio que incluya; procedimientos críticos y toma de decisiones clínica, mejoramiento de desempeño, dinámica de los procedimientos de los sistemas de cuidado de salud y cómo afectan el servicio de laboratorio, conocimiento en gerencia de recursos humanos que incluya descripciones de puestos, evaluación de desempeño, utilización del personal, análisis de flujo de trabajo y dotación de personal, y administración financiera, ganancias y pérdidas, costo/beneficio, requerimientos para reembolsos y administración de materiales/inventario.	3.60	3.00	0.60
q. Conocimiento de los números, sus operaciones, y sus interrelaciones incluyendo aritmética, álgebra, geometría, cálculo, estadísticas y sus aplicaciones.	3.00	3.20	-0.20

Escala de importancia: Muy importante (4), importante (3), poco importante (2) y nada importante (1)

Escala de satisfacción: Muy satisfactoria (4), satisfactoria (3), poco satisfactoria (2) y nada satisfactoria (1)

Tabla 45: Nivel de importancia y nivel de satisfacción con las competencias profesionales según los patronos de los egresados de programas que pueden desempeñarse como Trabajadores de la salud mental y abuso de sustancias

<i>competencia profesional</i>	<i>nivel de importancia promedio (1.0 – 4.0)</i>	<i>nivel de satisfacción promedio (1.0 – 4.0)</i>	<i>diferencia entre los niveles de importancia y satisfacción</i>
a. Compromiso con abogar por el acceso de clientes a los servicios del trabajo sociales.	3.73	3.50	0.23
b. Compromiso con practicar la reflexión personal y auto corrección para asegurar su desarrollo profesional continuo.	3.68	3.36	0.32
c. Compromiso con prácticas de investigación informadas.	3.66	3.30	0.35
d. Compromiso con atender sus responsabilidades profesionales y relacionadas.	3.79	3.38	0.41
e. Compromiso con demostrar desempeño profesional a través de su conducta, apariencia y comunicación.	3.81	3.42	0.38
f. Compromiso con el mejoramiento profesional continuo.	3.81	3.44	0.37
g. Compromiso con la supervisión y la consulta.	3.78	3.45	0.32
h. Capacidad para reconocer y manejar los valores personales de modo que permita que sean los valores profesionales los que guíen la práctica.	3.84	3.55	0.29
i. Capacidad para hacer decisiones éticas aplicando los estándares de la National Association of Social Workers Code of Ethics y, según aplique, de la International Federation of Social Workers/International Association of Schools of Social Work Ethics in Social Work, Statement of Principles.	3.79	3.44	0.35
j. Capacidad para tolerar la ambigüedad en los conflictos éticos.	3.75	3.39	0.36
k. Capacidad para aplicar estrategias de razonamiento ético para alcanzar decisiones de principios.	3.76	3.47	0.29

<i>competencia profesional</i>	<i>nivel de importancia promedio (1.0 – 4.0)</i>	<i>nivel de satisfacción promedio (1.0 – 4.0)</i>	<i>diferencia entre los niveles de importancia y satisfacción</i>
l. Capacidad para distinguir, evaluar e integrar múltiples fuentes de conocimiento, incluyendo a aquellas que se basan en la investigación y en conocimiento adquirido por la práctica.	3.76	3.41	0.34
m. Capacidad para analizar modelos de assessment, prevención, intervención y evaluación.	3.81	3.41	0.39
n. Capacidad para comunicarse efectivamente de manera oral y escrita en el trabajo con individuos, familias, grupos, organizaciones, comunidades y colegas.	3.81	3.53	0.28
o. Capacidad para reconocer la extensión en la cual las estructuras culturales y valores pueden oprimir, marginar, enajenar, crear o incrementar privilegios y poder.	3.76	3.53	0.23
p. Compromiso con desarrollar suficiente conciencia como para eliminar la influencia de sus preferencias y valores personales al trabajar con grupos diversos.	3.72	3.48	0.24
q. Compromiso en reconocer y comunicar el entendimiento de la importancia de las diferencias en la formación de las experiencias de vida.	3.76	3.47	0.29
r. Capacidad para verse como aprendiz y comprometerse con quienes trabaja como informantes.	3.85	3.42	0.43
s. Conocimiento de las formas y mecanismos de opresión y discriminación.	3.80	3.45	0.35
t. Compromiso con los derechos humanos y la justicia social y económica.	3.83	3.52	0.32
u. Compromiso con las prácticas que adelanten la justicia social y económica.	3.81	3.48	0.32
v. Compromiso con usar la evidencia investigativa para informar la práctica.	3.75	3.29	0.46
w. Conocimiento y capacidad para utilizar los marcos conceptuales para guiar el proceso de assessment, las intervenciones y las evaluaciones.	3.72	3.29	0.43
x. Capacidad para criticar y aplicar el conocimiento para entender una personas y el ambiente.	3.71	3.38	0.34
y. Compromiso con analizar, formular y abogar por políticas para adelantar el bienestar social.	3.75	3.37	0.38
z. Compromiso con colaborar con sus colegas y clientes actuar en forma efectiva según las políticas.	3.83	3.38	0.45
aa. Compromiso con continuamente descubrir, evaluar y atender los cambios locales, poblaciones, desarrollos científicos y tecnológicos y las tendencias sociales emergentes para proveer servicios relevantes.	3.80	3.40	0.40
ab. Compromiso con proveer liderazgo en la promoción de cambios sustentables en la forma de proporcionar el servicio y en la práctica para mejorar la calidad de los servicios sociales.	3.78	3.44	0.35
ac. Compromiso con prepararse substantiva y afectivamente para actuar con individuos, familias, grupos, organizaciones y comunidades.	3.78	3.44	0.35
ad. Compromiso con el uso de la empatía y otras destrezas interpersonales.	3.74	3.35	0.39
ae. Compromiso con desarrollar en conjunto con el cliente la estrategia de trabajo y los resultados esperados.	3.83	3.42	0.41
af. Conocimiento y capacidad para recopilar, organizar e interpretar los datos del cliente.	3.81	3.48	0.32
ag. Capacidad para evaluar las fortalezas y limitaciones del cliente.	3.81	3.47	0.34
ah. Capacidad para desarrollar en conjunto con el cliente las metas y objetivos de las intervenciones.	3.82	3.44	0.39
ai. Capacidad y conocimiento para seleccionar estrategias de intervención apropiadas.	3.81	3.38	0.43
aj. Capacidad para implementar intervenciones preventivas que realcen las capacidades del cliente.	3.76	3.34	0.41
ak. Capacidad para iniciar acciones para el logro de metas organizacionales.	3.72	3.35	0.37
al. Capacidad para ayudar al cliente en la solución de problemas.	3.74	3.52	0.23

<i>competencia profesional</i>	<i>nivel de importancia promedio (1.0 – 4.0)</i>	<i>nivel de satisfacción promedio (1.0 – 4.0)</i>	<i>diferencia entre los niveles de importancia y satisfacción</i>
am. Capacidad y conocimientos para negociar, mediar y abogar con el cliente.	3.79	3.48	0.31
an. Capacidad para facilitar procesos de transición y culminación.	3.84	3.48	0.35
ao. Capacidad para analizar críticamente, monitorear y evaluar intervenciones.	3.79	3.43	0.36
ap. Conocimiento de la información y las técnicas necesarias para rehabilitar enfermedades físicas y mentales y para proporcionar orientación profesional, incluyendo tratamientos alternativos, equipos de rehabilitación y su uso adecuado, y los métodos para evaluar los efectos del tratamiento.	3.78	3.42	0.36
aq. Conocimiento de la conducta humana y rendimiento, los procesos mentales, métodos de investigación psicológica, y la evaluación y el tratamiento de trastornos afectivos y conductuales.	3.78	3.40	0.38
ar. Conocimiento de los principios y procesos para proporcionar servicios de negocios y personales incluyendo técnicas de evaluación de necesidades, normas de servicios de calidad, sistemas alternativos de prestación y las técnicas de evaluación de la satisfacción del cliente.	3.81	3.50	0.31
as. Capacidad para captar las reacciones de los demás y entender por qué reaccionan la manera en que lo hacen.	3.86	3.38	0.49
at. Capacidad para utilizar múltiples estrategias para aprender o enseñar cosas nuevas.	3.82	3.35	0.46
au. Capacidad para determinar cómo el dinero será gastado para conseguir que las tareas sean hechas y contabilizar los gastos.	3.63	3.31	0.32
av. Capacidad para observar varios indicadores de eficiencia de un sistema teniendo en cuenta sus exactitudes.	3.65	3.44	0.21

Escala de importancia: Muy importante (4), importante (3), poco importante (2) y nada importante (1)

Escala de satisfacción: Muy satisfactoria (4), satisfactoria (3), poco satisfactoria (2) y nada satisfactoria (1)

Tabla 46: Nivel de importancia y nivel de satisfacción con las competencias profesionales según los patronos de los egresados de programas que pueden desempeñarse como Administradores de redes y sistemas de computadoras

<i>competencia profesional</i>	<i>nivel de importancia promedio (1.0 – 4.0)</i>	<i>nivel de satisfacción promedio (1.0 – 4.0)</i>	<i>diferencia entre los niveles de importancia y satisfacción</i>
a. Conocimiento sobre paneles de circuitos eléctricos, procesadores, circuitos integrados y el equipo de computadoras y los programas (incluidas las aplicaciones y la programación).	3.33	3.09	0.24
b. Capacidad para analizar las necesidades o requerimientos de un producto para crear un diseño.	3.67	3.45	0.21
c. Capacidad para conducir pruebas para determinar si equipos, programados o procedimientos están operando según esperado.	3.67	3.27	0.39
d. Capacidad para vigilar medidores digitales y análogos y otros indicadores para asegurarse de que una máquina trabaja propiamente.	3.17	3.18	-0.02
e. Capacidad para inspeccionar y evaluar la calidad de un producto.	3.58	3.45	0.13
f. Capacidad de observar y evaluar los resultados de las soluciones de un problema con el fin de identificar lecciones aprendidas o redirigir los esfuerzos.	3.73	2.91	0.82
g. Capacidad para observar varios indicadores de eficiencia de un sistema teniendo en cuenta sus exactitudes.	3.50	3.09	0.41
h. Capacidad para usar múltiples estrategias cuando se está aprendiendo o enseñando algo nuevo.	3.58	3.00	0.58
i. Capacidad para identificar las cosas que se deben cambiar para alcanzar un objetivo.	3.58	3.09	0.49

<i>competencia profesional</i>	<i>nivel de importancia promedio (1.0 – 4.0)</i>	<i>nivel de satisfacción promedio (1.0 – 4.0)</i>	<i>diferencia entre los niveles de importancia y satisfacción</i>
j. Capacidad para instalar equipos, máquinas, cableado y programas para cumplir especificaciones.	3.55	3.64	-0.09
k. Capacidad y conocimiento para escribir programas de computadoras para diversos fines y propósitos.	3.25	2.91	0.34
l. Capacidad para controlar las operaciones de equipos o sistemas.	3.50	3.27	0.23
m. Capacidad para generar o adaptar equipo o tecnología para servir a las necesidades de los usuarios.	3.75	3.18	0.57
n. Capacidad para activamente buscar maneras de ayudar a la gente.	3.58	3.27	0.31
o. Capacidad para determinar cuándo han ocurrido o podrían ocurrir cambios importantes en un sistema.	3.42	3.18	0.23
p. Capacidad para reparar máquinas o sistemas usando las herramientas necesarias.	3.33	3.55	-0.21
q. Capacidad para llevar a cabo mantenimiento preventivo y para determinar cuándo y qué tipo de mantenimiento es necesario.	3.67	3.27	0.39

Escala de importancia: Muy importante (4), importante (3), poco importante (2) y nada importante (1)

Escala de satisfacción: Muy satisfactoria (4), satisfactoria (3), poco satisfactoria (2) y nada satisfactoria (1)

Tabla 47: Nivel de importancia y nivel de satisfacción con las competencias profesionales según los patronos de los egresados de programas que pueden desempeñarse como Analistas de computadoras

<i>competencia profesional</i>	<i>nivel de importancia promedio (1.0 – 4.0)</i>	<i>nivel de satisfacción promedio (1.0 – 4.0)</i>	<i>diferencia entre los niveles de importancia y satisfacción</i>
a. Capacidad para aplicar conocimientos de cómputo y matemáticas apropiados para la disciplina.	3.40	3.40	0.00
b. Capacidad para analizar un problema e identificar y definir los requerimientos de cómputos para su solución.	3.90	3.60	0.30
c. Capacidad para diseñar, implementar y evaluar un sistema, proceso, componente o programa basado en cómputos para cumplir con las necesidades.	3.70	3.50	0.20
d. Capacidad para trabajar en grupo en forma efectiva para conseguir una meta en común.	3.67	3.60	0.07
e. Conocimiento de los aspectos y responsabilidades profesionales, éticas, legales, de seguridad y sociales.	3.50	3.30	0.20
f. Capacidad para comunicarse efectivamente con un rango de audiencias.	3.70	3.40	0.30
g. Capacidad para analizar el impacto local y global del cómputo en individuos, organizaciones y sociedades.	3.20	2.90	0.30
h. Reconocer la necesidad de comprometerse con el mejoramiento profesional continuo y tener la habilidad de hacerlo.	3.60	3.60	0.00
i. Capacidad y conocimiento para utilizar las técnicas, destrezas y herramientas de actualidad necesarias para la práctica del cómputo.	3.60	3.50	0.10
j. Capacidad para aplicar los fundamentos matemáticos, principios de algoritmos y la teoría de ciencias de computadoras en el modelaje y diseño de sistemas basados en computadoras de modo que demuestre comprensión del término medio entre las alternativas de diseño.	3.80	3.30	0.50
k. Capacidad para aplicar el diseño y los principios de desarrollo en la construcción de sistemas de programados de complejidad variada.	3.90	3.30	0.60
l. Conocimiento de los procesos que apoyan el envío y manejo de sistemas de información en un ambiente para una aplicación específica.	3.70	3.40	0.30
m. Conocimiento de los principios y procesos en el campo de los negocios y de la planificación organizacional, coordinación y ejecución. Esto incluye	3.40	3.10	0.30

<i>competencia profesional</i>	<i>nivel de importancia promedio (1.0 – 4.0)</i>	<i>nivel de satisfacción promedio (1.0 – 4.0)</i>	<i>diferencia entre los niveles de importancia y satisfacción</i>
planificación estratégica, distribución de recursos, desarrollo y acoplamiento del personal, técnicas de liderazgo y métodos de producción.			
n. Conocimiento sobre paneles de circuitos eléctricos, procesadores, circuitos integrados y el equipo de computadoras y los programas (incluidas las aplicaciones y la programación).	3.10	2.90	0.20
o. Conocimiento de los números, sus operaciones, y sus interrelaciones incluyendo aritmética, álgebra, geometría, cálculo, estadísticas y sus aplicaciones.	3.00	3.30	-0.30
p. Conocimiento de los principios y prácticas de la economía y la contabilidad, los mercados financieros, banca y el análisis e informe de datos financieros.	2.70	2.90	-0.20
q. Capacidad para realizar las pruebas para determinar si el equipo, programados o los procedimientos están funcionando como se esperaba.	3.60	3.56	0.04

Escala de importancia: Muy importante (4), importante (3), poco importante (2) y nada importante (1)

Escala de satisfacción: Muy satisfactoria (4), satisfactoria (3), poco satisfactoria (2) y nada satisfactoria (1)

Tabla 48: Nivel de importancia y nivel de satisfacción con las competencias profesionales según los patronos de los egresados de programas que pueden desempeñarse como Ingenieros civiles

<i>competencia profesional</i>	<i>nivel de importancia promedio (1.0 – 4.0)</i>	<i>nivel de satisfacción promedio (1.0 – 4.0)</i>	<i>diferencia entre los niveles de importancia y satisfacción</i>
a. Capacidad para aplicar el conocimiento en matemáticas, ciencias e ingeniería.	3.67	3.33	0.33
b. Capacidad para diseñar y conducir experimentos así como para analizar e interpretar datos.	3.67	2.83	0.83
c. Capacidad para diseñar un sistema, componente o proceso para cumplir con ciertas necesidades dentro de restricciones realistas como las económicas, ambientales, sociales, políticas, éticas, de salud y seguridad, manufacturabilidad y sustentabilidad.	3.67	2.50	1.17
d. Capacidad para trabajar en equipos multidisciplinarios.	3.83	3.50	0.33
e. Capacidad para identificar, formular y solucionar problemas de ingeniería.	3.83	3.17	0.67
f. Conocimiento de las responsabilidades éticas y sociales.	3.33	2.83	0.50
g. Capacidad para comunicarse efectivamente.	3.67	2.83	0.83
h. Conocimiento educativo amplio que le permita comprender el impacto de las soluciones de la ingeniería en el contexto global, económico, ambiental y social.	3.33	3.00	0.33
i. Reconocer la necesidad de comprometerse con el mejoramiento profesional continuo y tener la habilidad de hacerlo.	3.83	3.00	0.83
j. Conocimiento de los problemas contemporáneos.	3.17	2.83	0.33
k. Capacidad y conocimiento para utilizar las técnicas, destrezas y herramientas de actualidad necesarias para la práctica de la ingeniería.	3.40	3.17	0.23
l. Conocimiento de los principios y procesos relativos a la planificación, coordinación y desempeño de las organizaciones y negocios. Esto incluye la planificación estratégica, distribución de recursos, desarrollo de los recursos humanos, técnicas de liderazgo y métodos de producción.	3.50	2.83	0.67

Escala de importancia: Muy importante (4), importante (3), poco importante (2) y nada importante (1)

Escala de satisfacción: Muy satisfactoria (4), satisfactoria (3), poco satisfactoria (2) y nada satisfactoria (1)

En las Tablas 37 a la 48 se observan comportamientos similares en cuanto al indicador de satisfacción de las expectativas de los patronos respecto a las competencias profesionales de los egresados de programas universitarios que pueden desempeñarse en las competencias de interés. Para casi todas las ocupaciones los patronos terminaron con indicadores marcadamente positivos en prácticamente todas las competencias profesionales. Ciertamente la magnitud del indicador varió con la ocupación, como los Analistas de mercados y Maestros de escuela elemental que tuvieron magnitudes mucho mayor que las demás, pero en general se observaron valores marcadamente positivos del indicador en casi todas las competencias profesionales por ocupación. La profesión de Farmacéuticos tuvo un comportamiento excepcional con bajas magnitudes de los valores positivos del indicador relativo a las demás profesiones e incluso con mayor frecuencia de valores negativos. Los Administradores de redes y sistemas de computadoras y los Analistas de sistemas de cómputos obtuvieron algunos valores de indicadores negativos, de cero y positivos de baja magnitud para ser de las ocupaciones con mejores indicadores respecto a las competencias profesionales. Por otra parte, los maestros de matemáticas y los Analistas de mercado presentan los valores positivos más altos, para ser las ocupaciones con indicadores más pobres respecto al indicador de cumplimiento de las expectativas de los patronos en cuanto a las competencias profesionales.

A los patronos se les preguntó si los egresados de los programas de las universidades en Puerto Rico cumplían en general con las expectativas de su compañía. Los patronos clasificaron su nivel de satisfacción como *muy satisfactoriamente* (3), *satisfactoria* (2), *poco satisfactoria* (1) y *nada satisfactoria* (0). Se calcularon los promedios por ocupación y grupo ocupacional y los resultados se muestran en la Tabla 49.

Tabla 49: Promedio de satisfacción en cuanto a si los egresados de las universidades en Puerto Rico cumplen con las expectativas de la compañía

<i>ocupación</i>	<i>promedio de satisfacción por ocupación (1.0 – 4.0)</i>	<i>grupo ocupacional</i>	<i>promedio de satisfacción por grupo ocupacional (1.0 – 4.0)</i>
Analista de mercados	2.67	AE	2.86
Gerente de ventas	2.82		
Contador y Auditor	2.88		
Maestro de escuela elemental	3.02	E	2.88
Maestro de escuela intermedia – matemáticas	2.55		
Maestro de escuela intermedia – inglés	2.92		
Farmacéutico	3.71	SS	3.09
Tecnólogo médico y clínico	3.25		
Trabajador de la salud mental y abuso de sustancias	2.97		
Administrador de redes y sistemas de computadoras	3.00	TC	3.17
Analista de computadoras	3.40		
Ingeniero civil	3.14		
		general	2.98

Escala: *Muy satisfactoriamente (4), satisfactoriamente (3), poco satisfactoriamente (2) y nada satisfactoriamente (1)*

Al igual que en la evaluación de satisfacción de las competencias generales la ocupación de Farmacéutico fue la de mayor satisfacción para los patronos cuando se les preguntó si los egresados de las universidades en Puerto Rico cumplían con las expectativas de su compañía (3.71). Los analistas de computadoras mantuvieron también evaluación similar (3.40). El resto de los egresados que se desempeñaban en las ocupaciones de interés obtuvieron niveles de satisfacción en cuanto a cumplir con las expectativas de las compañías de *satisfactoriamente*. Para las ocupaciones Tecnólogos médicos y clínicos (3.25), Ingeniero civil (3.14), Maestro de escuela elemental (3.02) la evaluación satisfactoria contenía tendencia a *muy satisfactoriamente* y para las ocupaciones Trabajador de la salud mental y abuso de sustancias (2.97), Maestro de escuela intermedia – inglés (2.92), Contador y Auditor (2.88), Gerente de ventas (2.82), Analista de mercados (2.62) y Maestro de escuela intermedia – matemáticas (2.55) la tendencia fue a *poco satisfactoriamente*.

En general el nivel de satisfacción es de *satisfactoriamente* (2.98) considerando todas las ocupaciones respecto a si los egresados de las universidades en Puerto Rico cumplen con las expectativas de la compañía. Los niveles de satisfacción obtenidos para los grupos ocupacionales Servicios relacionados a la salud (SS) y Tecnología y construcción (TC) mostraron tendencia a *muy satisfactoriamente* mientras que los grupos Educación (E) y Administración de empresas (AE) tuvieron tendencias a *poco satisfactoriamente*.

A los patronos se les consultó sobre si entendían que serían necesarias nuevas competencias para el 2018. Los patronos debieron elegir entre *Sí* y *No*. La Tabla 50 resume las contestaciones.

Tabla 50: Contestaciones de los patronos en cuanto a la necesidad de nuevas competencias para el año 2018

<i>Sí (%)</i>	<i>No (%)</i>
63.4	36.6

Casi dos terceras partes de los que contestaron la pregunta consideraron que serán necesarias nuevas competencias. Se les pidió en el cuestionario a las personas que contestaron en la afirmativa que especificaran las competencias que entendían serían necesarias. La Tabla 51 presenta las competencias por ocupación que serán necesarias para el 2018 según los patronos.

Tabla 51: Nuevas competencias que serían necesarias para el 2018 por ocupación según los patronos

<i>ocupación</i>	<i>patronos</i>
Analista de mercados	Gerencia y administración de una compañía y Globalización
Especialista en relaciones públicas	Creación de Contenido y plataforma digital
Gerente de ventas	Tecnología, relaciones humanas y leyes laborales
Contador y Auditor	Normas de internacionales de contabilidad y reportes financieros; destrezas de auditoria; análisis y mejores destrezas de comunicación oral y escrito; teoría de contabilidad y el uso de programas de computadoras; nuevos modelos económicos; exportación de servicios; cambios por nuevas legislaciones estatales y/o federales; ventas y servicio
Maestro de escuela elemental	Nueva reglamentación educativa; tecnología, enseñanza multicultural; justicia y equidad; liderazgo; técnicas para trabajar con niños disfuncionales; disciplina y manejo de violencia; desarrollo de propuestas; lectoescritura; lenguaje de señas; idiomas
Maestro de escuela intermedia - matemáticas	Tecnología, creatividad; cambios en reglamentación; como motivar a otros; comunicación oral y escrita; planificación

<i>ocupación</i>	<i>patronos</i>
Maestro de escuela intermedia - inglés	Valores internacionales, idiomas, estadística y educación especial; tecnología; acomodo razonable
Farmacéutico	Mayor exposición al paciente; intervención en política pública
Terapeuta físico	-
Tecnólogo médico y clínico	Tecnología y metodologías nuevas
Trabajador de la salud mental y abuso de sustancias	Trabajo bajo presión y mayor práctica; nuevas reglamentaciones; nuevas condiciones de salud; administración, manejo de crisis
Administrador de redes y sistemas de computadoras	Certificaciones profesionales de la industria; globalización, seguridad y ética, relaciones Interpersonales
Analista de computadoras	Certificaciones profesionales de la industria; seguridad de computadoras y desarrollo de aplicaciones móviles
Ingeniero civil	Gerencia de construcción; tecnología y nueva instrumentación; trabajo en equipo

Se observa en las sugerencias de los patronos competencias generales y profesionales atendidas en mayor o menor grado durante la formación de bachillerato. Se observan además temas de actualización, como lo es la tecnología, las reglamentaciones y conceptos relativamente nuevos como lo es la globalización.

E. Análisis de datos

De las Tabla 4 y 5 podemos observar que la tasa de respuestas de los patronos fue una baja para prácticamente todas las ocupaciones y grupos ocupacionales. Aunque es conocido que el aumento en los estudios con cuestionarios en los últimos años ha causado una marcada disminución en las tasas de respuestas (Couper, 2000), los investigadores de este proyecto esperaban mejores resultados que los obtenidos no solo en las tasas sino también en los totales.

Para tratar de obtener cantidades y tasas de respuestas aceptables los investigadores utilizaron una frecuencia de mensajes para aclarar dudas y recordatorios que siguen las recomendaciones de Sánchez Fernández, Muñoz Leiva y Montoro Ríos (2009) para tener mejores tasas de respuestas por internet. Los investigadores también usaron un método personal para someter las invitaciones, en la medida en que fue posible, se dirigieron al participante potencial por su título, nombre y posición en la institución en la que prestaba sus servicios. Se ha encontrado que el uso del método personal en internet es una práctica que tiende a producir mejores resultados en cuanto a tasas de respuestas se refiere (Sánchez Fernández, Muñoz Leiva y Montoro Ríos, 2009).

Aún con: los cuidados en el desarrollo del cuestionario, el uso de fuentes adicionales de participantes potenciales a las estipuladas en la propuesta de investigación (ver sección de Metodología) y el aumento en tiempo de muestreo a prácticamente el triple del estipulado inicialmente en la propuesta, la cantidad de respuestas de patronos para buena parte de las ocupaciones apenas se acercó a la cantidad mínima deseada. Sin embargo, para la mayoría de las ocupaciones (excepto Especialistas en relaciones públicas y Terapeuta físico) se cumplió con la cantidad estipulada en el consentimiento informado, por lo que la información puede ser usada para el estudio.

En cuanto a la confiabilidad de los resultados, aunque se establece la necesidad de hacer esfuerzos por lograr aumentarla y cuantificarla para estudios por internet, los expertos están de acuerdo en que es muy difícil establecerla ya que depende de muchos factores que no pueden ser controlados ni medidos por la naturaleza del proceso (Singh, 2011; De Marchis, 2012). Sin embargo, aunque no podemos cuantificar la confiabilidad de los resultados advertimos que la misma es una baja si la comparamos con los valores esperados para estudios con cuestionarios por métodos tradicionales.

Para futuros estudios es importante tratar de identificar la razón o razones para la baja participación de los patronos en esta investigación. Revisiones de los cuestionarios por expertos en encuestas por internet son recomendadas para identificar si la estructura de estos afectó negativamente la tasa de participación. Otro aspecto que se debería replantear es si el método de comunicación personal fue uno efectivo para el estudio o por el contrario afectó negativamente la tasa de respuesta. Aunque los resultados de algunos investigadores destacan aumentos en tasas de respuestas cuando se usa este método (Heerwegh, D., Vanhove, T., Matthijs y Ky Loosveldt, G., 2005) otros investigadores han encontrado que en casos en donde los participantes sienten perder el anonimato ante encuestadores que consideran que tienen poder neutral en ellos tienden a disminuir su tasa de participación (Joinson, A. N. y Reips, U. D., 2007). Es posible que muchos supervisores sintieran que perdían su anonimato al tiempo que contestaban preguntas relacionadas a su trabajo. Dado que podía pensar que arriesgaban su trabajo si publicaban información controversial pudieron elegir no participar para protegerse.

Otra de las posibles causas que los investigadores pudieron constatar al hacer algunas llamadas de seguimiento o por medio de mensajes electrónicos recibidos es que algunos de los participantes potenciales no se sentían seguros contestando por internet. Debido a esto hubo

incluso patronos de empresas de mediano tamaño que declinaron autorizar a su personal a participar en el proyecto.

Los investigadores pudieron también constatar casos de participantes potenciales que no se sentían cómodos con el uso de la tecnología para contestar cuestionarios. Algunos participantes prefirieron hacerlo en papel y hubo incluso casos de personas que solicitaron contestar telefónicamente mientras los investigadores les leían las preguntas.

Sin embargo, aunque todas estas son razones posibles para la baja cantidad de respuestas, los investigadores se inclinan a pensar que la razón más importante fue la pobre cultura que tenemos en el país de participar en procesos de assessment. Si se observa la Tabla 4 resalta que los directores de escuela son los que mejores tasas de respuesta lograron en las profesiones de Maestro de escuela elemental, Maestros de escuela intermedia – matemáticas y Maestros de escuela – inglés. Esto se puede explicar dada la formación de los directores de escuelas y la importancia que le imprimen a estos procesos.

La tasa de participación del total de las ocupaciones fue de 4.04 %. Este valor los investigadores lo consideran bajo considerando la importancia del tema para el desarrollo del país.

En cuanto a las respuestas por los directivos universitarios, la participación de estos fue una sumamente baja considerando que es un tema que debería ser considerado cotidiano en el ámbito académico. Debido a esto y al número limitado de programas académicos que existen en la isla no hay análisis posible del comportamiento por ocupación o grupo ocupacional. Sin embargo, al considerar el total de las ocupaciones se observa una tasa de respuesta de 4 %. Esto compara con la tasa 4.04 % obtenida para los patronos. Este hecho podría ser interpretado como que los directivos universitarios le dan una importancia al tema similar a la que le dan los patronos. De

ser así es muy negativo pues es importante que los directivos universitarios tengan una visión de vanguardia respecto al assessment de formación de profesionales.

Las contestaciones de las universidades por ocupación en ningún caso alcanzaron la cantidad mínima de 5 estipulada en el consentimiento informado (ver Tablas 6 y 7). Por tal razón estos datos por ocupaciones no se utilizaron en este estudio.

Todas las razones expuestas anteriormente para la baja tasa de respuesta de los patronos aplican al nivel de respuestas de los directivos de universidades, aunque entendemos que en menor grado en todas excepto en la sensación de pérdida del anonimato debido al uso de la personalización de la invitación. Creemos que es posible que muchos de los directivos de las universidades decidieran no participar debido a que al sentirse identificados mientras contestaban información con relación a los programas que dirigían podía ser identificada también su institución por otras instituciones universitarias consideradas sus competidoras.

Es muy posible también que los directivos de universidades no se sintieran cómodos con compartir información sobre el assessment del aprendizaje estudiantil para una investigación financiada por el Consejo de Educación de Puerto Rico (CEPR). El CEPR es una institución que licencia las instituciones universitarias que participaron en la investigación y tiene el poder en ley para acreditarlas. Es posible que algunos directivos de universidades pensaran que el CEPR tendría acceso a las contestaciones crudas y temieran que la información pudiera ser usada para evaluarlas.

Sin embargo, aclaramos en este informe que las contestaciones a los cuestionarios fueron recibidas de forma anónima y que se almacenaron en la base de datos de la misma forma. Es importante aclarar también que la información compartida con el CEPR no contiene indicadores con los que se pueda identificar al participante ni a la institución para la que trabaja.

Aunque no esperaban una tendencia tan pobre, los investigadores habían considerado la posibilidad de una baja tasa de respuestas por parte de las universidades. Esto debido a la resistencia que existe entre los facultativos hacia el compartir la información de assessment de los programas académicos. Esta resistencia muchas veces se da incluso con la misma comunidad universitaria y con las instituciones reguladoras. La expectativa de una baja participación por parte de los académicos fue una de las razones por las que el estudio no descansaba en los cuestionarios a las universidades y se incluyó el análisis de documentos oficiales y públicos de las mismas universidades, de la MSCHE y de las acreditadoras profesionales.

Por tanto, aunque debido a la baja participación de las universidades no fue posible comparar directamente la opinión de los patronos con las de los directivos universitarios se han comparado con información pública del comportamiento de las instituciones universitarias y de las agencias que acreditan a las instituciones y a sus programas.

E.1. ¿Publican las universidades los perfiles de los egresados o enunciados de los programas de bachillerato en forma clara para los estudiantes y patronos?

Los investigadores evaluaron la claridad de los perfiles profesionales o descripciones de programas publicados en los catálogos de las universidades de mayor matrícula en Puerto Rico (ver Apéndice K). Se observó pobre consistencia en el tipo de información ofrecida por los programas académicos que preparan para una misma ocupación incluso en universidades de un mismo sistema. Se encontraron casos donde incluso no se presentaban descripciones de los programas.

En general, los escritos presentados no seguían un patrón claro en cuanto al tipo de información y no se limitaron a las competencias del egresado y ocupaciones u oportunidades de

empleo. En los escritos tampoco se siguen estructuras al momento de presentar las competencias del egresado.

Los investigadores evaluaron la claridad de los enunciados basándose en la cantidad de competencias generales y profesionales que se describían en estos (ver Tabla 8). Solo una tercera parte de los enunciados fueron catalogados como *muy claro* tanto en el caso de las competencias generales como en el de las profesionales. Considerando que el escrito tiene como fin informar el tipo de profesional que el programa busca formar esta fracción es considerada pobre por los investigadores.

Se obtuvo además que el 46 % de los escritos son considerados *poco claros* respecto a las competencias generales. Es posible que en parte esto se pueda explicar aduciendo a que en estas descripciones se prefiera hacer énfasis en las competencias profesionales. Sin embargo, se encontró que tanto como el 36 % de las descripciones obtuvieron clasificaciones de *poco claras* en relación a las competencias profesionales. Esta clasificación es extremadamente pobre si consideramos que implica que en la descripción del programa se hacía referencia solo a una o ninguna competencia profesional.

Los patronos fueron consultados sobre su percepción en cuanto a la claridad con la que se redactan las competencias del egresado en el perfil o enunciado publicado en el catálogo institucional (ver Tabla 10). Al considerar las contestaciones por grupo ocupacional fue notable que los patronos de los grupos de Educación (E) y de Tecnología y construcción (C) obtuvieran los porcentajes más bajos en las contestaciones *no leo los catálogos* y *no sé* (20.0 y 21.9 %, respectivamente). Creemos que en el caso de los educadores se deba a que su formación enfatiza en el desarrollo de destrezas del aprendizaje, la redacción de objetivos y la medición de los resultados de estos. Por esto no resultó sorprendente que el grupo ocupacional obtuviera

frecuencias bajas en estas dos contestaciones. Lo que no era esperado por los investigadores fue que el grupo ocupacional TC obtuviera los valores más bajos en estas contestaciones. Seguramente que los catálogos sean accesibles mayormente por internet sea una de las razones por la cual este grupo con gran dominio tecnológico consulte esta información con mayor frecuencia que los demás.

Fue notable también de la Tabla 22 el alto porcentaje de patronos del grupo de Administración de empresas (AE) que contestó *no leo los catálogos y no sé* (57.5 %). Esta contestación es indicativa de que los patronos en este grupo ocupacional no tienen la necesidad de consultar las competencias de estos profesionales. Esto seguramente se deba a que las competencias de estos profesionales son mayormente generales (ver Apéndice A) y a que seguramente no estén cambiando tanto con el tiempo. Los patronos de grupos ocupacionales que necesitan actualizarse con mayor celeridad, como TC, tienen mayor necesidad de conocer las actualizaciones de los programas universitarios.

En general, 31.3 % de los patronos que contestaron nuestros cuestionarios indicaron que no leían los catálogos o que no sabían si los enunciados eran claros respecto a las competencias del egresado. Se observó una tendencia central hacia *de acuerdo y parcialmente de acuerdo*. Esta evaluación por parte de los patronos es superior a la adjudicada por los investigadores en su evaluación. Sin embargo, tanto los resultados de las evaluaciones de los patronos como la de los investigadores sugieren que la claridad de estos escritos debe mejorar. En el caso de los investigadores entienden que es mucho lo que se puede y debe mejorarse en este aspecto.

Se observó no solo falta de consistencia y claridad en cuanto a las competencias generales y profesionales en los enunciados de los programas académicos en los catálogos institucionales, esto también se observó en relación a las descripciones de las ocupaciones y áreas de desempeño

laboral. La mayoría de los enunciados no destacan áreas de desempeño laboral específicas ni oportunidades de empleo (ver Apéndice K).

Al preguntarse a los patronos sobre la claridad con la que se describían las ocupaciones en las que se podría desempeñar el egresado en los catálogos institucionales el 29.1 % expresó *no leo los catálogos* o *no sé* (ver Tabla 12), lo que concuerda con la afirmación previa cuando se les pregunto sobre la claridad respecto a las competencias. Más importante que esto es la tendencia observada a *parcialmente de acuerdo* (28.3 %) en cuanto a la claridad de las áreas ocupacionales en las que puede desempeñarse el egresado. El *parcialmente de acuerdo* es una evaluación más baja que la que le adjudicaron los mismos patronos a la claridad respecto a las competencias.

Cuando los patronos fueron consultados sobre la importancia que le adjudicaban a que las universidades publicaran en sus catálogos institucionales enunciados que describieran claramente las competencias de los egresados de los programas académicos y las áreas ocupacionales en las que se podrían desempeñar sobre el 95 % contestó que era *importante* o *muy importante* (ver Tabla 14). La diferencia entre la satisfacción de los patronos con la claridad de los enunciados publicados en los catálogos institucionales para los egresados de los programas académicos y la importancia que le adjudican son claros indicadores de que las universidades deben mejorarlos. Los investigadores están de acuerdo con esta percepción y entienden que esto debe ser atendido con prontitud.

La claridad con la que se describen las competencias de los egresados de los programas académicos y las áreas ocupacionales en las que se pueden desempeñar no solo es importante desde el punto de vista de la satisfacción de los patronos. Debe considerarse también que es información de utilidad para muchas personas y organizaciones de la comunidad con intereses en

las instituciones universitarias (estudiantes, padres, inversionista, líderes comunitarios, donantes, etc.).

Desde hace poco más de una década nuestras universidades han comenzado diferentes procesos de internacionalización. Recientemente el mismo Departamento de Estado del Estado Libre Asociado de Puerto Rico expresó su apoyo a que nuestras universidades se abran al mundo como una alternativa para mejorar la economía del país. Para que estas iniciativas sean exitosas las universidades deben mejorar los enunciados sobre los perfiles de egresados y sus ofrecimientos académicos. La claridad de los perfiles de egresados en los catálogos institucionales es fundamental para que los grados sean reconocidos en muchas instituciones públicas y privadas en el extranjero.

E.2. ¿Están las universidades asegurándose de que sus egresados cumplen con el perfil que publican?

Al considerar las 27 universidades de mayor matrícula en Puerto Rico se observa que en sus últimos procesos de reacreditación institucional (2010 - 2014) con la Middle States Commission on Higher Education (MSCHE) el 30 % de estas tuvieron señalamientos y requerimientos adicionales relativos al estándar de excelencia del assessment del aprendizaje estudiantil (estándar 14). Como se resumió en la sección de Datos de este informe, a estas universidades básicamente se les requirió que evidencien un proceso organizado y sostenible a todos los niveles del assessment del aprendizaje estudiantil. Se les solicitaba también que presenten evidencia de uso de los resultados de este assessment para mejorar los procesos educativos de las instituciones.

Para el 10 de julio de 2014 unas 63 de las 527 instituciones acreditadas por el MSCHE tenían un requerimiento de informe de seguimiento del estándar 14 (MSCHE, 2014). Esto representa

solo un 12 % del total de las universidades afiliadas al MSCHE mientras que entre las universidades en Puerto Rico representa un 30%. Esta diferencia es claro indicador de que las universidades en Puerto Rico podrían estar haciendo un mejor trabajo para evidenciar el cumplimiento con el perfil educativo del egresado.

Por otra parte, de los catálogos institucionales de las mismas 27 universidades de mayor matrícula en el país se identificó que el 23 % de los programas evaluados en nuestro estudio se encuentran acreditados por alguna acreditadora profesional (ver Tabla 167). Todas las acreditadoras profesionales tienen definidos objetivos educativos generales y profesionales que deben ser adoptados de alguna forma en el perfil del egresado u objetivos educativos de los programas académicos que se acogen a estas agencias. Para ser acreditados y reacreditados por estas acreditadoras los programas académicos deben cumplir con estándares de assessment del aprendizaje estudiantil que evidencien que se trabaja en cumplir con los objetivos educativos de las acreditadoras y, por tanto, con el perfil del egresado y sus propios objetivos educativos.

Ciertamente, al comparar que el 30 % de nuestras universidades más importantes requieren evidenciar un mejor trabajo en el assessment del aprendizaje estudiantil versus el 12 % de la matrícula total de instituciones afiliadas al MSCHE, es evidente que nuestras universidades necesitan mejorar el proceso para evidenciar que cumplen con el perfil de sus egresados. Sin embargo, el que el 23 % de los programas académicos de nuestras universidades estén afiliados voluntariamente a acreditadoras que exigen programas de assessment que evidencien el cumplimiento con los objetivos educativos es indicativo de que existe en las instituciones universidades de la isla voluntad para asegurarse de que cumplen con el perfil de sus egresados.

Ejemplo de esta voluntad es la *Política institucional sobre las acreditaciones de los programas académicos y servicios que rinde la Universidad de Puerto Rico* (Junta de Síndicos

de la Universidad de Puerto Rico, 2004). Con esta política la institución se compromete a acreditar profesionalmente todos los programas académicos del sistema que sean susceptibles a este tipo de acreditación. Esta política ha seguido siendo ejercida y durante los pasados años ha aumentado la cantidad de programas acreditados profesionalmente (Rodríguez García, 2009; Inter News Service, 2011).

E.3. ¿Qué métodos están siendo usados para obtener las opiniones de los patronos en el desarrollo y actualización de los perfiles de egresados de los programas de bachillerato de las universidades públicas y privadas en Puerto Rico?

Las contestaciones de los patronos sobre las estrategias usadas por los directivos de las universidades para conocer sobre sus requerimientos en cuanto a las competencias de los egresados muestran que las estrategias preferidas por los patronos son el uso de encuestas a patronos o empleadores (26 %), la integración de los patronos a juntas asesoras institucionales (22 %) y las entrevistas a patronos (18 %) (ver Tabla 21). Los patronos también mencionaron la participación en organizaciones, asociaciones o colegios profesionales como estrategias en las que los directivos obtenían conocimientos sobre sus requerimientos (16 %). En menor grado (8 % de frecuencia) los patronos identificaron las juntas asesoras para departamentos o programas académicos y la participación en foros, seminarios y talleres para expresar sus opiniones. Las relaciones a través de líderes institucionales como formas de comunicación con los patronos para conocer su parecer respecto a las competencias requeridas de los egresados se informaron como poco utilizadas (2 %). Los patronos no informaron sobre ninguna estrategia usada por las universidades para consultarles que no estuviera en la lista presentada por los investigadores.

El 78.4 % de los patronos que contestaron prefieren que no se utilice ningún método diferente a los presentados en el cuestionario para ser consultados. Sin embargo, entre los que preferirían otro método se mencionó el uso de entrevistas grupales y visitas (ver Tabla 23).

E.4. ¿Están siendo consideradas las necesidades de los patronos relacionadas al perfil de los egresados en los programas de bachillerato que forman a los candidatos a ocupar las plazas de empleo de mayor expectativa de crecimiento en Puerto Rico para el 2018? ¿Cumplen los egresados de estos programas con las expectativas de los patronos?

Para conocer si las necesidades de los patronos están siendo atendidas es importante conocer si las universidades contactan una cantidad significativa de patronos y si tratan de conocer sus necesidades relacionadas a la formación de los egresados con regularidad.

Al preguntar a los patronos la frecuencia con la que eran consultados (ver Tabla 25) el 79.4 por ciento de estos indicaron que los directivos universitarios nunca lo habían hecho. Considerando que entre los patronos que contestaron a la afirmativa se incluyen los que expresaron que eran consultados una vez cada 10 años podemos concluir que la cantidad de patronos consultados puede mejorar.

Al preguntársele a los patronos sobre su satisfacción con la frecuencia de consulta por parte de las universidades la mayoría (55.8 %) indicó estar satisfecho (Tabla 25). Sin embargo, una fracción considerable de los patronos (42.3 %) prefiere que se le consulte con mayor frecuencia. Esto es indicativo de que buena parte de los patronos entienden que sus necesidades no están siendo atendidas adecuadamente.

Por tanto, aunque las universidades están haciendo acercamientos a los patronos para conocer sus necesidades respecto a sus requerimientos sobre las competencias de los egresados los

directivos universitarios deben hacer esfuerzos adicionales para aumentar la cantidad de patronos consultados así como la frecuencia con la que obtienen información de estos.

Las universidades en sus esfuerzos por mejorar los programas académicos llevan a cabo procesos con lo que podrían estar tratando de cumplir con las expectativas de los patronos aun cuando estos no se sientan consultados. Los investigadores entienden que los procesos de acreditación profesional son actividades en las que los programas académicos son desarrollados o actualizados tomando en consideración las necesidades de los patronos sin que una gran cantidad de estos sean necesariamente consultados.

Al preguntar a los patronos: *¿Es importante para su compañía emplear (ocupación correspondiente) de programas acreditados?* estos, tanto por grupo ocupacional como en general, expresaron que es *importante*. El 94.2 % de los patronos se expresaron que *Sí* era importante.

Las acreditadoras profesionales tienen objetivos educativos típicamente desarrollados entre representantes del sector académico y del sector empresarial. En sus procesos de acreditación tienen estándares de assessment del aprendizaje estudiantil que típicamente requieren, además de las medidas de aprendizaje curricular comunes, consultas a los patronos y experiencias de campo (cursos de cierre, internados, prácticas, investigaciones, etc.). El creciente interés de universidades del país en acreditar profesionalmente sus programas académicos es un reconocimiento a la importancia de estos procesos y en validar el proceso de enseñanza-aprendizaje con los requerimientos de los patronos. El que las universidades del país se estén sometiendo voluntariamente a los procesos de las acreditadoras profesionales evidencia que se tiene la voluntad para considerar las expectativas de los patronos y que las instituciones universitarias están tratando de mejorar en cumplirlas.

Se da por establecido entonces que los directivos universitarios hacen un esfuerzo por consultar a los patronos sobre sus expectativas hacia los egresados pero que puede y debe ser mejorado en cuanto a la cantidad de consultados y su frecuencia. Pero para conocer la contestación a la pregunta de esta sección, además de la calidad de la consulta a los patronos es necesario conocer la satisfacción de los patronos con las competencias de los egresados.

Al preguntar el nivel de satisfacción con las competencias generales de los egresados que se desempeñaban en las ocupaciones de interés los patronos de Farmacéuticos, Tecnólogos médicos y clínicos, y Analistas de sistemas de computadoras obtuvieron las mejores evaluaciones (ver Tabla 35). El 3.70 obtenido por los Farmacéuticos lo posiciona cerca del valor de 4 que significa en la escala *muy satisfactoriamente*. Los valores de 3.40 obtenidos por las profesiones Tecnólogos médicos y clínicos y Analistas de sistemas de cómputos significan que buena parte de las evaluaciones de satisfacción de las competencias generales fueron *muy satisfactoriamente* pero la mayoría evaluó *satisfactoriamente* o hubo como *poco satisfactoriamente*.

Los egresados de dos de las profesiones que mejor fueron evaluadas por los patronos en cuanto a competencias profesionales son del grupo de Servicios relacionados a la salud (Farmacéuticos y Tecnólogos médicos y clínicos). Estas profesiones pertenecen a disciplinas de mucha rigurosidad durante los años de estudios universitarios, lo que podría explicar su alta evaluación en cuanto al dominio de las competencias generales. Sin embargo, estas profesiones tienen también en común el que en la actualidad requieren estudios graduados, por lo que muchos de los evaluados por los patronos tuvieron experiencias académicas que le han permitido pulir mejor sus competencias generales que aquellos de las otras ocupaciones evaluadas que cuentan con solo grado de bachiller.

Los profesionales que se desempeñaron como Ingeniero civil (3.14), Contador y Auditor (3.11), trabajador de la salud mental y abuso de sustancias (3.06) fueron obteniendo valores de satisfacción en cuanto a las competencias generales cada vez más alejados de la calificación de muy *satisfactoriamente* y más cerca de *satisfactoriamente*. Los Maestros de escuela intermedia recibieron 3.00 en la escala de satisfacción de las competencias generales que significa *satisfactoriamente*. Las evaluaciones de satisfacción más bajas respecto a las competencias generales fueron para las ocupaciones de gerente de ventas (2.91), analista de mercados (2.83), maestro de escuela intermedia – matemáticas (2.75) y administrador de redes y sistemas de computadoras (2.75). Aunque cerca del valor que significa *satisfactoriamente*, a medida que las evaluaciones se alejan de 3.0 mayor la cantidad de evaluaciones para la ocupación de *poco satisfactoriamente* o hasta *no cumple*.

Los resultados por grupo ocupacional y en general de la satisfacción de los patronos con las competencias generales de sus empleados en las ocupaciones de interés señalan un claro *satisfactoriamente* (3.02). Aunque no es una evaluación pobre deja mucho espacio para mejorar a las universidades en una economía que tiene en su gente su principal recurso. Las competencias generales son un activo importante en la población en general. Si el país quiere descansar en la educación de su gente para mejorar la economía la satisfacción total de los patronos por las competencias generales de sus empleados debe ser una prioridad.

Los investigadores desarrollaron un indicador de cumplimiento de las expectativas de los patronos para conocer la satisfacción por cada competencia general por separado que fue aplicado a las competencias por grupo ocupacional (ver Tabla 35). Valores muy positivos del indicador significan que los patronos le adjudican mayor importancia que la satisfacción que tienen por el dominio de este por sus empleados en la ocupación correspondiente. Los valores

positivos y negativos de baja magnitud son calificados como satisfacción equivalente a la importancia de la competencia.

En la Tabla 35 se observan valores positivos y negativos del indicador que denotan que se cumple con las expectativas de los patronos. Sin embargo, también se observan valores positivos de alta magnitud en ciertas competencias para algunos grupos ocupacionales. Estos valores indican que las expectativas de los patronos no se han alcanzado en esas competencias en específico.

Combinando la respuesta de los patronos en cuanto a satisfacción con las competencias generales junto al resultado de los estudios del indicador de cumplimiento con las expectativas del patrono con las competencias generales se concluye que en general hay satisfacción con el dominio de los egresados respecto a estos. Sin embargo, este nivel de la evaluación no es el nivel más alto alcanzable por lo que los directivos universitarios deberían dirigir sus esfuerzos a alcanzarlo impulsando revisiones curriculares. Los investigadores recomiendan a los directivos de los programas evaluados en este estudio atención especial a las competencias generales que obtuvieron valores negativos de indicadores de cumplimiento de expectativas con alta magnitud en sus revisiones curriculares.

En cuanto a las competencias profesionales, también se les calculó el indicador de cumplimiento de las expectativas de los patronos por ocupación. Se observa en las Tablas 37 a la 48 que para la mayoría de las ocupaciones se obtuvo valores positivos del indicador con magnitudes altas en la mayoría de las competencias profesionales. Estos valores indican que los patronos le adjudican mayor importancia que la satisfacción que tienen por ellos. En muchos casos la magnitud es alta por lo que los investigadores recomiendan a los directivos de los

programas estudiados en este proyecto que consideren estos resultados y atiendan estas competencias profesionales en su próxima revisión curricular.

Para las revisiones curriculares de los programas considerados en esta investigación también se recomienda una mirada a los temas y competencias expuestos por los patronos al preguntársele qué competencias entendían que serían necesarias para el 2018 en las ocupaciones para las que se les encuestó (Tabla 51). Aunque la tabla contiene algunos temas seguramente ya atendidos en la mayoría de los currículos, los patronos señalan temas relativamente nuevos como lo es la globalización.

Llama la atención en la Tabla 51 que los patronos traen temas y competencias para ser atendidos por los currículos, como la tecnología y las reglamentaciones, que aunque son atendidos muchas veces como parte de los currículos con el tiempo se convierten en asuntos de mejoramiento profesional. Siendo estos temas una buena parte de los traídos por los patronos es meritorio preguntarse si lo que en realidad se debe medir es si las universidades en sus currículos están atendiendo adecuadamente las competencias generales: *Usa técnicas de aprendizaje eficientes para adquirir y aplicar nuevos conocimientos y destrezas y Conocer cómo trabajan los sistemas sociales, organizacionales y tecnológicos y opera efectivamente con ellos.*

Al preguntar el nivel de satisfacción respecto a si los egresados de las universidades en Puerto Rico cumplen con las expectativas de la compañía los patronos expresaron que lo hacían *satisfactoriamente* (2.98). Por grupo ocupacional los niveles de satisfacción obtenidos por Servicios relacionados a la salud (SS) y Tecnología y construcción (TC) mostraron tendencia a *muy satisfactoriamente* mientras que los grupos Educación (E) y Administración de empresas (AE) tuvieron tendencias a *poco satisfactoriamente*. Se puede observar entonces que en todas las ocupaciones (ver Tabla 49 para las ocupaciones en detalle) existe espacio para mejorar la

satisfacción de los patronos en cuanto a las competencias profesionales. El dominio de las competencias profesionales es fundamental para las empresas especializadas, razón por la cual es de suma importancia que los programas universitarios den prioridad a mejorar estas.

E.5. ¿Cómo comparan los perfiles de egresados de los diferentes programas de bachillerato de las principales universidades en Puerto Rico con los datos relacionados al assessment de egresados de estas instituciones universitarias y con la satisfacción de los patronos?

De los catálogos institucionales se obtuvieron enunciados de los programas académicos que en la mayoría de los casos no podían ser considerados perfiles de egresados (ver Apéndice K). La evaluación de entre *muy claro, claro y poco claro* hecha por los investigadores a las competencias generales y profesionales arrojó evaluaciones con tendencia central a *poco claro*. Por su parte, en evaluación de 4 puntos (*totalmente de acuerdo, de acuerdo, parcialmente de acuerdo y en desacuerdo*), los patronos calificaron la claridad del enunciado con tendencia central entre *de acuerdo y parcialmente de acuerdo*. En cuanto a la claridad con la que describían las áreas ocupacionales en las que se podían desempeñar las evaluaron con tendencia central a *parcialmente de acuerdo*. Evidentemente, en general, la redacción del perfil del egresado debe ser mejorada por parte de los directivos universitarios. Perfiles de egresados con alta calidad facilitan el diseño y la actualización de currículos y el desarrollo y ejecución de los planes de assessment del aprendizaje estudiantil, entre otras cosas.

En cuanto al assessment del aprendizaje estudiantil el 70 % de las universidades en Puerto Rico aprobó sus informes del estándar 14 en sus últimas visitas de reacreditación de la MSCHE. Sin embargo, al 30 % restante se le requirió informes para comprobar que se llevaban a cabo trabajos organizados y sostenibles de assessment para evidenciar el cumplimiento del perfil estudiantil de los programas. Este 30 % es 2.5 veces el porcentaje del total de las universidades

afiliadas a la MSCHE en igual situación. Evidentemente las universidades en Puerto Rico en general tienen mucho espacio para mejorar en este aspecto.

Pese a la necesidad general de mejorar la claridad de los perfiles estudiantiles publicados y a las deficiencias evidenciando el cumplimiento del perfil de los egresados de sus programas de un porcentaje alto de universidades, los patronos del país evalúan como *satisfactoriamente* el cumplimiento de los egresados con las expectativas de su compañía. Esta evaluación en general fue de 2.99 en una escala de 4 puntos (*muy satisfactoriamente* (4), *satisfactoriamente* (3), *poco satisfactoriamente* (2) y *nada satisfactoria* (1)). Esta evaluación, aunque relativamente buena, deja margen para mejorar a las universidades del país.

Se evaluó además el índice de cumplimiento de las expectativas de los patronos para todas las ocupaciones de interés en cuanto a las competencias generales y profesionales. Estos índices sugieren las competencias que los patronos pudieran entender que necesitan mayor atención para que las revisiones curriculares produzcan egresados que entonces cumplan con las expectativas de su compañía *muy satisfactoriamente*.

F. Conclusión

De los catálogos institucionales se obtuvo que la gran mayoría de los programas estudiados publican escritos en los que se describen de alguna forma características de los egresados. Sin embargo, resultados de evaluaciones de estos escritos por los investigadores usando como referencia la presencia de competencias generales y profesionales apuntan a que en general estos escritos deben mejorar para ofrecer a los posibles patronos y las personas e instituciones en general descripciones más claras de las competencias de los egresados y de las áreas ocupacionales en las que se pueden desempeñar. Evaluaciones de satisfacción de la claridad de estos escritos por parte de los patronos los evalúan con tendencias centrales entre *satisfactorio* y *parcialmente satisfactorio* respecto a la claridad de las competencias y de *parcialmente satisfactorio* en relación a las áreas ocupacionales en las que se puede desempeñar el graduado.

El 70 % de las universidades estudiadas aprobaron el estándar referente a la excelencia en el assessment del aprendizaje estudiantil. Esto mantiene al 30 % restante en procesos de monitoreo en los que deben demostrar que trabajan el assessment del aprendizaje estudiantil para evidenciar el cumplimiento del perfil de los egresados de sus programas. El porcentaje de universidades en Puerto Rico en esta condición con la MSCHE es marcadamente superior al de la situación general de las instituciones universitarias acreditadas por esta agencia acreditadora. Sin lugar a dudas esto es indicativo de que en general las universidades en el país deben mejorar el proceso de assessment del aprendizaje estudiantil y de evidencia de cumplimiento con los perfiles de los egresados de sus programas académicos.

Sin embargo, el que cada vez más programas académicos estén acogidos voluntariamente a acreditaciones profesionales es señal de un creciente interés en el mejoramiento de los programas. El que los programas académicos logren y mantengan la acreditación profesional

debe traer consigo el mejoramiento del proceso de assessment del aprendizaje estudiantil y a su vez el evidenciar el cumplimiento con el perfil del estudiante.

Para conocer las opiniones de los patronos en cuanto a las competencias que deben tener los egresados de las universidades son consultados mayormente a través de encuestas a patronos o empleadores (26.0 %), juntas asesoras institucionales (22.0 %), entrevistas a patronos o empleadoras (18.0 %) la participación en organizaciones, asociaciones o colegios profesionales (16.0 %). La mayoría de los patronos afirma que (78.4 %) no necesita de nuevas estrategias para ser consultados.

Cerca del 80 % de los patronos que contestaron el cuestionario expresó que nunca había sido consultado en cuanto a las competencias de los egresados universitarios. Aunque la mayoría de los patronos encuestados se expresaron satisfechos con la frecuencia de consulta una fracción considerable (42.3 %) consideró que debía aumentarse la frecuencia de consulta.

Los resultados de los estudios del indicador de cumplimiento de las expectativas del patrono señalaron competencias generales y profesionales por ocupación que deberían ser atendidas por los directivos para aumentar el nivel de satisfacción de las compañías. Cabe destacar que los patronos, en términos generales, presentan niveles de satisfacción mayores en las competencias generales que en las competencias profesionales evaluadas para las ocupaciones consideradas en el estudio. Al consultar a los patronos sobre si los egresados de las universidades de los programas de interés de las universidades en Puerto Rico cumplían con las expectativas de su compañía estos expresaron en promedio que *satisfactoriamente* en escala de 4 puntos (*muy satisfactoriamente, satisfactoriamente, poco satisfactoriamente y nada satisfactorio*). Esta contestación es indicativa de que las universidades en el país están logrando el desarrollo de

profesionales que cumplen con las expectativas de modo adecuado y de que aún tenemos espacio para mejorar.

G. Política pública

Según nuestro mejor conocimiento, previo a este estudio no se ha desarrollado a nivel de nuestro archipiélago una investigación que ausculte la opinión de los patronos en cuanto a su satisfacción con las competencias generales y profesionales para una amplia variedad de profesiones de alta demanda en el país para ser comparadas con el perfil de los egresados de nuestras universidades. Si se considera la importancia de la información que puede arrojar un estudio como este en nuestro desarrollo social y económico es sorprendente no solo que no se haya hecho hasta este momento, sino que no se esté haciendo sistemática y frecuentemente por nuestras agencias gubernamentales. En la era de la economía del conocimiento y en un país donde la gente es su mayor recurso es importante conocer cuáles son los profesionales que necesita la economía, cuáles son las competencias que los patronos esperan y si las competencias que se están desarrollando cumplen con sus expectativas.

Aunque este trabajo ha sido mucho más complejo de lo pensado y el tiempo dedicado debe haber sobrepasado al menos cuatro veces el inicialmente, entendemos que este tipo de estudio debe ser convertido en un estudio frecuente para compartir los hallazgos con todas las universidades del país.

Es importante también que las instituciones gubernamentales y las universidades del país faciliten los procesos de investigación, especialmente para aquellas que envuelven el contacto con seres humanos y los procesos de evaluaciones de las juntas de revisión institucionales.

A continuación las recomendaciones de los autores con la intención de impactar en la política pública del país y contribuir a su desarrollo:

G.1. Establecimiento del estudio de forma periódica

El que este proyecto sea llevado a cabo de forma periódica por una agencia gubernamental que comparta sus resultados con todas las universidades sería de gran utilidad para estas instituciones a corto y mediano plazo. Esto redundaría en beneficio del desarrollo de los profesionales del país y, por tanto, del desarrollo social y económico.

La información que puede levantarse de este proyecto le permitiría a todas las universidades obtener información de la satisfacción de los patronos y de sus expectativas a corto y largo plazo. Con la información las universidades pueden hacer modificaciones a sus ofrecimientos curriculares de forma ágil, diseñar nuevos ofrecimientos y, más importante aún, en una sociedad con tendencias a envejecer pueden desarrollar estrategias ágiles para mantener actualizados a los profesionales del país.

Aunque ciertamente las universidades hacen sus propios estudios para sus revisiones curriculares estos típicamente se limitan a egresados y a los patronos de estos. Esto a su vez produce una muestra muy limitada y no representativa de los patronos del país. Entendemos que si este estudio fuera llevado a cabo de forma periódica por una institución gubernamental que goce del respeto de los patronos del país se obtendrían datos más representativos.

Los investigadores entienden que el Departamento del Trabajo de Puerto Rico a través de su Negociado de Estadísticas es la agencia gubernamental que mejor podría llevar a cabo este estudio de forma frecuente. El departamento cuenta con la confianza de la ciudadanía en general, por lo que sería de esperarse una mayor tasa de respuesta por parte de los participantes potenciales.

Otro aspecto que ayudaría enormemente a obtener una mejor respuesta por parte de los patronos es que el Departamento del Trabajo tiene la información de contacto de todos los

patronos de Puerto Rico y permitiría una mejor difusión de los cuestionarios. Esta información proviene de la lista de patronos que rinden seguro por desempleo a sus trabajadores (base de datos ES-202). Estudios del negociado relacionados a destrezas generales han rendido mejores tasas de respuesta usando esta fuente (Enchautegui Román, Rodríguez Castro y Segarra Alméstica, 2005). Sin embargo, esta fuente solo puede ser utilizada por el Departamento del Trabajo debido a que está protegida por legislación federal (Comunicación personal con el Subdirector del Negociado de estadísticas del Departamento del Trabajo, febrero 2013).

Por último, el Negociado de Investigaciones tiene la estructura para implantar, desarrollar y mantener un estudio como este. Los investigadores incluso piensan que el negociado podría hacer extensiva esta investigación a otras ocupaciones y profesiones que requieren diferentes grados académicos pero que son de importancia para el desarrollo del país. El negociado podría generar un programa en el que todos los años se produzcan los datos para unas ocupaciones en específico y que esta frecuencia se repita cada 5 años.

El Negociado de Estadísticas del Departamento del Trabajo podría desarrollar este proyecto en colaboración con el Instituto de Estadísticas de Puerto Rico. Los investigadores principales de este estudio estarían disponibles a colaborar con las agencias en la implantación de este proyecto.

G.2. Establecimiento de acuerdos entre las diferentes universidades para la convalidación de las certificaciones de las Juntas de Revisión Institucionales

La protección de los seres humanos es un asunto prioritario en las investigaciones que obtienen información que de alguna forma puede afectar al individuo bajo estudio. Los investigadores de este proyecto hemos sido testigos de que las juntas de revisión institucionales de las universidades en Puerto Rico hacen un gran trabajo protegiendo a los individuos. Durante

este proceso los investigadores, que somos nuevos en el campo, hemos logrado entender la seriedad que se persigue con el trabajo de estas juntas y apreciando riesgos a los que se exponen los participantes de las investigaciones donde ante no los veíamos.

En todos los casos en los que sometimos nuestro proyecto a la evaluación de las juntas encontramos procesos donde se pedía información detallada de la investigación incluyendo sus objetivos, metodología experimental, riesgos a los que se exponían los participantes, forma en la que se le informaba a los participantes potenciales de que se trataba el proyecto y sus riesgos, etc. Además, se exigían certificaciones de adiestramientos y permisos de directivos de patronos en algunos casos. Con cada junta que examinó nuestro proyecto encontramos procesos minuciosos, estructuras organizadas, trato profesional y amable, y en la mayoría de los casos un gran deseo de ayudar a acelerar los procesos. Sin duda se aprendió en el proceso con cada una de las juntas y en todos los casos podemos decir que los participantes fueron muy bien protegidos.

Sin embargo, para un proyecto como el nuestro en el que se requería el tomar muestras en muchas instituciones universitarias del país la suma resultó ser un proceso redundante, complejo, arduo y altamente consumidor de tiempo. Encontramos universidades sin juntas en donde aceptaban la certificación de otra universidad, sistemas universitarios en donde operaba una junta para todas sus unidades que requerían el permiso de las unidades antes de certificar, sistemas universitarios con algunas unidades con juntas y otras sin juntas, y un solo caso donde una institución universitaria con junta propia aceptó como válido la certificación de otra. Los procesos de todas las juntas eran diferentes al tiempo que lo que solicitaban era básicamente la misma información. Como si fuera poco la pérdida de tiempo y esfuerzo, en el proceso de evaluación por las diferentes juntas comienzan a aflorar requerimientos minúsculos que otras

juntas no pidieron y que deben ser atendidos para atender solo la muestra de esa institución en específico. Esto pudiera causar que se entrara en contraposición con evaluaciones previas.

Se vuelve a resaltar que todas las juntas a las que se sometió el proyecto hicieron un trabajo muy profesional y se recibió un trato profesional, servicial y amable en casi todos los casos. Sin embargo, se debe recordar que las universidades del país son grandes centros de enseñanza, investigación, servicio y de empleo y, por tanto, centros de interés para levantar información de nuestro comportamiento como pueblo. Por tal razón, los investigadores necesitan utilizar estas instituciones para obtener información y procesos como estos no fomentan el que los profesionales del país se involucren en estudios que envuelvan a humanos.

El trabajo de cada junta de revisión es lograr que los individuos que se someten voluntariamente como participantes en trabajos de investigación lo hagan de forma informada y afrontando riesgos que no sean mayores que los beneficios que se pueda alcanzar a través de los resultados. La protección que extienden las juntas son para cualquier individuo independientemente de que pertenezca o no a su institución universitaria. Por tanto, si cada junta hace este trabajo debe entender que cualquier otra junta de cualquier otra institución universitaria trabaja exactamente para lo mismo.

Los investigadores entienden que se deben llegar a acuerdos entre las universidades del país para aceptar entre ellas las certificaciones de las juntas institucionales de las universidades. Por medio de este informe los investigadores solicitan al propio Consejo de Educación de Puerto Rico que convoquen a las instituciones universitarias en las que se desarrolla investigación para que lleguen a acuerdos en los que se comprometan a honrar las certificaciones de las juntas homólogas de las demás instituciones universitarias del país.

Además, a través de una comunicación escrita el investigador principal solicitará al vicepresidente de investigación y tecnología de la Universidad de Puerto Rico, Dr. José A. Lasalde, que estudie crear una política en la universidad del estado en la que exista una Junta de Revisión Institucional bajo la Vicepresidencia para todas las unidades del sistema. Como medida de transición o como método alternativo se le sugerirá que las unidades del sistema honren las certificaciones emitidas por las otras unidades del sistema universitario.

Los investigadores de este proyecto están en la mejor disposición de colaborar tanto en el proceso sugerido al CEPR como en el de la Vicepresidencia de Investigación y Tecnología de la Universidad de Puerto Rico.

G.3 Establecimiento de guías para la publicación de perfiles de egresados de los programas académicos

Como parte de los resultados de este proyecto hemos evaluado la claridad con la que se describen las competencias de los egresados de los programas académicos y las áreas ocupacionales en las que se pueden desempeñar en los escritos que pretenden describir al egresado de un programa académico. Hemos tenido la oportunidad de observar una total falta de estructura y definición de lo que debe aparecer en estos documentos y lo que no.

Este es un asunto de verdadera importancia pues debe considerarse que la información que se publica es de utilidad para muchas personas y organizaciones de la comunidad con intereses en las instituciones universitarias (estudiantes, padres, inversionista, líderes comunitarios, donantes, etc.). Pero más que eso, en un mundo globalizado estas descripciones le abren y cierran puertas a nuestros egresados en otros lugares del mundo y permiten que nos elijan o descarten como destino educativo.

Consideramos fundamental y urgente que el Consejo de Educación de Puerto Rico establezca normas claras sobre lo que debe ser el perfil del egresado publicado en el catálogo institucional y que las haga valer como parte de los procesos de licenciamiento de las instituciones universitarias del país. Los investigadores de este proyecto, conscientes de la importancia de estos escritos, están dispuestos a ayudar en este proceso.

G.4. Desarrollo de destrezas de aprendizaje y uso de sistemas tecnológicos

A la pregunta *¿Entiende que para el 2018 será necesaria alguna nueva competencia general o profesional en los egresados ... para ejercer en la profesión?* la mayoría de los patronos que contestaron *Sí* señalaron el uso de la tecnología en la aplicación de sus profesiones. Más que un aspecto de conocimiento en el currículo del programa esto es un asunto que en realidad requiere de destrezas generales. La tecnología es un área de cambio constante y aunque durante sus años de estudios universitarios los estudiantes sean educados en el uso de la tecnología existente una vez egresados se estarán enfrentando frecuentemente a la tecnología emergente. Por tanto, no basta que los egresados de universidad dominen la tecnología existente, lo verdaderamente importante es que dominen dos competencias generales:

- *Usar técnicas de aprendizaje eficientes para adquirir y aplicar nuevos conocimientos y destrezas.*
- *Conocer cómo trabajan los sistemas sociales, organizacionales y tecnológicos y operar efectivamente con ellos.*

Sin embargo, en la actualidad el uso de la tecnología y adaptarse a los cambios en ella son fundamentales no solo para los profesionales con grado universitario. Es necesario que estas dos competencias sean desarrolladas en cada ciudadano trabajador del país desde sus grados escolares.

Agradecimientos

Agradecemos al Sr. Orlando Orengo Ortega por la programación de los formularios y todo el tiempo y esfuerzo dedicado a lo largo de todo el proyecto. Agradecemos también la aportación a este proyecto de los estudiantes Juan G. Meléndez Rivera, Arelis Morales Malavé y Keisha M. Agosto Dávila.

Referencias

- AC Nielsen Research Services (2000). *Employer satisfaction with graduate skills*. Australia.
- ACT, Inc. (2011). *A better measure of skills gaps*. USA.
- Axesa Servicios de Información, (2011). *The Business Register 2011-12. Puerto Rico industrial and commercial directory*. Puerto Rico.
- Carnevale A., Smith N. & Strohl J. (2010). *Projections of jobs and education requirements through 2018*. Center on Education and Workforce of Georgetown University. USA.
- Congreso de los Estados Unidos de América. (2014). *To establish a demonstration program for competency-based education (H. R. 3136)*. USA
- Corvalán O. & Hawes G. (2005). *Aplicación del enfoque de competencias en la construcción curricular*. Chile: Universidad de Talca.
- Couper, M. P. (2000). Web surveys: A review of issues and approaches. *Survey Public Opinion Quarterly*, 64, 464-494.
- De Marchis, G.P. (2012). La validez externa de las encuestas en la web. Amenazas y su control, *Estudios sobre el mensaje periodístico*, 18, 263-272.
- Delors J., In'am Al Mufti, I. A., Carneiro R., Chung, F., Geremek, B., Gorham, W. ... & Nanzhao, Z. (1996). *La educación encierra un tesoro*. Francia: UNESCO.
- Departamento del Trabajo de los Estados Unidos (1991) *Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills*. USA. accedido en <http://www.academicinnovations.com/report.html#read>
- Departamento del Trabajo de los Estados Unidos (2011). *Habilidades sociales para salir adelante*. USA.

Departamento del Trabajo de los Estados Unidos (2011). *Proyecciones de ocupaciones de mayor demanda laboral*. USA.

Departamento del Trabajo de los Estados Unidos, *Dictionary of Occupational Titles*, accedido en <http://www.occupationalinfo.org>

Doval E. & Doval O. (2009). *Employer satisfaction regarding the higher education quality*. University of Spiru Haret. Romania.

Enchautegui Román, M. E., Rodríguez Castro, A. & Segarra Alméstica, E. V. (2005) *Estudio de destrezas y ocupaciones en mayor demanda en Puerto Rico*. Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Puerto Rico.

Heerwegh, D., Vanhove, T., Matthijs & Ky Loosveldt, G. (2005). The effect of personalization on response rates and data quality in web surveys. *International Journal of Social Research Methodology*, 8(2), 85-99.

Inter News Service (2011). Acreditan varios programas de la UPR *El Nuevo Día*. Recuperado de: <http://www.elnuevodia.com/acreditanvariosprogramasdelaupr-974380.html>

Joinson, A. N. & Reips, U. D. (2007). Personalized Salutation, Power of Sender and Response Rates to Web-Based Surveys. *Computers in Human Behavior*, 23, 275-285.

Junta de Síndicos de la Universidad de Puerto Rico, (2004) *Política Institucional sobre las acreditaciones de los programas académicos de servicios que rinde la Universidad de Puerto Rico (138 2003-2004)*, Junta de Síndicos de la Universidad de Puerto Rico.

Lawche C. H. (1975). A qualitative approach to content validity. *Personnel Psychology*, 28(4), 563-575.

Le Boterf G. (2000). *Diseño curricular por competencias*. Barcelona, España: Barcelona Aedipe

Life Works (2006). *Employer satisfaction survey report*. USA.

Lumina Foundation (2011). *Degree profile*. USA.

Middle States Commission for Higher Education, *MSCHE Institution Directory*,
https://www.msche.org/institutions_directory.asp

Middle States Commission for Higher Education. (2009). *Characteristics of excellence*. USA.

Ministerio de Educación de Bogotá (2003). *Competencias laborales: Base para mejorar la empleabilidad de las personas*. Colombia.

Ministerio de Educación Nacional de Colombia (2008). *Articulación de la educación con el mundo productivo*. Colombia.

National Advisory Committee on Institutional Quality and Integrity (2011). *Report for higher education accreditation reauthorization policy considerations*. USA.

National Center for Education and Statistics. (2012). *College navigator*. US Department of Education: USA. <http://nces.ed.gov/collegenavigator/>

Negociado de Estadísticas del Departamento del Trabajo de Puerto Rico (2010). *Ocupaciones de mayor demanda laboral*, Puerto Rico.

Pereda y Berrocal (2001). *Gestión de recursos humanos por competencias*. Centro de Estudios Ramón Areces. Madrid, España.

Ponce Crespo, C. I. (2005). *Estudio del mercado ocupacional, opinión de empleadores*. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. México.

Rodríguez García, O. (2009). UPR con iniciativa modelo de acreditación profesional *Universia de Puerto Rico*. Recuperado de: <http://noticias.universia.pr/vida-universitaria/noticia/2009/05/19/131120/upr-iniciativa-modelo-acreditacion-profesional.html>

- Sánchez Fernández, J., Muñoz Leiva, F. & Montoro Ríos, F. (2009). ¿Cómo mejorar la tasa de respuesta en encuestas on line? *Revista de Estudios Empresariales*. 1, 45 – 62.
- Sánchez Viera (1997). *Fundamentos del razonamiento estadístico*. Centro caribeño de estudios Postgraduados. República Dominicana: Editora Corripio C.xA.
- Singh, L. (2011) Accuracy of Web Survey Data: The State Of Research on Factual Questions in Surveys. *Information Management and Business Review*, 3 (2), 48-56.
- Spencer L. & Spencer S. (1993). *Diccionario de competencias*. New York, USA: John Wiley and Sons.
- UNESCO (1998). *Declaración mundial sobre la educación superior en el siglo XXI*, Francia.
- Universidad de Quintana Roo (2004). *Encuesta satisfacción de empleadores*. México.
- Universidad Técnica Federico Santa María de Chile. (2008). *Competencias laborales*. Chile.
- Valencia Higuera, D. G., Navarrete Hinojosa, E., López Montes, K. M. & Burgos Flores, B. *Estudio de empleadores de egresados* (2004). Universidad de Sonora. México.
- Yokasta Y. & Enaldy K. (2008). *Niveles de satisfacción de los empleadores respecto a los egresados de la UAPA*. Universidad Abierta para Adultos de Santa Bárbara. República Dominicana.

Apéndice A

Competencias generales y profesionales de
Administradores de redes y sistemas de
computadoras

Competencias generales y profesionales de Administradores de redes y sistemas de computadoras

Acreditadora: No aplica

Grado: Cursos en computadoras - Bachillerato (no necesariamente en computadoras)

competencias generales (1-36) y profesionales (37-59)		Comp.. generales		Comp.. profesionales		pareo de Comp.. del DOT (código DOT: 031.262-014 ; código ONET: 25104)	
		básicas	genéricas	específicas	técnicas	conocimiento	destrezas
1	Localiza, entiende e interpreta información escrita en prosa y en documento tales como manuales, gráficas y programas.	x					Capacidad para comprender frases y párrafos escritos en documentos relacionados con el trabajo. 1
2	Comunica cosas, ideas, información y mensajes en forma escrita: crea documentos como cartas, direcciones, manuales, informes, gráficas y flujogramas.	x					Capacidad para comunicarse de manera eficaz con otros por escrito según lo indicado por las necesidades de la audiencia. 2
3	Lleva a cabo cálculos básicos, resuelve problemas prácticos y aborda problemas prácticos utilizando técnicas matemáticas correctas	x					Capacidad para usar las matemáticas en la resolución de problemas. 3
4	Recibe, presta atención, interpreta y responde a mensajes verbales y otros apuntes.	x					
5	Organiza ideas y las comunica oralmente.	x					Capacidad para hablar con los demás de manera eficaz. 5
6	Produce nuevas ideas.	x					
7	Especifica metas y limitaciones, genera alternativas, considera riesgos y evalúa y escoge la mejor alternativa.	x					Capacidad para ponderar los costos y beneficios relativos de una acción potencial. 10
8	Reconoce problemas y traza e implementa un plan de acción	x					Capacidad de observar y evaluar los resultados de las soluciones de un problema con el fin de identificar lecciones aprendidas o redirigir los esfuerzos. 6
9	Organiza y procesa símbolos, imágenes, gráficas, objetos y otras informaciones	x					Capacidad para desarrollar estrategias para implementar una idea. 8
10	Usa técnicas de aprendizaje eficientes para adquirir y aplicar nuevos conocimientos y destrezas	x					Capacidad para identificar la naturaleza de los problemas. 11
11	Descubre reglas o principios subyacentes en la relación entre dos cosas u objetos y las utiliza para resolver problemas	x					Capacidad de uso de la lógica y el análisis para identificar los puntos fuertes y débiles de los diferentes estrategias. 12
12	Ejerce un alto nivel de esfuerzo y persevera hacia la obtención de logros	x					Capacidad para evaluar la probabilidad de éxito de una idea respecto a las demandas de la situación. 23
							Capacidad para generar diferentes estrategias para solucionar un problema. 9

competencias generales (1-36) y profesionales (37-59)		Comp.. generales		Comp.. profesionales		pareo de Comp.. del DOT (código DOT: 031.262-014 ; código ONET: 25104)	
		básicas	genéricas	específicas	técnicas	conocimiento	destrezas
13	Cree en su valor propio y mantiene una visión positiva de sí mismo	x					
14	Demuestra entendimiento, amigabilidad, adaptabilidad y empatía con los demás		x				
15	Evalúa su comportamiento, establece metas personales, monitorea su progreso y exhibe autocontrol	x	x				
16	Elije cursos de acción éticos		x				
17	Selecciona actividades relevantes a los objetivos, establece orden de importancia, distribuye el tiempo y prepara y sigue programas de trabajo	x	x				
18	Usa y prepara presupuestos, hace predicciones, mantiene archivos de documentos y se ajusta a metas y objetivos	x					
19	Adquiere, almacena, distribuye y usa materiales o espacios eficientemente		x				
20	Evalúa destrezas y distribuye el trabajo de acuerdo a estas, evalúa desempeños y provee retroalimentación		x				Capacidad para ajustar las acciones en relación con las acciones de los demás. 26
21	Contribuye al esfuerzo grupal		x				Capacidad para motivar, desarrollar y dirigir personas mientras trabajan e identificar la mejor persona para un trabajo. 31
22	Enseña a otros nuevas destrezas		x				Capacidad de enseñar a otros a hacer algo. 32
23	Trabaja para satisfacer las expectativas del cliente		x				
24	Comunica ideas y justifica su posición, persuade y convence a otros, cambia los procedimientos y políticas existentes responsablemente		x				Capacidad para persuadir a otros a hacer las cosas de forma diferente. 27
25	Trabaja en lograr acuerdos que requieran el intercambio de recursos, resuelve intereses divergentes		x				
26	Trabaja bien con hombres y mujeres con trasfondos diversos		x				
27	Adquiere y evalúa información	x					Capacidad para encontrar la información y determinar la información esencial. 15
28	Organiza y mantiene información	x					Capacidad para estructurar o clasificar varias piezas de información. 24
29	Interpreta y comunica información	x					
30	Usa computadoras para procesar información	x					
31	Conoce cómo trabajan los sistemas sociales, organizacionales y tecnológicos y opera efectivamente con ellos		x				
32	Distingue tendencias, predice impactos en sistemas operacionales, diagnostica desviaciones en el desempeño de los sistemas y corrige malfuncionamientos	x	x				Capacidad para determinar los resultados a largo plazo de un cambio en las operaciones. 16
33	Sugiere modificaciones en sistemas existentes y desarrolla sistemas nuevos o alternativos para mejorar su desempeño	x	x				Capacidad para trabajar con material o información nueva y comprender sus implicaciones. 19

competencias generales (1-36) y profesionales (37-59)		Comp.. generales		Comp.. profesionales		pareo de Comp.. del DOT (código DOT: 031.262-014 ; código ONET: 25104)	
		básicas	genéricas	específicas	técnicas	conocimiento	destrezas
34	Elige procedimientos, herramientas o equipos incluyendo computadoras y tecnología relacionada	x					Capacidad para determinar el tipo de herramienta o equipo que se necesita para hacer un trabajo. 36
35	Entiende metas generales y procedimientos apropiados para armar y operar equipos	x					
36	Previene, identifica o resuelve problemas con los equipos, incluyendo computadoras y otras tecnologías	x					Capacidad para determinar que está causando un error de operación y decidir que hacer con él. 37
37				x		Conocimiento de las placas de circuito eléctrico, procesadores, circuitos, y el equipo y los programas, incluidas las aplicaciones y programación. 18	
38				x			Capacidad para analizar las necesidades o requerimientos de un producto para crear un diseño. 20
40				x			Capacidad para conducir pruebas para determinar si equipos, programados o procedimientos están operando según esperado. 38
41				x			Capacidad para vigilar medidores digitales y análogos y otros indicadores para asegurarse de que una máquina trabaja propiamente. 39
42				x			Capacidad para inspeccionar y evaluar la calidad de un producto. 35
43		x		x			Capacidad de observar y evaluar los resultados de las soluciones de un problema con el fin de identificar lecciones aprendidas o redirigir los esfuerzos. 6
44				x			Capacidad para observar varios indicadores de eficiencia de un sistema teniendo en cuenta sus exactitudes. 18
45		x		x			Capacidad para usar múltiples estrategias cuando se está aprendiendo o enseñando algo nuevo. 33
47		x		x			Capacidad para identificar las cosas que se deben cambiar para alcanzar un objetivo. 7
48					x		Capacidad para instalar equipos, máquinas, cableado y programas para cumplir especificaciones. 40
49				x			Capacidad y conocimiento para escribir programas de computadoras para diversos fines propósitos. 41
51					x		Capacidad para controlar las operaciones de equipos o sistemas. 42
53				x	x		Capacidad para generar o adaptar equipo o tecnología para servir a las necesidades de los usuarios. 43
54		x		x			Capacidad para activamente buscar maneras de ayudar a la gente. 29

competencias generales (1-36) y profesionales (37-59)	Comp.. generales		Comp.. profesionales		pareo de Comp.. del DOT (código DOT: 031.262-014 ; código ONET: 25104)	
	básicas	genéricas	específicas	técnicas	conocimiento	destrezas
56			x			Capacidad para determinar cuando han ocurrido o podrían ocurrir cambios importantes en un sistema. 21
57				x		Capacidad para reparar máquinas o sistemas usando las herramientas necesarias. 44
58			x	x		Capacidad para llevar a cabo mantenimiento preventivo y determinando cuándo y qué tipo de mantenimiento es necesario. 45

Competencias generales y profesionales de Analistas de sistemas de cómputos

Acreditadora: ABET (Computer Science y Information Science)

Grado: Grado asociado - Bachillerato (preferiblemente)

competencias generales (1-36) y profesionales (37-54)	Comp.. generales		Comp.. profesionales		pareo de Comp.. del DOT (código DOT: 169.167-082 ; código ONET: 13017C)	
	básicas	genéricas	específicas	técnicas	conocimiento	destrezas
1 Localiza, entiende e interpreta información escrita en prosa y en documento tales como manuales, gráficas y programas.	x					Capacidad para comprender frases y párrafos escritos en documentos relacionados con el trabajo. 1
2 Comunica cosas, ideas, información y mensajes en forma escrita: crea documentos como cartas, direcciones, manuales, informes, gráficas y flujogramas.	x				Conocimiento de la estructura y contenido del idioma inglés y el significado y la ortografía de las palabras, las normas de composición y la gramática. 7	Capacidad para comunicarse de manera eficaz con otros por escrito según lo indicado por las necesidades de la audiencia. 2
3 Lleva a cabo cálculos básicos, resuelve problemas prácticos y aborda problemas prácticos utilizando	x					
4 Recibe, presta atención, interpreta y responde a mensajes verbales y otros apuntes.	x					Capacidad de escuchar lo que otras personas están diciendo y hacer las preguntas pertinentes necesarias. 4
5 Organiza ideas y las comunica oralmente.	x					
6 Produce nuevas ideas.	x					
7 Especifica metas y limitaciones, genera alternativas, considera riesgos y evalúa y escoge la mejor alternativa.	x					
8 Reconoce problemas y traza e implementa un plan de acción	x					Capacidad para identificar la naturaleza de los problemas. 11 Capacidad de uso de la lógica y el análisis para identificar los puntos fuertes y débiles de los diferentes estrategias. 12
9 Organiza y procesa símbolos, imágenes, gráficas, objetos y otras informaciones	x					
10 Usa técnicas de aprendizaje eficientes para adquirir y aplicar nuevos conocimientos y destrezas	x					
11 Descubre reglas o principios subyacentes en la relación entre dos cosas u objetos y las utiliza para resolver problemas	x					
12 Ejerce un alto nivel de esfuerzo y persevera hacia la obtención de logros	x					
13 Cree en su valor propio y mantiene una visión positiva de si mismo	x					
14 Demuestra entendimiento, amigabilidad, adaptabilidad y empatía con los demás		x				
15 Evalúa su comportamiento, establece metas personales, monitorea su progreso y exhibe autocontrol	x	x				
16 Elige cursos de acción éticos		x				
17 Selecciona actividades relevantes a los objetivos, establece orden de importancia, distribuye el tiempo y prepara y sigue programas de trabajo	x	x				
18 Usa y prepara presupuestos, hace predicciones, mantiene archivos de documentos y se ajusta a metas y objetivos	x					

competencias generales (1-36) y profesionales (37-54)		Comp.. generales		Comp.. profesionales		pareo de Comp.. del DOT (código DOT: 169.167-082 ; código ONET: 13017C)	
		básicas	genéricas	específicas	técnicas	conocimiento	destrezas
19	Adquiere, almacena, distribuye y usa materiales o espacios eficientemente		x				
20	Evalúa destrezas y distribuye el trabajo de acuerdo a estas, evalúa desempeños y provee retroalimentación		x				
21	Contribuye al esfuerzo grupal		x				
22	Enseña a otros nuevas destrezas		x				
23	Trabaja para satisfacer las expectativas del cliente		x				
24	Comunica ideas y justifica su posición, persuade y convence a otros, cambia los procedimientos y políticas existentes responsablemente		x				
25	Trabaja en lograr acuerdos que requieran el intercambio de recursos, resuelve intereses divergentes		x				
26	Trabaja bien con hombres y mujeres con trasfondos diversos		x				
27	Adquiere y evalúa información	x					
28	Organiza y mantiene información	x					Capacidad para estructurar o clasificar varias porciones de información. 24
29	Interpreta y comunica información	x					
30	Usa computadoras para procesar información	x					
31	Conoce cómo trabajan los sistemas sociales, organizacionales y tecnológicos y opera efectivamente con ellos		x				
32	Distingue tendencias, predice impactos en sistemas operacionales, diagnostica desviaciones en el desempeño de los sistemas y corrige malfuncionamientos	x	x				
33	Sugiere modificaciones en sistemas existentes y desarrolla sistemas nuevos o alternativos para mejorar su desempeño	x	x				Capacidad para trabajar con material o información nueva y comprender sus implicaciones. 19
34	Elige procedimientos, herramientas o equipos incluyendo computadoras y tecnología relacionada	x					
35	Entiende metas generales y procedimientos apropiados para armar y operar equipos	x					
36	Previene, identifica o resuelve problemas con los equipos, incluyendo computadoras y otras tecnologías	x					Capacidad para determinar la causa de un error de funcionamiento y decidir qué hacer con él. 37
37	Capacidad para aplicar conocimientos de cómputo y matemáticas apropiados para la disciplina			x			Capacidad para escribir programas de computadoras para diversos fines. 41
38	Capacidad para analizar un problema e identificar y definir los requerimientos de cómputos para su solución			x			Capacidad para identificar la naturaleza de los problemas. 11
39	Capacidad para diseñar, implementar y evaluar un sistema, proceso, componente o programa basado en cómputos para cumplir con las necesidades.			x			
40	Capacidad para trabajar en grupo en forma efectiva para conseguir una meta en común	x		x			

competencias generales (1-36) y profesionales (37-54)		Comp.. generales		Comp.. profesionales		pareo de Comp.. del DOT (código DOT: 169.167-082 ; código ONET: 13017C)	
		básicas	genéricas	específicas	técnicas	conocimiento	destrezas
41	Conocimiento de los aspectos y responsabilidades profesionales, éticas, legales, de seguridad y sociales.	x		x			
42	Capacidad para comunicarse efectivamente con un rango de audiencias	x		x			Capacidad para comunicarse de manera eficaz con otros por escrito según lo indicado por las necesidades de la audiencia. 2 Capacidad de escuchar lo que otras personas están diciendo y hacer las preguntas pertinentes necesarias. 4
43	Capacidad para analizar el impacto local y global del cómputo en individuos, organizaciones y sociedades			x			
44	Reconocer la necesidad de comprometerse con el mejoramiento profesional continuo y tener la habilidad de hacerlo	x		x			
45	Capacidad y conocimiento para utilizar las técnicas, destrezas y herramientas de actualidad necesarias para la práctica del cómputo.			x			
46	Capacidad para aplicar los fundamentos matemáticos, principios de algoritmos y la teoría de ciencias de computadoras en el modelaje y diseño de sistemas basados en computadoras de modo que demuestre comprensión del término medio entre las alternativas de diseño.			x			
47	Capacidad para aplicar el diseño y los principios de desarrollo en la construcción de sistemas de programados de complejidad variada			x			
48	Conocimiento de los procesos que apoyan el envío y manejo de sistemas de información en un ambiente para una aplicación específica			x			
49				x		Conocimiento de los principios y procesos en el campo de los negocios y de la planificación organizacional, coordinación y ejecución. Esto incluye planificación estratégica, distribución de recursos, desarrollo y acoplamiento del personal, técnicas de liderazgo y métodos de producción. 3	
51				x		Conocimiento de paneles de circuitos eléctricos, procesadores, circuitos integrados y el equipo de computadoras y los programas (incluidas las aplicaciones y la programación). 18	
52				x		Conocimiento de los números, sus operaciones, y sus interrelaciones incluyendo aritmética, álgebra, geometría, cálculo, estadísticas y sus aplicaciones. 1	
53				x		Conocimiento de los principios y prácticas de la economía y la contabilidad, los mercados financieros, banca y el análisis e informe de datos financieros. 4	

competencias generales (1-36) y profesionales (37-54)	Comp.. generales		Comp.. profesionales		pareo de Comp.. del DOT (código DOT: 169.167-082 ; código ONET: 13017C)	
	básicas	genéricas	específicas	técnicas	conocimiento	destrezas
54			x	x		Capacidad para realizar las pruebas para determinar si el equipo, programados o los procedimientos están funcionando como se esperaba. 38

Competencias generales y profesionales de Analistas de mercado

Acreditadora: ACBSP

Grado: Bachillerato en Economía o Ciencias sociales

competencias generales (1-36) y profesionales (37-53)	Comp.. generales		Comp.. profesionales		pareo de Comp.. del DOT (código DOT: 050.067-014; código ONET: 27102B)	
	básicas	genéricas	específicas	técnicas	conocimiento	destrezas
1 Localiza, entiende e interpreta información escrita en prosa y en documento tales como manuales, gráficas y programas.	x					Capacidad para comprender frases y párrafos escritos en documentos relacionados con el trabajo. 1
2 Comunica cosas, ideas, información y mensajes en forma escrita: crea documentos como cartas, direcciones, manuales, informes, gráficas y flujogramas.	x					Capacidad para comunicarse de manera eficaz con otros por escrito según lo indicado por las necesidades de la audiencia. 2
3 Lleva a cabo cálculos básicos, resuelve problemas prácticos y aborda problemas prácticos utilizando técnicas matemáticas correctas	x					Capacidad para usar las matemáticas en la resolución de problemas. 3
4 Recibe, presta atención, interpreta y responde a mensajes verbales y otros apuntes.	x					Capacidad de escuchar lo que otras personas están diciendo y hacer las preguntas pertinentes necesarias. 4
5 Organiza ideas y las comunica oralmente.	x					Capacidad para hablar con los demás de manera eficaz. 5
6 Produce nuevas ideas.	x					
7 Especifica metas y limitaciones, genera alternativas, considera riesgos y evalúa y escoge la mejor alternativa.	x					Capacidad de observar y evaluar los resultados de las soluciones de un problema con el fin de identificar lecciones aprendidas o redirigir los esfuerzos. 6
						Capacidad para identificar las cosas que se deben cambiar para alcanzar un objetivo. 7
						Capacidad para desarrollar estrategias para implementar una idea. 8
						Capacidad para evaluar la probabilidad de éxito de una idea respecto a las demandas de la situación. 23
8 Reconoce problemas y traza e implementa un plan de acción	x					Capacidad para generar diferentes estrategias para solucionar un problema. 9
						Capacidad para ponderar los costos y beneficios relativos de una acción potencial. 10
						Capacidad para identificar la naturaleza de los problemas. 11
						Capacidad de uso de la lógica y el análisis para identificar los puntos fuertes y débiles de los diferentes estrategias. 12
9 Organiza y procesa símbolos, imágenes, gráficas, objetos y otras informaciones	x					
10 Usa técnicas de aprendizaje eficientes para adquirir y aplicar nuevos conocimientos y destrezas	x					
11 Descubre reglas o principios subyacentes en la relación entre dos cosas u objetos y las utiliza para resolver problemas	x					Capacidad para reorganizar información para obtener una mejor estrategia para hacer una tarea o resolver un problema. 22
12 Ejerce un alto nivel de esfuerzo y persevera hacia la obtención de logros	x					

competencias generales (1-36) y profesionales (37-53)		Comp.. generales		Comp.. profesionales		pareo de Comp.. del DOT (código DOT: 050.067-014; código ONET: 27102B)	
		básicas	genéricas	específicas	técnicas	conocimiento	destrezas
13	Cree en su valor propio y mantiene una visión positiva de si mismo	x					
14	Demuestra entendimiento, amigabilidad, adaptabilidad y empatía con los demás		x				
15	Evalúa su comportamiento, establece metas personales, monitorea su progreso y exhibe autocontrol	x	x				
16	Elige cursos de acción éticos		x				
17	Selecciona actividades relevantes a los objetivos, establece orden de importancia, distribuye el tiempo y prepara y sigue programas de trabajo	x	x				Capacidad para manejar su tiempo y el de otros. 13
18	Usa y prepara presupuestos, hace predicciones, mantiene archivos de documentos y se ajusta a metas y objetivos	x					
19	Adquiere, almacena, distribuye y usa materiales o espacios eficientemente		x				
20	Evalúa destrezas y distribuye el trabajo de acuerdo a estas, evalúa desempeños y provee retroalimentación		x				
21	Contribuye al esfuerzo grupal		x				
22	Enseña a otros nuevas destrezas		x				Capacidad para evaluar que tan bien alguien hace o aprende algo. 14
23	Trabaja para satisfacer las expectativas del cliente		x				
24	Comunica ideas y justifica su posición, persuade y convence a otros, cambia los procedimientos y políticas existentes responsablemente		x				
25	Trabaja en lograr acuerdos que requieran el intercambio de recursos, resuelve intereses divergentes		x				
26	Trabaja bien con hombres y mujeres con trasfondos diversos		x				
27	Adquiere y evalúa información	x					Capacidad para encontrar la información y determinar la información esencial. 15
28	Organiza y mantiene información	x					Capacidad para estructurar o clasificar varias piezas de información. 24
29	Interpreta y comunica información	x					
30	Usa computadoras para procesar información	x					
31	Conoce cómo trabajan los sistemas sociales, organizacionales y tecnológicos y opera efectivamente con ellos		x				
32	Distingue tendencias, predice impactos en sistemas operacionales, diagnostica desviaciones en el desempeño de los sistemas y corrige malfuncionamientos	x	x				Capacidad para determinar los resultados a largo plazo de un cambio en las operaciones. 16
33	Sugiere modificaciones en sistemas existentes y desarrolla sistemas nuevos o alternativos para mejorar su desempeño	x	x				Capacidad para determinar cuando han ocurrido o podrían ocurrir cambios importantes en un sistema. 21 Capacidad para desarrollar una imagen de como un sistema debe trabajar bajo condiciones ideales. 17

competencias generales (1-36) y profesionales (37-53)		Comp.. generales		Comp.. profesionales		pareo de Comp.. del DOT (código DOT: 050.067-014; código ONET: 27102B)	
		básicas	genéricas	específicas	técnicas	conocimiento	destrezas
34	Elige procedimientos, herramientas o equipos incluyendo computadoras y tecnología relacionada	x					
35	Entiende metas generales y procedimientos apropiados para armar y operar equipos	x					
36	Previene, identifica o resuelve problemas con los equipos, incluyendo computadoras y otras tecnologías	x					
37	Conocimiento del contexto global, ambiental, político, económico y regulatorio de los negocios.			x			Capacidad para observar varios indicadores de eficiencia de un sistema teniendo en cuenta sus exactitudes. 18
38	Comportamiento ético y responsabilidad comunitaria en las organizaciones y la sociedad.			x			
39	Conocimiento del análisis de datos estadísticos y de la ciencia gerencial y capacidad para usar estos conocimientos en proceso de toma de decisiones de una organización			x			
40	Conocimiento de adquisición de información, gerencia e informe de negocios (incluyendo gerencia de información y sistemas de apoyo decisional para contabilidad, producción, distribución y recursos humanos)			x			
41	Conocimiento de las creación de valor a través de la producción integrada y distribución de bienes, servicios e información.			x			
42	Conocimiento de las dinámicas grupales e individuales en las organizaciones			x			
43	Conocimiento de la administración de recursos humanos y su desarrollo			x			
44	Conocimiento de teoría y métodos financieros: informes financieros, análisis y mercados			x			
45	Conocimiento de gerencia estratégica y toma de decisiones en un ambiente organizacional integrado			x			
46	Conocimiento de como influyen las tecnologías de la información en las estructuras y procesos de las organizaciones y las economías. Conocimiento de como influyen en los roles y las técnicas de gerencia.			x			
47				x		Conocimiento de los números, sus operaciones, y sus interrelaciones incluyendo aritmética, álgebra, geometría, cálculo, estadísticas y sus aplicaciones. 1	
48				x		Conocimiento de los principios y métodos asociados a la demostración, promoción y venta de productos y servicios. Esto incluye estrategias y tácticas de mercadeo, demostración de productos y técnicas de ventas, y sistemas de control de ventas. 2	
49		x		x		Capacidad para trabajar con material o información nueva y comprender sus implicaciones. 19	

competencias generales (1-36) y profesionales (37-53)	Comp.. generales		Comp.. profesionales		pareo de Comp.. del DOT (código DOT: 050.067-014; código ONET: 27102B)	
	básicas	genéricas	específicas	técnicas	conocimiento	destrezas
50	x		x			Capacidad para analizar las necesidades o requerimientos de un producto para crear un diseño. 20

Competencias generales y profesionales de Contadores y Auditores

Acreditadora: ACBSP

Grado: Bachillerato en contabilidad (mínimo)

competencias generales (1-36) y profesionales (37-52)	Comp.. generales		Comp.. profesionales		pareo de Comp.. del DOT (código DOT: 160.162-018 y 160.167-054 ; código ONET: 21114A y 21114B)	
	básicas	genéricas	específicas	técnicas	conocimiento	destrezas
1 Localiza, entiende e interpreta información escrita en prosa y en documento tales como manuales, gráficas y programas.	x					Capacidad para comprender frases y párrafos escritos en documentos relacionados con el trabajo. 1
2 Comunica cosas, ideas, información y mensajes en forma escrita: crea documentos como cartas, direcciones, manuales, informes, gráficas y flujogramas.	x					Capacidad para comunicarse de manera eficaz con otros por escrito según lo indicado por las necesidades de la audiencia. 2
3 Lleva a cabo cálculos básicos, resuelve problemas prácticos y aborda problemas prácticos utilizando técnicas matemáticas correctas	x					Capacidad para usar las matemáticas en la resolución de problemas. 3
4 Recibe, presta atención, interpreta y responde a mensajes verbales y otros apuntes.	x					Capacidad de escuchar lo que otras personas están diciendo y hacer las preguntas pertinentes necesarias. 4
5 Organiza ideas y las comunica oralmente.	x					Capacidad para hablar con los demás de manera eficaz. 5
6 Produce nuevas ideas.	x					
7 Especifica metas y limitaciones, genera alternativas, considera riesgos y evalúa y escoge la mejor alternativa.	x					Capacidad de observar y evaluar los resultados de las soluciones de un problema con el fin de identificar lecciones aprendidas o redirigir los esfuerzos. 6
						Capacidad para identificar las cosas que se deben cambiar para alcanzar un objetivo. 7
						Capacidad para desarrollar estrategias para implementar una idea. 8
						Capacidad para evaluar la probabilidad de éxito de una idea respecto a las demandas de la situación. 23
8 Reconoce problemas y traza e implementa un plan de acción	x					Capacidad para generar diferentes estrategias para solucionar un problema. 9
						Capacidad para ponderar los costos y beneficios relativos de una acción potencial. 10
						Capacidad para identificar la naturaleza de los problemas. 11
						Capacidad de uso de la lógica y el análisis para identificar los puntos fuertes y débiles de los diferentes estrategias. 12
9 Organiza y procesa símbolos, imágenes, gráficas, objetos y otras informaciones	x					
10 Usa técnicas de aprendizaje eficientes para adquirir y aplicar nuevos conocimientos y destrezas	x					
11 Descubre reglas o principios subyacentes en la relación entre dos cosas u objetos y las utiliza para resolver problemas	x					Capacidad para reorganizar información para obtener una mejor estrategia para hacer una tarea o resolver un problema. 22
12 Ejerce un alto nivel de esfuerzo y persevera hacia la obtención de logros	x					

competencias generales (1-36) y profesionales (37-52)		Comp.. generales		Comp.. profesionales		pareo de Comp.. del DOT (código DOT: 160.162-018 y 160.167-054 ; código ONET: 21114A y 21114B)	
		básicas	genéricas	específicas	técnicas	conocimiento	destrezas
13	Cree en su valor propio y mantiene una visión positiva de si mismo	x					
14	Demuestra entendimiento, amigabilidad, adaptabilidad y empatía con los demás		x				
15	Evalúa su comportamiento, establece metas personales, monitorea su progreso y exhibe autocontrol	x	x				
16	Elije cursos de acción éticos		x				
17	Selecciona actividades relevantes a los objetivos, establece orden de importancia, distribuye el tiempo y prepara y sigue programas de trabajo	x	x				Capacidad para manejar su tiempo y el de otros. 13
18	Usa y prepara presupuestos, hace predicciones, mantiene archivos de documentos y se ajusta a metas y objetivos	x					
19	Adquiere, almacena, distribuye y usa materiales o espacios eficientemente		x				
20	Evalúa destrezas y distribuye el trabajo de acuerdo a estas, evalúa desempeños y provee retroalimentación		x				
21	Contribuye al esfuerzo grupal		x				
22	Enseña a otros nuevas destrezas		x				Capacidad para evaluar que tan bien alguien hace o aprende algo. 14
23	Trabaja para satisfacer las expectativas del cliente		x				
24	Comunica ideas y justifica su posición, persuade y convence a otros, cambia los procedimientos y políticas existentes responsablemente		x				
25	Trabaja en lograr acuerdos que requieran el intercambio de recursos, resuelve intereses divergentes		x				
26	Trabaja bien con hombres y mujeres con trasfondos diversos		x				
27	Adquiere y evalúa información	x					Capacidad para encontrar la información y determinar la información esencial. 15
28	Organiza y mantiene información	x					Capacidad para estructurar o clasificar varias piezas de información. 24
29	Interpreta y comunica información	x					
30	Usa computadoras para procesar información	x					
31	Conoce cómo trabajan los sistemas sociales, organizacionales y tecnológicos y opera efectivamente con ellos		x				
32	Distingue tendencias, predice impactos en sistemas operacionales, diagnostica desviaciones en el desempeño de los sistemas y corrige malfuncionamientos	x	x				Capacidad para determinar los resultados a largo plazo de un cambio en las operaciones. 16
33	Sugiere modificaciones en sistemas existentes y desarrolla sistemas nuevos o alternativos para mejorar su desempeño	x	x				Capacidad para determinar cuando han ocurrido o podrían ocurrir cambios importantes en un sistema. 21 Capacidad para desarrollar una imagen de como un sistema debe trabajar bajo condiciones ideales. 17

competencias generales (1-36) y profesionales (37-52)		Comp.. generales		Comp.. profesionales		pareo de Comp.. del DOT (código DOT: 160.162-018 y 160.167-054 ; código ONET: 21114A y 21114B)	
		básicas	genéricas	específicas	técnicas	conocimiento	destrezas
34	Elige procedimientos, herramientas o equipos incluyendo computadoras y tecnología relacionada	x					
35	Entiende metas generales y procedimientos apropiados para armar y operar equipos	x					
36	Previene, identifica o resuelve problemas con los equipos, incluyendo computadoras y otras tecnologías	x					
37	Conocimiento del contexto global, ambiental, político, económico y regulatorio de los negocios.			x			
38	Comportamiento ético y responsabilidad comunitaria en las organizaciones y la sociedad.			x			
39	Conocimiento del análisis de datos estadísticos y de la ciencia gerencial y capacidad para usar estos conocimientos en proceso de toma de decisiones de una organización			x		Conocimiento de los principios y procesos en el campo de los negocios y de la planificación organizacional, coordinación y ejecución. Esto incluye planificación estratégica, distribución de recursos, desarrollo y acoplamiento del personal, técnicas de liderazgo y métodos de producción. 3	Capacidad para observar varios indicadores de eficiencia de un sistema teniendo en cuenta sus exactitudes. 18
40	Conocimiento de adquisición de información, gerencia e informe de negocios (incluyendo gerencia de información y sistemas de apoyo decisional para contabilidad, producción, distribución y recursos humanos)			x			
41	Conocimiento de las creación de valor a través de la producción integrada y distribución de bienes, servicios e información.			x			Capacidad para determinar cómo el dinero será gastado para conseguir que las tareas sean hechas y contabilizar los gastos. 25
42	Conocimiento de las dinámicas grupales e individuales en las organizaciones			x			
43	Conocimiento de la administración de recursos humanos y su desarrollo			x			
44	Conocimiento de teoría y métodos financieros: informes financieros, análisis y mercados			x		Conocimiento de los principios y la práctica de la economía y la contabilidad, los mercados financieros, banca y la presentación de datos financieros. 4	
45	Conocimiento de gerencia estratégica y toma de decisiones en un ambiente organizacional integrado			x			
46	Conocimiento de como influyen las tecnologías de la información en las estructuras y procesos de las organizaciones y las economías. Conocimiento de como influyen en los roles y las técnicas de gerencia.			x			
47				x		Conocimiento de los números, sus operaciones, y sus interrelaciones incluyendo aritmética, álgebra, geometría, cálculo, estadísticas y sus aplicaciones. 2	
48		x		x			Capacidad para trabajar con material o información nueva y comprender sus implicaciones. 19

competencias generales (1-36) y profesionales (37-52)	Comp.. generales		Comp.. profesionales		pareo de Comp.. del DOT (código DOT: 160.162-018 y 160.167-054 ; código ONET: 21114A y 21114B)	
	básicas	genéricas	específicas	técnicas	conocimiento	destrezas
49	x		x			Capacidad para analizar las necesidades o requerimientos de un producto para crear un diseño.
52						20

Competencias generales y profesionales de los Farmacéuticos

Acreditadora: ACPE y Naplex

Grado: Ph.D. - Bachillerato en farmacia

competencias generales (1-36) y profesionales (37-53)		Comp.. generales		Comp.. profesionales		pareo de Comp.. del DOT (código DOT:074.161-010; código ONET:32517)	
		básicas	genéricas	específicas	técnicas	conocimiento	destrezas
1	Localiza, entiende e interpreta información escrita en prosa y en documento tales como manuales, gráficas y programas.	x					Capacidad para comprender frases y párrafos escritos en documentos relacionados con el trabajo. 1
2	Comunica cosas, ideas, información y mensajes en forma escrita: crea documentos como cartas, direcciones, manuales, informes, gráficas y flujogramas.	x					Capacidad para comunicarse de manera eficaz con otros por escrito según lo indicado por las necesidades de la audiencia. 2
3	Lleva a cabo cálculos básicos, resuelve problemas prácticos y aborda problemas prácticos utilizando técnicas matemáticas correctas	x					Capacidad para usar las matemáticas en la resolución de problemas. 3
4	Recibe, presta atención, interpreta y responde a mensajes verbales y otros apuntes.	x					Capacidad de escuchar lo que otras personas están diciendo y hacer las preguntas pertinentes necesarias. 4
5	Organiza ideas y las comunica oralmente.	x					
6	Produce nuevas ideas.	x					
7	Especifica metas y limitaciones, genera alternativas, considera riesgos y evalúa y escoge la mejor alternativa.	x					Capacidad para ponderar los costos y beneficios relativos de una acción potencial. 10
8	Reconoce problemas y traza e implementa un plan de acción	x					Capacidad para utilizar el método científico para resolver problemas. 34 Capacidad de uso de la lógica y el análisis para identificar los puntos fuertes y débiles de los diferentes estrategias. 12
9	Organiza y procesa símbolos, imágenes, gráficas, objetos y otras informaciones	x					
10	Usa técnicas de aprendizaje eficientes para adquirir y aplicar nuevos conocimientos y destrezas	x					
11	Descubre reglas o principios subyacentes en la relación entre dos cosas u objetos y las utiliza para resolver problemas	x					
12	Ejerce un alto nivel de esfuerzo y persevera hacia la obtención de logros	x					
13	Cree en su valor propio y mantiene una visión positiva de si mismo	x					
14	Demuestra entendimiento, amigabilidad, adaptabilidad y empatía con los demás		x				
15	Evalúa su comportamiento, establece metas personales, monitorea su progreso y exhibe autocontrol	x	x				
16	Elije cursos de acción éticos		x				
17	Selecciona actividades relevantes a los objetivos, establece orden de importancia, distribuye el tiempo y prepara y sigue programas de trabajo	x	x				
18	Usa y prepara presupuestos, hace predicciones, mantiene archivos de documentos y se ajusta a metas y objetivos	x					

competencias generales (1-36) y profesionales (37-53)		Comp.. generales		Comp.. profesionales		pareo de Comp.. del DOT (código DOT:074.161-010; código ONET:32517)	
		básicas	genéricas	específicas	técnicas	conocimiento	destrezas
19	Adquiere, almacena, distribuye y usa materiales o espacios eficientemente		x				
20	Evalúa destrezas y distribuye el trabajo de acuerdo a estas, evalúa desempeños y provee retroalimentación		x				
21	Contribuye al esfuerzo grupal		x				
22	Enseña a otros nuevas destrezas		x				
23	Trabaja para satisfacer las expectativas del cliente		x				
24	Comunica ideas y justifica su posición, persuade y convence a otros, cambia los procedimientos y políticas existentes responsablemente		x				
25	Trabaja en lograr acuerdos que requieran el intercambio de recursos, resuelve intereses divergentes		x				
26	Trabaja bien con hombres y mujeres con trasfondos diversos		x				
27	Adquiere y evalúa información	x					Capacidad para encontrar la información y determinar la información esencial. 15
28	Organiza y mantiene información	x					
29	Interpreta y comunica información	x					
30	Usa computadoras para procesar información	x					
31	Conoce cómo trabajan los sistemas sociales, organizacionales y tecnológicos y opera efectivamente con ellos		x				
32	Distingue tendencias, predice impactos en sistemas operacionales, diagnostica desviaciones en el desempeño de los sistemas y corrige malfuncionamientos	x	x				
33	Sugiere modificaciones en sistemas existentes y desarrolla sistemas nuevos o alternativos para mejorar su desempeño	x	x				
34	Elige procedimientos, herramientas o equipos incluyendo computadoras y tecnología relacionada	x					
35	Entiende metas generales y procedimientos apropiados para armar y operar equipos	x					
36	Previene, identifica o resuelve problemas con los equipos, incluyendo computadoras y otras tecnologías	x					
37	Capacidad para proveer cuidado de salud centrado en el paciente a través del diseño, implementación, monitoreo, evaluación y modificación de planes de cuidado farmacéutico específicos para el paciente (considerando los conocimientos de salud, la diversidad y los aspectos de comportamiento psicosocial) y que sea basado en evidencia.			x		Conocimiento de las plantas y los tejidos vivos de animales, células, organismo y seres, incluidas sus funciones, interdependencias e interacciones con los demás y con el medio ambiente. 14	Capacidad de uso de la lógica y el análisis para identificar los puntos fuertes y débiles de los diferentes estrategias. 12 Capacidad para utilizar el método científico para resolver problemas. 34

competencias generales (1-36) y profesionales (37-53)		Comp.. generales		Comp.. profesionales		pareo de Comp.. del DOT (código DOT:074.161-010; código ONET:32517)	
		básicas	genéricas	específicas	técnicas	conocimiento	destrezas
38	Capacidad para proveer cuidado de salud centrado en el paciente a través de su desempeño efectivo como miembro de un equipo interprofesional de cuidado de salud.			x			
39	Capacidad para desempeñar una práctica efectiva de cuidado de salud centrada en el paciente que incluya el establecimiento y mercadeo y que sea compensada por la administración de terapia medicinal y la prestación de servicios de cuidado al paciente.			x			
40	Capacidad para proveer cuidado de salud centrado en la población a través del desarrollo y la implementación de programas de manejo de enfermedades basados en evidencia y protocolos basados en análisis epidemiológico y datos farmacoeconómicos, criterios de medicación, revisión de uso de medicación y estrategias de reducción de riesgos.			x			
41	Capacidad para manejar recursos humanos, físicos, médicos, informativos y tecnológicos de modo que asegure su uso en la prestación de cuidado de salud de modo eficiente y costo efectivo.			x			Capacidad para encontrar la información y determinar la información esencial. 15
42	Capacidad para manejar sistemas de uso de medicación aplicando datos específicos del paciente o población, estrategias de mejoramiento de calidad, medicación segura y programas de reducción de errores, procesos de investigación para minimizar adversidades con los medicamentos y optimizar los resultados del paciente, y para ayudar a diseñar los beneficios de la farmacia.			x			Capacidad para ponderar los costos y beneficios relativos de una acción potencial. 10 Capacidad para inspeccionar y evaluar la calidad de los productos. 35
43	Capacidad para promover la disponibilidad servicios efectivos de salud y prevención y políticas de salud utilizando datos específicos de la población, estrategias de mejoramiento de calidad, informática, y procesos de investigación para identificar y solucionar problemas de salud pública y para ayudar a desarrollar política pública de salud.			x			
44	Capacidad para obtener, interpretar y evaluar la información del paciente para determinar la presencia de una enfermedad o condición médica, evaluar la necesidad de tratamiento o de ser referido, e identificar los factores que afectan la salud de un paciente en específico, la farmacoterapia o el tratamiento de la enfermedad.			x			

competencias generales (1-36) y profesionales (37-53)		Comp.. generales		Comp.. profesionales		pareo de Comp.. del DOT (código DOT:074.161-010; código ONET:32517)	
		básicas	genéricas	específicas	técnicas	conocimiento	destrezas
45	Capacidad para identificar, evaluar y comunicar al paciente o al proveedor de cuidados de salud la idoneidad de determinado agente farmacoterapéutico del paciente, regímenes de dosificación, formas de administrar el fármaco, vías de administración y sistemas de entrega.			x		Conocimiento de la información y las técnicas necesarias para diagnosticar y tratar las lesiones, enfermedades y deformidades. Esto incluye síntomas, tratamientos alternativos, propiedades e interacciones de medicamentos y medidas preventivas de cuidado de salud. 15	
46	Capacidad para evaluar información sobre factores farmacoeconómicos, regímenes de dosificación, formas de dosificación, sistemas de envíos y rutas de administración para identificar y seleccionar agentes farmacoterapéuticos óptimos para el paciente.			x			
47	Capacidad para administrar el régimen de medicamentos mediante el seguimiento y evaluación del paciente o la información que suministra el paciente, colaborando con otros profesionales de la salud y educando al paciente.			x			
48	Capacidad para realizar los cálculos necesarios para preparar, dispensar y administrar medicamentos.			x			
49	Capacidad para seleccionar y dispensar medicamentos de una manera que promueva el uso seguro y eficaz.			x			
50	Capacidad para hacer preparaciones extemporáneas y productos estériles.			x			
51	Capacidad para acceder, evaluar y aplicar la información para promover la salud óptima.			x			
52	Capacidad para educar al público y a los profesionales públicos relacionado con las condiciones médicas, bienestar, suplementos dietéticos y dispositivos médicos.			x			
53				x		Conocimiento de la composición, estructura y propiedades de las sustancias y de los procesos químicos y las transformaciones que experimentan. Esto incluye el uso de productos químicos y sus interacciones, signos de peligro, técnicas de producción y métodos de eliminación. 16	

Competencias generales y profesionales de Gerentes de ventas

Acreditadora: ACBSP

Grado: Bachillerato en Gerencia o en Mercadeo (mínimo)

competencias generales (1-36) y profesionales (37-55)	Comp.. generales		Comp.. profesionales		pareo de Comp.. del DOT (código DOT: 163.167-018 ; código ONET: 13011B)	
	básicas	genéricas	específicas	técnicas	conocimiento	destrezas
1 Localiza, entiende e interpreta información escrita en prosa y en documento tales como manuales, gráficas y programas.	x					Capacidad para comprender frases y párrafos escritos en documentos relacionados con el trabajo. 1
2 Comunica cosas, ideas, información y mensajes en forma escrita: crea documentos como cartas, direcciones, manuales, informes, gráficas y flujogramas.	x				Conocimiento de la estructura y contenido del idioma inglés y el significado y la ortografía de las palabras, las normas de composición y la gramática. 7	
3 Lleva a cabo cálculos básicos, resuelve problemas prácticos y aborda problemas prácticos utilizando técnicas matemáticas correctas	x					
4 Recibe, presta atención, interpreta y responde a mensajes verbales y otros apuntes.	x					Capacidad de escuchar lo que otras personas están diciendo y hacer las preguntas pertinentes necesarias. 4
5 Organiza ideas y las comunica oralmente.	x					Capacidad para hablar con los demás de manera eficaz. 5
6 Produce nuevas ideas.	x					
7 Especifica metas y limitaciones, genera alternativas, considera riesgos y evalúa y escoge la mejor alternativa.	x					Capacidad de observar y evaluar los resultados de las soluciones de un problema con el fin de identificar lecciones aprendidas o redirigir los esfuerzos. 6
						Capacidad para identificar las cosas que se deben cambiar para alcanzar un objetivo. 7
8 Reconoce problemas y traza e implementa un plan de acción	x					Capacidad para ponderar los costos y beneficios relativos de una acción potencial. 10 Capacidad para identificar la naturaleza de los problemas. 11 Capacidad de uso de la lógica y el análisis para identificar los puntos fuertes y débiles de los diferentes estrategias. 12
9 Organiza y procesa símbolos, imágenes, gráficas, objetos y otras informaciones	x					
10 Usa técnicas de aprendizaje eficientes para adquirir y aplicar nuevos conocimientos y destrezas	x					
11 Descubre reglas o principios subyacentes en la relación entre dos cosas u objetos y las utiliza para resolver problemas	x					
12 Ejerce un alto nivel de esfuerzo y persevera hacia la obtención de logros	x					
13 Cree en su valor propio y mantiene una visión positiva de si mismo	x					
14 Demuestra entendimiento, amigabilidad, adaptabilidad y empatía con los demás		x				

competencias generales (1-36) y profesionales (37-55)		Comp.. generales		Comp.. profesionales		pareo de Comp.. del DOT (código DOT: 163.167-018 ; código ONET: 13011B)	
		básicas	genéricas	específicas	técnicas	conocimiento	destrezas
15	Evalúa su comportamiento, establece metas personales, monitorea su progreso y exhibe autocontrol	x	x				
16	Elige cursos de acción éticos		x				
17	Selecciona actividades relevantes a los objetivos, establece orden de importancia, distribuye el tiempo y prepara y sigue programas de trabajo	x	x				Capacidad para manejar su tiempo y el de otros. 13
18	Usa y prepara presupuestos, hace predicciones, mantiene archivos de documentos y se ajusta a metas y objetivos	x					
19	Adquiere, almacena, distribuye y usa materiales o espacios eficientemente		x				
20	Evalúa destrezas y distribuye el trabajo de acuerdo a estas, evalúa desempeños y provee retroalimentación		x				Capacidad para ajustar las acciones en relación con las acciones de los demás. 26
21	Contribuye al esfuerzo grupal		x				Capacidad para motivar, desarrollar y dirigir personas mientras trabajan e identificar la mejor persona para un trabajo. 31
22	Enseña a otros nuevas destrezas		x				Capacidad para evaluar que tan bien alguien hace o aprende algo. 14
23	Trabaja para satisfacer las expectativas del cliente		x				
24	Comunica ideas y justifica su posición, persuade y convence a otros, cambia los procedimientos y políticas existentes responsablemente		x				
25	Trabaja en lograr acuerdos que requieran el intercambio de recursos, resuelve intereses divergentes		x				
26	Trabaja bien con hombres y mujeres con trasfondos diversos		x				
27	Adquiere y evalúa información	x					Capacidad para encontrar la información y determinar la información esencial. 15
28	Organiza y mantiene información	x					
29	Interpreta y comunica información	x					
30	Usa computadoras para procesar información	x					
31	Conoce cómo trabajan los sistemas sociales, organizacionales y tecnológicos y opera efectivamente con ellos		x				
32	Distingue tendencias, predice impactos en sistemas operacionales, diagnostica desviaciones en el desempeño de los sistemas y corrige malfuncionamientos	x	x				Capacidad para determinar los resultados a largo plazo de un cambio en las operaciones. 16
33	Sugiere modificaciones en sistemas existentes y desarrolla sistemas nuevos o alternativos para mejorar su desempeño	x	x				Capacidad para desarrollar una imagen de como un sistema debe trabajar bajo condiciones ideales. 17
34	Elige procedimientos, herramientas o equipos incluyendo computadoras y tecnología relacionada	x					
35	Entiende metas generales y procedimientos apropiados para armar y operar equipos	x					

competencias generales (1-36) y profesionales (37-55)		Comp.. generales		Comp.. profesionales		pareo de Comp.. del DOT (código DOT: 163.167-018 ; código ONET: 13011B)	
		básicas	genéricas	específicas	técnicas	conocimiento	destrezas
36	Previene, identifica o resuelve problemas con los equipos, incluyendo computadoras y otras tecnologías	x					
37	Conocimiento del contexto global, ambiental, político, económico y regulatorio de los negocios.			x		Conocimiento de los principios y procesos en el campo de los negocios y de la planificación organizacional, coordinación y ejecución. Esto incluye planificación estratégica, distribución de recursos, desarrollo y acoplamiento del personal, técnicas de liderazgo y métodos de producción. 3	
38	Comportamiento ético y responsabilidad comunitaria en las organizaciones y la sociedad.			x			
39	Conocimiento del análisis de datos estadísticos y de la ciencia gerencial y capacidad para usar estos conocimientos en proceso de toma de decisiones de una organización			x			
40	Conocimiento de adquisición de información, gerencia e informe de negocios (incluyendo gerencia de información y sistemas de apoyo decisional para contabilidad, producción, distribución y recursos humanos)			x			
41	Conocimiento de la creación de valor a través de la producción integrada y distribución de bienes, servicios e información.			x			
42	Conocimiento de las dinámicas grupales e individuales en las organizaciones			x			
43	Conocimiento de la administración de recursos humanos y su desarrollo			x			
44	Conocimiento de teoría y métodos financieros: informes financieros, análisis y mercados			x			
45	Conocimiento de gerencia estratégica y toma de decisiones en un ambiente organizacional integrado			x			
46	Conocimiento de como influyen las tecnologías de la información en las estructuras y procesos de las organizaciones y las economías. Conocimiento de como influyen en los roles y las técnicas de gerencia.			x			
47				x		Conocimiento de los números, sus operaciones, y sus interrelaciones incluyendo aritmética, álgebra, geometría, cálculo, estadísticas y sus aplicaciones. 1	
48				x		Conocimiento de los principios y métodos asociados a la demostración, promoción y venta de productos y servicios. Esto incluye estrategias y tácticas de mercadeo, demostración de productos y técnicas de ventas, y sistemas de control de ventas. 2	

competencias generales (1-36) y profesionales (37-55)		Comp.. generales		Comp.. profesionales		pareo de Comp.. del DOT (código DOT: 163.167-018 ; código ONET: 13011B)	
		básicas	genéricas	específicas	técnicas	conocimiento	destrezas
49				x		Conocimiento de los principios y procesos para proveer servicios personales y de cliente, técnicas de avalúo de necesidades, estándares de calidad de servicio, sistemas alternativos de entregas y técnicas de evaluación de satisfacción del cliente. 8	
50				x		Conocimiento de las políticas y prácticas relacionadas a las funciones de los recursos humanos. Esto incluye reclutamiento, selección, adiestramiento, regulaciones y procesos de promoción; compensación y paquete de beneficios, relaciones laborales y estrategias de negociación; sistemas de información personal. 9	
51				x			Capacidad para trabajar con material o información nueva y comprender sus implicaciones. 19
53		x					Capacidad para activamente buscar maneras de ayudar a la gente. 29
54		x		x			Capacidad para captar las reacciones de los demás y entender por qué reaccionan la manera en que lo hacen. 30
55		x		x			Capacidad para analizar las necesidades o requerimientos de un producto para crear un diseño. 20

Competencias generales y profesionales de los Maestros de escuela elemental

Acreditadora: NCATE-ACEI

Grado: Bachillerato en educación elemental

competencias generales (1-36) y profesionales (37-55)	Comp.. generales		Comp.. profesionales		pareo de Comp.. del DOT (código DOT:092.227-010; código ONET:31305)	
	básicas	genéricas	específicas	técnicas	conocimiento	destrezas
1 Localiza, entiende e interpreta información escrita en prosa y en documento tales como manuales, gráficas y programas.	x					Capacidad para comprender frases y párrafos escritos en documentos relacionados con el trabajo. 1
2 Comunica cosas, ideas, información y mensajes en forma escrita: crea documentos como cartas, direcciones, manuales, informes, gráficas y flujogramas.	x				Conocimiento de la estructura y contenido del idioma inglés y el significado y la ortografía de las palabras, las normas de composición, y la gramática. 7	Capacidad para comunicarse de manera eficaz con otros por escrito según lo indicado por las necesidades de la audiencia. 2
3 Lleva a cabo cálculos básicos, resuelve problemas prácticos y aborda problemas prácticos utilizando técnicas matemáticas correctas	x					
4 Recibe, presta atención, interpreta y responde a mensajes verbales y otros apuntes.	x					Capacidad de escuchar lo que otras personas están diciendo y hacer las preguntas pertinentes necesarias. 4
5 Organiza ideas y las comunica oralmente.	x					Capacidad para hablar con los demás de manera eficaz. 5
6 Produce nuevas ideas.	x					
7 Especifica metas y limitaciones, genera alternativas, considera riesgos y evalúa y escoge la mejor alternativa.	x					Capacidad para elaborar estrategias para implementar una idea. 8
8 Reconoce problemas y traza e implementa un plan de acción	x					
9 Organiza y procesa símbolos, imágenes, gráficas, objetos y otras informaciones	x					
10 Usa técnicas de aprendizaje eficientes para adquirir y aplicar nuevos conocimientos y destrezas	x					
11 Descubre reglas o principios subyacentes en la relación entre dos cosas u objetos y las utiliza para resolver problemas	x					
12 Ejerce un alto nivel de esfuerzo y persevera hacia la obtención de logros	x					
13 Cree en su valor propio y mantiene una visión positiva de sí mismo	x					
14 Demuestra entendimiento, amigabilidad, adaptabilidad y empatía con los demás		x				
15 Evalúa su comportamiento, establece metas personales, monitorea su progreso y exhibe autocontrol	x	x				
16 Elige cursos de acción éticos		x				
17 Selecciona actividades relevantes a los objetivos, establece orden de importancia, distribuye el tiempo y prepara y sigue programas de trabajo	x	x				
18 Usa y prepara presupuestos, hace predicciones, mantiene archivos de documentos y se ajusta a metas y objetivos	x					
19 Adquiere, almacena, distribuye y usa materiales o espacios eficientemente		x				

competencias generales (1-36) y profesionales (37-55)		Comp.. generales		Comp.. profesionales		pareo de Comp.. del DOT (código DOT:092.227-010; código ONET:31305)	
		básicas	genéricas	específicas	técnicas	conocimiento	destrezas
20	Evalúa destrezas y distribuye el trabajo de acuerdo a estas, evalúa desempeños y provee retroalimentación		x				
21	Contribuye al esfuerzo grupal		x				
22	Enseña a otros nuevas destrezas		x				Capacidad de enseñar a otros a hacer algo. 32 Capacidad para evaluar que tan bien alguien hace o aprende algo. 14
23	Trabaja para satisfacer las expectativas del cliente		x				
24	Comunica ideas y justifica su posición, persuade y convence a otros, cambia los procedimientos y políticas existentes responsablemente		x				
25	Trabaja en lograr acuerdos que requieran el intercambio de recursos, resuelve intereses divergentes		x				
26	Trabaja bien con hombres y mujeres con trasfondos diversos		x				
27	Adquiere y evalúa información	x					Capacidad para encontrar la información y determinar la información esencial. 15
28	Organiza y mantiene información	x					
29	Interpreta y comunica información	x					
30	Usa computadoras para procesar información	x					
31	Conoce cómo trabajan los sistemas sociales, organizacionales y tecnológicos y opera efectivamente con ellos		x				
32	Distingue tendencias, predice impactos en sistemas operacionales, diagnostica desviaciones en el desempeño de los sistemas y corrige malfuncionamientos	x	x				
33	Sugiere modificaciones en sistemas existentes y desarrolla sistemas nuevos o alternativos para mejorar su desempeño	x	x				
34	Elige procedimientos, herramientas o equipos incluyendo computadoras y tecnología relacionada	x					
35	Entiende metas generales y procedimientos apropiados para armar y operar equipos	x					
36	Previene, identifica o resuelve problemas con los equipos, incluyendo computadoras y otras tecnologías	x					
37	Conocimiento, comprensión y capacidad para utilizar los principales conceptos, principios, teorías e investigaciones relacionadas con el desarrollo de los niños y jóvenes adolescentes a construir oportunidades de aprendizaje que apoyen el desarrollo individual de los estudiantes, la adquisición de conocimientos y la motivación.			x			

competencias generales (1-36) y profesionales (37-55)	Comp.. generales		Comp.. profesionales		pareo de Comp.. del DOT (código DOT:092.227-010; código ONET:31305)	
	básicas	genéricas	específicas	técnicas	conocimiento	destrezas
38 Demostrar un alto nivel de competencia en el uso de artes del idioma y saber, comprender y utilizar los conceptos de desarrollo de la lectura, el lenguaje y el desarrollo del niño para enseñar a leer, escribir, hablar, ver, escuchar y pensar y para ayudar a los estudiantes a aplicar con éxito sus habilidades en desarrollo en muchas situaciones diferentes, con materiales diferentes e ideas diferentes.			x			
39 Conocimiento, comprensión y capacidad para utilizar los conceptos fundamentales de las ciencias de la física, la vida y la tierra / espacio. Deben poder diseñar e implementar lecciones o actividades de descubrimiento apropiadas para la edad de sus estudiantes para enseñarles ciencias, para construir la comprensión del estudiante en aplicaciones personales y sociales, y para dar a conocer la naturaleza de la ciencia.			x			
40 Conocimiento, comprensión y capacidad para utilizar los principales conceptos y procedimientos que definen números y operaciones, álgebra, geometría, medición y análisis de datos y probabilidad. Al hacerlo participar consistentemente en la resolución de problemas, razonamiento y evidencia, comunicación, conexiones y representación.			x			
41 Conocimiento, comprensión y capacidad para utilizar los principales conceptos y modos de indagación en los estudios sociales - estudio integrado de la historia, la geografía, las ciencias sociales y otras áreas relacionadas - para promover en los estudiantes de primaria las habilidades para tomar decisiones informadas como ciudadanos de una sociedad multicultural, democrática e interdependiente.			x		Conocimiento de eventos históricos y sus causas, indicadores e impactos en civilizaciones y culturas en particular. 10	
			x		Conocimiento de varios métodos para describir la localización y distribución de tierras, mares y masas de aire incluyendo su localización física, relaciones y características. 11	
42 Conocimiento, comprensión y capacidad para utilizar - cuando sean apropiadas a su propia comprensión y habilidades - contenido, funciones y realizaciones de las artes escénicas (danza, música, teatro) y las artes visuales como medios primarios de comunicación, la indagación y el compromiso entre los estudiantes de primaria.			x			

competencias generales (1-36) y profesionales (37-55)	Comp.. generales		Comp.. profesionales		pareo de Comp.. del DOT (código DOT:092.227-010; código ONET:31305)	
	básicas	genéricas	específicas	técnicas	conocimiento	destrezas
43			x			
44			x			
45			x		Conocimiento de métodos educativos y técnicas de adiestramiento incluyendo principios de diseño curricular, teoría del aprendizaje, técnicas enseñanza individual y grupal, diseño de desarrollo de planes individuales y principios de diseño de pruebas. 12	
46			x			
47			x			
48			x			Capacidad para captar las reacciones de los demás y entender por qué reaccionan la manera en que lo hacen. 30
49			x			
50			x			Capacidad para usar múltiples estrategias cuando se está aprendiendo o enseñando algo nuevo. 33

competencias generales (1-36) y profesionales (37-55)		Comp.. generales		Comp.. profesionales		pareo de Comp.. del DOT (código DOT:092.227-010; código ONET:31305)	
		básicas	genéricas	específicas	técnicas	conocimiento	destrezas
51	Capacidad e interés para reflexionar sobre su práctica a la luz de la investigación sobre la enseñanza, la ética profesional y los recursos disponibles para el aprendizaje profesional; continuamente evalúan los efectos de sus decisiones y acciones profesionales en los estudiantes, familias y otros profesionales en la comunidad de aprendizaje y buscan activamente oportunidades para crecer profesionalmente.			x			
52	Conocimiento sobre importancia de establecer y mantener una relación de colaboración positiva con las familias, colegas de la escuela y agencias en la comunidad en general para promover el desarrollo intelectual, social, emocional, físico y el bienestar de niños.			x			
53				x		Conocimiento de la conducta humana y rendimiento, los procesos mentales, métodos de investigación psicológica, y la evaluación y el tratamiento de trastornos afectivos y conductuales. 13	
54				x		Conocimiento de los números y sus operaciones, y las interrelaciones entre ellos media aritmética, álgebra, geometría, cálculo, estadísticas, y sus aplicaciones. 1	
55				x		Conocimiento de los principios y procesos para proveer servicios personales y de cliente, técnicas de avalúo de necesidades, estándares de calidad de servicio, sistemas alternativos de comunicación y técnicas de evaluación de satisfacción del cliente. 8	

Competencias generales y profesionales de los Maestros de escuela intermedia - inglés

Acreditadora: NCATE- TESOL

Grado: Bachillerato en educación secundaria en enseñanza de inglés

competencias generales (1-36) y profesionales (37-50)	Comp.. generales		Comp.. profesionales		pareo de Comp.. del DOT (código DOT:091.227-010; código ONET:31308)	
	básicas	genéricas	específicas	técnicas	conocimiento	destrezas
1 Localiza, entiende e interpreta información escrita en prosa y en documento tales como manuales, gráficas y programas.	x					Capacidad para comprender frases y párrafos escritos en documentos relacionados con el trabajo. 1
2 Comunica cosas, ideas, información y mensajes en forma escrita: crea documentos como cartas, direcciones, manuales, informes, gráficas y flujogramas.	x				Conocimiento de la estructura y contenido del idioma inglés y el significado y la ortografía de las palabras, las normas de composición, y la gramática. 7	Capacidad para comunicarse de manera eficaz con otros por escrito según lo indicado por las necesidades de la audiencia. 2
3 Lleva a cabo cálculos básicos, resuelve problemas prácticos y aborda problemas prácticos utilizando técnicas matemáticas correctas	x					Capacidad para usar las matemáticas en la resolución de problemas. 3
4 Recibe, presta atención, interpreta y responde a mensajes verbales y otros apuntes.	x					Capacidad de escuchar lo que otras personas están diciendo y hacer las preguntas pertinentes necesarias. 4
5 Organiza ideas las comunica oralmente.	x					Capacidad para hablar con los demás de manera eficaz. 5
6 Produce nuevas ideas.	x					
7 Especifica metas y limitaciones, genera alternativas, considera riesgos y evalúa y escoge la mejor alternativa.	x					Capacidad de observar y evaluar los resultados de las soluciones de un problema con el fin de identificar lecciones aprendidas o redirigir los esfuerzos. 6
8 Reconoce problemas y traza e implementa un plan de acción	x					Capacidad para elaborar estrategias para implementar una idea. 8
9 Organiza y procesa símbolos, imágenes, gráficas, objetos y otras informaciones	x					
10 Usa técnicas de aprendizaje eficientes para adquirir y aplicar nuevos conocimientos y destrezas	x					
11 Descubre reglas o principios subyacentes en la relación entre dos cosas u objetos y las utiliza para resolver problemas	x					
12 Ejerce un alto nivel de esfuerzo y persevera hacia la obtención de logros	x					
13 Cree en su valor propio y mantiene una visión positiva de sí mismo	x					
14 Demuestra entendimiento, amigabilidad, adaptabilidad y empatía con los demás		x				
15 Evalúa su comportamiento, establece metas personales, monitorea su progreso y exhibe autocontrol	x	x				
16 Elige cursos de acción éticos		x				
17 Selecciona actividades relevantes a los objetivos, establece orden de importancia, distribuye el tiempo y prepara y sigue programas de trabajo	x	x				Capacidad para manejar su tiempo y el de otros. 13

competencias generales (1-36) y profesionales (37-50)		Comp.. generales		Comp.. profesionales		pareo de Comp.. del DOT (código DOT:091.227-010; código ONET:31308)	
		básicas	genéricas	específicas	técnicas	conocimiento	destrezas
18	Usa y prepara presupuestos, hace predicciones, mantiene archivos de documentos y se ajusta a metas y objetivos	x					
19	Adquiere, almacena, distribuye y usa materiales o espacios eficientemente		x				
20	Evalúa destrezas y distribuye el trabajo de acuerdo a estas, evalúa desempeños y provee retroalimentación		x				
21	Contribuye al esfuerzo grupal		x				
22	Enseña a otros nuevas destrezas		x				Capacidad de enseñar a otros a hacer algo. 32 Capacidad para evaluar que tan bien alguien hace o aprende algo. 14
23	Trabaja para satisfacer las expectativas del cliente		x				
24	Comunica ideas y justifica su posición, persuade y convence a otros, cambia los procedimientos y políticas existentes responsablemente		x				
25	Trabaja en lograr acuerdos que requieran el intercambio de recursos, resuelve intereses divergentes		x				
26	Trabaja bien con hombres y mujeres con trasfondos diversos		x				
27	Adquiere y evalúa información	x					
28	Organiza y mantiene información	x					Capacidad para encontrar la información y determinar la información esencial. 15 Capacidad para estructurar o clasificar varias porciones de información. 24
29	Interpreta y comunica información	x					
30	Usa computadoras para procesar información	x					
31	Conoce cómo trabajan los sistemas sociales, organizacionales y tecnológicos y opera efectivamente con ellos		x				
32	Distingue tendencias, predice impactos en sistemas operacionales, diagnostica desviaciones en el desempeño de los sistemas y corrige malfuncionamientos	x	x				
33	Sugiere modificaciones en sistemas existentes y desarrolla sistemas nuevos o alternativos para mejorar su desempeño	x	x				
34	Elige procedimientos, herramientas o equipos incluyendo computadoras y tecnología relacionada	x					
35	Entiende metas generales y procedimientos apropiados para armar y operar equipos	x					
36	Previene, identifica o resuelve problemas con los equipos, incluyendo computadoras y otras tecnologías	x					

competencias generales (1-36) y profesionales (37-50)		Comp.. generales		Comp.. profesionales		pareo de Comp.. del DOT (código DOT:091.227-010; código ONET:31308)	
		básicas	genéricas	específicas	técnicas	conocimiento	destrezas
37	Conocimiento del lenguaje inglés como un sistema, incluyendo fonología, morfología, sintaxis, pragmática y semántica, y capacidad para apoyar al aprendiz del idioma inglés en la adquisición y dominio del lenguaje y la lectoescritura de modo que logre las áreas de contenido.			x		Conocimiento de la estructura y contenido del idioma inglés y el significado y la ortografía de las palabras, las normas de composición, y la gramática. 7	
38	Conocimiento y capacidad para aplicar teorías e investigación en lenguaje en la adquisición y desarrollo para apoyar a sus estudiantes del idioma inglés a alcanzar sus metas en cuanto al lenguaje, lectoescritura y áreas de contenido.			x		Conocimiento de métodos educativos y técnicas de adiestramiento incluyendo principios de diseño curricular, teoría del aprendizaje, técnicas enseñanza individual y grupal, diseño de desarrollo de planes individuales y principios de diseño de pruebas. 12	
39	Conocimiento, entendimiento y uso de los conceptos principales, teorías e investigación relacionadas con la naturaleza y papel de la cultura y los grupos culturales para construir ambientes de aprendizaje de apoyo para los estudiantes de inglés.			x			
40	Conocimiento, entendimiento, capacidad para aplicar, capacidad para investigar y dominio de las mejores prácticas para planificar la educación en el salón de clases en un ambiente de aprendizaje de apoyo para el estudiante del lenguaje inglés. Capacidad para planificar en salones de clase multiniveles con aprendices con diversos trasfondos usando los estándares para estudiantes de inglés como segundo idioma y los contenidos del currículo			x			
41	Conocimiento, capacidad para manejar e implementar una variedad de estrategias y técnicas de enseñanza para desarrollar e integrar el escuchar, hablar, leer y escribir en el idioma inglés.			x			Capacidad para usar múltiples estrategias cuando se está aprendiendo o enseñando algo nuevo. 33
42	Conocimiento de una variedad amplia materiales, fuentes y tecnología basados en estándares y capacidad para elegir, adaptar y usarla en la enseñanza efectiva del idioma inglés como segunda lengua y en el contenido.			x			
43	Entendimiento de variedad de aspectos del assessment y como afectan en la enseñanza del inglés como segundo idioma, tales como el evidenciar, sesgo, pruebas de edición especial, aprovechamiento en el lenguaje y acomodo en situaciones formales de evaluación.			x			

competencias generales (1-36) y profesionales (37-50)		Comp.. generales		Comp.. profesionales		pareo de Comp.. del DOT (código DOT:091.227-010; código ONET:31308)	
		básicas	genéricas	específicas	técnicas	conocimiento	destrezas
44	Conocimiento y capacidad de uso de una variedad de instrumentos de aprovechamiento de lenguaje basados en estándares para demostrar crecimiento y para informa su instrucción. Muestran entendimiento de sus usos para identificación, ubicación y reclasificación en la enseñanza del idioma inglés.			x			
45	Conocimiento y capacidad de uso de una variedad de herramientas y técnicas de assessment para informar el aprendizaje en su salón de clases.			x			Capacidad de observar y evaluar los resultados de las soluciones de un problema con el fin de identificar lecciones aprendidas o redirigir los esfuerzos. 6
46	Conocimiento de la historia, investigación, política pública educativa y prácticas actuales en el campo de la enseñanza del inglés como segundo idioma y capacidad para aplicar su conocimiento para informar la enseñanza y el aprendizaje.			x			
47	Compromiso en aprovechar oportunidades de crecimiento profesional y habilidad para desarrollar colaboraciones con colegas y familiares de los estudiantes, servir como recurso comunitario y abogar por la enseñanza del inglés como segundo idioma.			x			
48		x		x			Capacidad para captar las reacciones de los demás y entender por qué reaccionan la manera en que lo hacen. 30
49		x		x			Capacidad para trabajar con material o información nueva y comprender sus implicaciones. 19
50		x		x			Capacidad para activamente buscar maneras de ayudar a la gente. 29

Competencias generales y profesionales de los Maestros de escuela intermedia - matemáticas

Acreditadora: NCATE- NCTM

Grado: Bachillerato en educación secundaria en enseñanza de matemáticas

competencias generales (1-36) y profesionales (37-65)	Comp.. generales		Comp.. profesionales		pareo de Comp.. del DOT (código DOT:091.227-010; código ONET:31308)	
	básicas	genéricas	específicas	técnicas	conocimiento	destrezas
1 Localiza, entiende e interpreta información escrita en prosa y en documento tales como manuales, gráficas y programas.	x					Capacidad para comprender frases y párrafos escritos en documentos relacionados con el trabajo. 1
2 Comunica cosas, ideas, información y mensajes en forma escrita: crea documentos como cartas, direcciones, manuales, informes, gráficas y flujogramas.	x				Conocimiento de la estructura y contenido del idioma inglés y el significado y la ortografía de las palabras, las normas de composición, y la gramática. 7	Capacidad para comunicarse de manera eficaz con otros por escrito según lo indicado por las necesidades de la audiencia. 2
3 Lleva a cabo cálculos básicos, resuelve problemas prácticos y aborda problemas prácticos utilizando técnicas matemáticas correctas	x					Capacidad para usar las matemáticas en la resolución de problemas. 3
4 Recibe, presta atención, interpreta y responde a mensajes verbales y otros apuntes.	x					Capacidad de escuchar lo que otras personas están diciendo y hacer las preguntas pertinentes necesarias. 4
5 Organiza ideas y las comunica oralmente.	x					Capacidad para hablar con los demás de manera eficaz. 5
6 Produce nuevas ideas.	x					
7 Especifica metas y limitaciones, genera alternativas, considera riesgos y evalúa y escoge la mejor alternativa.	x					Capacidad de observar y evaluar los resultados de las soluciones de un problema con el fin de identificar lecciones aprendidas o redirigir los esfuerzos. 6
8 Reconoce problemas y traza e implementa un plan de acción	x					Capacidad para elaborar estrategias para implementar una idea. 8
9 Organiza y procesa símbolos, imágenes, gráficas, objetos y otras informaciones	x					
10 Usa técnicas de aprendizaje eficientes para adquirir y aplicar nuevos conocimientos y destrezas	x					
11 Descubre reglas o principios subyacentes en la relación entre dos cosas u objetos y las utiliza para resolver problemas	x					
12 Ejerce un alto nivel de esfuerzo y persevera hacia la obtención de logros	x					
13 Cree en su valor propio y mantiene una visión positiva de sí mismo	x					
14 Demuestra entendimiento, amigabilidad, adaptabilidad y empatía con los demás		x				
15 Evalúa su comportamiento, establece metas personales, monitorea su progreso y exhibe autocontrol	x	x				
16 Elige cursos de acción éticos		x				
17 Selecciona actividades relevantes a los objetivos, establece orden de importancia, distribuye el tiempo y prepara y sigue programas de trabajo	x	x				Capacidad para manejar su tiempo y el de otros. 13

competencias generales (1-36) y profesionales (37-65)		Comp.. generales		Comp.. profesionales		pareo de Comp.. del DOT (código DOT:091.227-010; código ONET:31308)	
		básicas	genéricas	específicas	técnicas	conocimiento	destrezas
18	Usa y prepara presupuestos, hace predicciones, mantiene archivos de documentos y se ajusta a metas y objetivos	x					
19	Adquiere, almacena, distribuye y usa materiales o espacios eficientemente		x				
20	Evalúa destrezas y distribuye el trabajo de acuerdo a estas, evalúa desempeños y provee retroalimentación		x				
21	Contribuye al esfuerzo grupal		x				
22	Enseña a otros nuevas destrezas		x				Capacidad de enseñar a otros a hacer algo. 32 Capacidad para evaluar que tan bien alguien hace o aprende algo. 14
23	23. Trabaja para satisfacer las expectativas del cliente		x				
24	Comunica ideas y justifica su posición, persuade y convence a otros, cambia los procedimientos y políticas existentes responsablemente		x				
25	Trabaja en lograr acuerdos que requieran el intercambio de recursos, resuelve intereses divergentes		x				
26	Trabaja bien con hombres y mujeres con trasfondos diversos		x				
27	Adquiere y evalúa información	x					
28	Organiza y mantiene información	x					Capacidad para encontrar la información y determinar la información esencial. 15 Capacidad para estructurar o clasificar varias porciones de información. 24
29	Interpreta y comunica información	x					
30	Usa computadoras para procesar información	x					
31	Conoce cómo trabajan los sistemas sociales, organizacionales y tecnológicos y opera efectivamente con ellos		x				
32	Distingue tendencias, predice impactos en sistemas operacionales, diagnostica desviaciones en el desempeño de los sistemas y corrige malfuncionamientos	x	x				
33	Sugiere modificaciones en sistemas existentes y desarrolla sistemas nuevos o alternativos para mejorar su desempeño	x	x				
34	Elige procedimientos, herramientas o equipos incluyendo computadoras y tecnología relacionada	x					
35	Entiende metas generales y procedimientos apropiados para armar y operar equipos	x					
36	Previene, identifica o resuelve problemas con los equipos, incluyendo computadoras y otras tecnologías	x					

competencias generales (1-36) y profesionales (37-65)		Comp.. generales		Comp.. profesionales		pareo de Comp.. del DOT (código DOT:091.227-010; código ONET:31308)	
		básicas	genéricas	específicas	técnicas	conocimiento	destrezas
37	Conocimiento, y capacidad para aplicarlo, los conceptos matemáticos principales, algoritmos, procedimientos, aplicaciones en varios contextos y conexiones con y entre dominios matemáticos (número, álgebra, trigonometría, estadística, probabilidad, cálculo y matemáticas discretas).			x			Capacidad para usar las matemáticas en la resolución de problemas. 3
38	Capacidad para usar la solución de problemas para desarrollar el entendimiento conceptual, crear sentido en una amplia variedad de problemas y perseverar en que sean solucionados, aplicar y adaptar una variedad de estrategias en la solución de problemas relativo al campo de las matemáticas y otros contextos y formular y probar conjeturas de modo que puedan establecerse generalizaciones.			x			Capacidad para usar múltiples estrategias cuando se está aprendiendo o enseñando algo nuevo. 33
39	Capacidad para razonar abstractamente, reflexivamente y cuantitativamente con atención a las unidades, a la construcción viable de argumentos y pruebas, y a la crítica del razonamiento de otros; representar modelar generalizaciones usando matemáticas; reconocer estructura y expresar regularidad en patrones de razonamiento matemático; usar representaciones múltiples para modelar y describir las matemáticas; y utilizar vocabulario y símbolos matemáticos apropiados para comunicar ideas a otros.			x			
40	Capacidad y conocimiento para formular, representar, analizar e interpretar modelos derivados del contexto de la vida real o problemas matemáticos.			x			
41	Capacidad para organizar pensamiento matemático y utilizar el lenguaje matemático para expresar ideas precisas en forma oral y escrita para múltiples audiencias.			x			
42	Capacidad y conocimiento para demostrar interconexiones de ideas matemáticas y cómo estas se fundamentan en otras, y reconocer y aplicar conexiones matemáticas entre ideas matemáticas y a través de varias áreas de contenido y contextos de la vida real.			x			
43	Capacidad para modelar cómo el desarrollo del entendimiento matemático en y entre dominios matemáticos intersecan con las prácticas matemáticas o solución de problemas, razonamiento, comunicación, conexión y representación.			x			
44	Capacidad para aplicar el conocimiento de los estándares curriculares de la matemática y sus relaciones al aprendizaje del estudiante en y a través de los dominios matemáticos.			x			

competencias generales (1-36) y profesionales (37-65)		Comp.. generales		Comp.. profesionales		pareo de Comp.. del DOT (código DOT:091.227-010; código ONET:31308)	
		básicas	genéricas	específicas	técnicas	conocimiento	destrezas
45	Capacidad para analizar y considerar la investigación en la planificación y enriquecimiento de experiencias matemáticas de aprendizaje.			x			
46	Capacidad para planificar lecciones y unidades para incorporar una variedad de estrategias, instrucción diferenciada para poblaciones diversas, y tecnologías educativas específicas de las matemáticas en la construcción del entendimiento de los conceptos matemático y aprovechamiento procesal de todos los estudiantes.			x		Conocimiento de métodos educativos y técnicas de adiestramiento incluyendo principios de diseño curricular, teoría del aprendizaje, técnicas enseñanza individual y grupal, diseño de desarrollo de planes individuales y principios de diseño de pruebas. 12	Capacidad de enseñar a otros a hacer algo. 32
47	Capacidad para proveer al estudiante con oportunidades para comunicar sobre matemáticas y crear conexiones entre matemáticas, otras áreas de contenido, la vida diaria y lugares de trabajo.			x			
48	Capacidad para implementar técnicas relacionadas al compromiso del estudiante y la comunicación, incluyendo la selección tareas de alta calidad, discusiones matemáticas guiadas, identificación de ideas matemáticas claves, identificando y redirigiendo las concepciones erróneas del estudiante y empleando un rango de estrategias de cuestionamiento.			x			
49	Capacidad para planificar, seleccionar, interpretar y usar assessment formativo y sumativo para informar la instrucción y por reflexión en el aprovechamiento matemático esencial para todos los estudiantes.			x			
50	Capacidad para monitorear el progreso de los estudiantes, tomar decisiones educativas y medir el entendimiento matemático de los estudiantes y su habilidad para usar el assessment formativo y sumativo.			x			Capacidad para evaluar que tan bien alguien hace o aprende algo. 14
51	Conocimiento del aprendizaje de los adolescentes, desarrollo y comportamiento y demostrar disposición positiva hacia el proceso de enseñanza y aprendizaje de las matemáticas.			x			Capacidad de observar y evaluar los resultados de las soluciones de un problema con el fin de identificar lecciones aprendidas o redirigir los esfuerzos. 6
52	Capacidad para planificar y crear oportunidades de aprendizaje apropiadas para el desarrollo, secuencial y retante, fundamentadas en investigación en educación en matemáticas, en la cual el estudiante es comprometido activamente en la construcción de conocimiento nuevo partiendo de su conocimiento previo y sus experiencias.			x			

competencias generales (1-36) y profesionales (37-65)		Comp.. generales		Comp.. profesionales		pareo de Comp.. del DOT (código DOT:091.227-010; código ONET:31308)	
		básicas	genéricas	específicas	técnicas	conocimiento	destrezas
53	Capacidad para incorporar el conocimiento de las diferencias individuales y de la diversidad cultural y de lenguaje que existe en el salón de clases e incluir perspectivas culturalmente relevantes de modo que motive y comprometa a sus estudiantes.			x			
54	Compromiso de trato equitativo y ético de altas expectativas con todos los estudiantes			x			
55	Capacidad para aplicar el contenido matemático y el conocimiento pedagógico para seleccionar y utilizar herramientas educativas como los modelos manipulativos y físicos, dibujos, ambientes virtuales, programas de hojas de cálculos (i.e. herramientas para construir gráficas, geometría interactiva, sistemas de álgebra computarizada y paquetes estadísticos); y hacer decisiones sensatas sobre cuando estas herramientas incrementan la enseñanza y el aprendizaje reconociendo las posibles ganancias y limitaciones de la herramienta.			x			
56	Capacidad para verificar que los estudiantes demuestran entendimiento conceptual; fluidez procesal; habilidad para formular, representar y solucionar problemas; razonamiento lógico y reflexión continua en el razonamiento; disposición productiva hacia las matemáticas; y la aplicación de las matemáticas en una variedad de contextos en los dominios matemáticos principales.			x			
57	Capacidad para comprometer a los estudiantes en actividades de desarrollo matemático apropiadas y en investigaciones que requieran el compromiso activo y que incluyen tecnología específica para desarrollar conocimiento matemático.			x			
58	Capacidad para recolectar, organizar, analizar y reflexionar en diagnósticos y evidencias de assessment formativo y sumativo y determinar la extensión en la cual el aprovechamiento de los estudiantes de matemática ha aumentado como resultado de las instrucción.			x			Capacidad para encontrar la información y determinar la información esencial. 15 Capacidad para estructurar o clasificar varias porciones de información. 24 Capacidad para trabajar con material o información nueva y comprender sus implicaciones. 19
60	Compromiso en tomar un papel activo en su crecimiento profesional participando en experiencias de desarrollo profesional directamente relacionadas al aprendizaje y enseñanza de las matemáticas.			x			

competencias generales (1-36) y profesionales (37-65)		Comp.. generales		Comp.. profesionales		pareo de Comp.. del DOT (código DOT:091.227-010; código ONET:31308)	
		básicas	genéricas	específicas	técnicas	conocimiento	destrezas
61	Compromiso con el aprendizaje continuo y colaborativo que lleva a la investigación en educación en matemática para informar la practica; incrementar las oportunidades de aprendizaje para el desarrollo del conocimiento matemático de todos los estudiantes; involucrar colegas, otros profesionales, familiares y otros interesados; y avanzar en su desarrollo como un practicante reflexivo.			x			
62	Capacidad para utilizar recursos impresos, digitales y virtuales de organizaciones profesionales de la educación en matemáticas			x			
63	Capacidad para desarrollar conocimiento, destrezas y comportamiento profesional a través del marco de la escuela intermedia y superior; examinar la naturaleza de las matemáticas y cómo las matemáticas deben ser enseñadas; y observar y analizar un rango de estrategias para la enseñanza y aprendizaje de las matemáticas enfocando en tareas, discurso, ambiente y assessment.			x			
64		x		x			Capacidad para captar las reacciones de los demás y entender por qué reaccionan la manera en que lo hacen. 30
65		x		x			Capacidad para activamente buscar maneras de ayudar a la gente. 29

Competencias generales y profesionales de Especialista en relaciones públicas

Acreditadora: ACBSP

Grado: Periodismo, Relaciones públicas o Mercadeo

competencias generales (1-36) y profesionales (37-54)	Comp.. generales		Comp.. profesionales		pareo de Comp.. del DOT (código DOT: 165.167-014; código ONET: 34008)	
	básicas	genéricas	específicas	técnicas	conocimiento	destrezas
1 Localiza, entiende e interpreta información escrita en prosa y en documento tales como manuales, gráficas y programas.	x					Capacidad para comprender frases y párrafos escritos en documentos relacionados con el trabajo. 1
2 Comunica cosas, ideas, información y mensajes en forma escrita: crea documentos como cartas, direcciones, manuales, informes, gráficas y flujogramas.	x					Capacidad para comunicarse de manera eficaz con otros por escrito según lo indicado por las necesidades de la audiencia. 2
3 Lleva a cabo cálculos básicos, resuelve problemas prácticos y aborda problemas prácticos utilizando técnicas matemáticas correctas	x					
4 Recibe, presta atención, interpreta y responde a mensajes verbales y otros apuntes.	x					Capacidad de escuchar lo que otras personas están diciendo y hacer las preguntas pertinentes necesarias. 4
5 Organiza ideas y las comunica oralmente.	x					Capacidad para hablar con los demás de manera eficaz. 5
6 Produce nuevas ideas.	x					
7 Especifica metas y limitaciones, genera alternativas, considera riesgos y evalúa y escoge la mejor alternativa.	x					Capacidad de observar y evaluar los resultados de las soluciones de un problema con el fin de identificar lecciones aprendidas o redirigir los esfuerzos. 6
						Capacidad para identificar las cosas que se deben cambiar para alcanzar un objetivo. 7
						Capacidad para desarrollar estrategias para implementar una idea. 8
						Capacidad para evaluar la probabilidad de éxito de una idea respecto a las demandas de la situación. 23
8 Reconoce problemas y traza e implementa un plan de acción	x					Capacidad para generar diferentes estrategias para solucionar un problema. 9
						Capacidad para ponderar los costos y beneficios relativos de una acción potencial. 10
						Capacidad para identificar la naturaleza de los problemas. 11
						Capacidad de uso de la lógica y el análisis para identificar los puntos fuertes y débiles de los diferentes estrategias. 12
9 Organiza y procesa símbolos, imágenes, gráficas, objetos y otras informaciones	x					
10 Usa técnicas de aprendizaje eficientes para adquirir y aplicar nuevos conocimientos y destrezas	x					
11 Descubre reglas o principios subyacentes en la relación entre dos cosas u objetos y las utiliza para resolver problemas	x					Capacidad para reorganizar información para obtener una mejor estrategia para hacer una tarea o resolver un problema. 22
12 Ejerce un alto nivel de esfuerzo y persevera hacia la obtención de logros	x					

competencias generales (1-36) y profesionales (37-54)		Comp.. generales		Comp.. profesionales		pareo de Comp.. del DOT (código DOT: 165.167-014; código ONET: 34008)	
		básicas	genéricas	específicas	técnicas	conocimiento	destrezas
13	Cree en su valor propio y mantiene una visión positiva de sí mismo	x					
14	Demuestra entendimiento, amigabilidad, adaptabilidad y empatía con los demás		x				
15	Evalúa su comportamiento, establece metas personales, monitorea su progreso y exhibe autocontrol	x	x				
16	Elige cursos de acción éticos		x				
17	Selecciona actividades relevantes a los objetivos, establece orden de importancia, distribuye el tiempo y prepara y sigue programas de trabajo	x	x				Capacidad para manejar su tiempo y el de otros. 13
18	Usa y prepara presupuestos, hace predicciones, mantiene archivos de documentos y se ajusta a metas y objetivos	x					
19	Adquiere, almacena, distribuye y usa materiales o espacios eficientemente		x				
20	Evalúa destrezas y distribuye el trabajo de acuerdo a estas, evalúa desempeños y provee retroalimentación		x				Capacidad para ajustar las acciones en relación con las acciones de los demás. 26
21	Contribuye al esfuerzo grupal		x				
22	Enseña a otros nuevas destrezas		x				Capacidad para evaluar que tan bien alguien hace o aprende algo. 14
23	Trabaja para satisfacer las expectativas del cliente		x				
24	Comunica ideas y justifica su posición, persuade y convence a otros, cambia los procedimientos y políticas existentes responsablemente		x				Capacidad para persuadir a otros a hacer las cosas de forma diferente. 27
25	Trabaja en lograr acuerdos que requieran el intercambio de recursos, resuelve intereses divergentes		x				
26	Trabaja bien con hombres y mujeres con trasfondos diversos		x				
27	Adquiere y evalúa información	x					Capacidad para encontrar la información y determinar la información esencial. 15
28	Organiza y mantiene información	x					Capacidad para estructurar o clasificar varias piezas de información. 24
29	Interpreta y comunica información	x					
30	Usa computadoras para procesar información	x					
31	Conoce cómo trabajan los sistemas sociales, organizacionales y tecnológicos y opera efectivamente con ellos		x				
32	Distingue tendencias, predice impactos en sistemas operacionales, diagnostica desviaciones en el desempeño de los sistemas y corrige malfuncionamientos	x	x				Capacidad para determinar los resultados a largo plazo de un cambio en las operaciones. 16
33	Sugiere modificaciones en sistemas existentes y desarrolla sistemas nuevos o alternativos para mejorar su desempeño	x	x				Capacidad para desarrollar una imagen de como un sistema debe trabajar bajo condiciones ideales. 17
34	Elige procedimientos, herramientas o equipos incluyendo computadoras y tecnología relacionada	x					Capacidad para elegir y obtener equipos, facilidades y materiales adecuados que son necesitados para hacer cierto trabajo. 28

competencias generales (1-36) y profesionales (37-54)		Comp.. generales		Comp.. profesionales		pareo de Comp.. del DOT (código DOT: 165.167-014; código ONET: 34008)	
		básicas	genéricas	específicas	técnicas	conocimiento	destrezas
35	Entiende metas generales y procedimientos apropiados para armar y operar equipos	x					
36	Previene, identifica o resuelve problemas con los equipos, incluyendo computadoras y otras tecnologías	x					
37	Conocimiento del contexto global, ambiental, político, económico y regulatorio de los negocios.			x			
38	Comportamiento ético y responsabilidad comunitaria en las organizaciones y la sociedad.			x			
39	Conocimiento del análisis de datos estadísticos y de la ciencia gerencial y capacidad para usar estos conocimientos en proceso de toma de decisiones de una organización			x			
40	Conocimiento de adquisición de información, gerencia e informe de negocios (incluyendo gerencia de información y sistemas de apoyo decisional para contabilidad, producción, distribución y recursos humanos)			x			
41	Conocimiento de las creación de valor a través de la producción integrada y distribución de bienes, servicios e información.			x			
42	Conocimiento de las dinámicas grupales e individuales en las organizaciones			x			
43	Conocimiento de la administración de recursos humanos y su desarrollo			x			
44	Conocimiento de teoría y métodos financieros: informes financieros, análisis y mercados			x			
45	Conocimiento de gerencia estratégica y toma de decisiones en un ambiente organizacional integrado			x			
46	Conocimiento de como influyen las tecnologías de la información en las estructuras y procesos de las organizaciones y las economías. Conocimiento de como influyen en los roles y las técnicas de gerencia.			x			
47				x		Conocimiento de los números, sus operaciones, y sus interrelaciones incluyendo aritmética, álgebra, geometría, cálculo, estadísticas y sus aplicaciones. 1	
48				x		Conocimiento de los principios y métodos asociados a la demostración, promoción y venta de productos y servicios. Esto incluye estrategias y tácticas de mercadeo, demostración de productos y técnicas de ventas, y sistemas de control de ventas. 2	
				x		Conocimiento de producción de medios, comunicación y técnicas y métodos de diseminación incluyendo las formas alternativas de informar y entretener en forma escrita, oral y visual. 5	

competencias generales (1-36) y profesionales (37-54)	Comp.. generales		Comp.. profesionales		pareo de Comp.. del DOT (código DOT: 165.167-014; código ONET: 34008)	
	básicas	genéricas	específicas	técnicas	conocimiento	destrezas
49			x		Conocimiento de transmisión, locución, "switching", control y operación de sistemas de telecomunicación. 6	
50	x		x			Capacidad para trabajar con material o información nueva y comprender sus implicaciones. 19
51	x		x			Capacidad para activamente buscar maneras de ayudar a la gente. 29
52	x		x			Capacidad para captar las reacciones de los demás y entender por qué reaccionan la manera en que lo hacen. 30

Competencias generales y profesionales de Ingeniería civil

Acreditadora: ABET

Grado: Bachillerato (mínimo)

competencias generales (1-36) y profesionales (37-48)	Comp.. generales		Comp.. profesionales		pareo de Comp.. del DOT (código DOT: 005.061-014 ; código ONET: 22121)	
	básicas	genéricas	específicas	técnicas	conocimiento	destrezas
1 Localiza, entiende e interpreta información escrita en prosa y en documento tales como manuales, gráficas y programas.	x					Capacidad para comprender frases y párrafos escritos en documentos relacionados con el trabajo. 1
2 Comunica cosas, ideas, información y mensajes en forma escrita: crea documentos como cartas, direcciones, manuales, informes, gráficas y flujogramas.	x					Capacidad para comunicarse de manera eficaz con otros por escrito según lo indicado por las necesidades de la audiencia. 2
3 Lleva a cabo cálculos básicos, resuelve problemas prácticos y aborda problemas prácticos utilizando técnicas matemáticas correctas	x					Capacidad para usar las matemáticas en la resolución de problemas. 3
4 Recibe, presta atención, interpreta y responde a mensajes verbales y otros apuntes.	x					Capacidad de escuchar lo que otras personas están diciendo y hacer las preguntas pertinentes necesarias. 4
5 Organiza ideas y las comunica oralmente.	x					Capacidad para hablar con los demás de manera eficaz. 5
6 Produce nuevas ideas.	x					
7 Especifica metas y limitaciones, genera alternativas, considera riesgos y evalúa y escoge la mejor alternativa.	x					Capacidad para identificar las cosas que se deben cambiar para alcanzar un objetivo. 7
						Capacidad para evaluar las probabilidades de éxito de una idea en relación con las exigencias de la situación. 23
						Capacidad de observar y evaluar los resultados de las soluciones de un problema con el fin de identificar lecciones aprendidas o redirigir los esfuerzos. 6
8 Reconoce problemas y traza e implementa un plan de acción	x					Capacidad para identificar la naturaleza de los problemas. 11 Capacidad para generar diferentes estrategias para solucionar un problema. 9 Capacidad de uso de la lógica y el análisis para identificar los puntos fuertes y débiles de los diferentes estrategias. 12 Capacidad para desarrollar estrategias para la aplicación de una idea. 8 Capacidad para ponderar los costos y beneficios relativos de una acción potencial. 10 Capacidad para utilizar el método científico para resolver problemas. 34
9 Organiza y procesa símbolos, imágenes, gráficas, objetos y otras informaciones	x					
10 Usa técnicas de aprendizaje eficientes para adquirir y aplicar nuevos conocimientos y destrezas	x					
11 Descubre reglas o principios subyacentes en la relación entre dos cosas u objetos y las utiliza para resolver problemas	x					

competencias generales (1-36) y profesionales (37-48)	Comp.. generales		Comp.. profesionales		pareo de Comp.. del DOT (código DOT: 005.061-014 ; código ONET: 22121)	
	básicas	genéricas	específicas	técnicas	conocimiento	destrezas
12 Ejerce un alto nivel de esfuerzo y persevera hacia la obtención de logros	x					
13 Cree en su valor propio y mantiene una visión positiva de si mismo	x					
14 Demuestra entendimiento, amigabilidad, adaptabilidad y empatía con los demás		x				
15 Evalúa su comportamiento, establece metas personales, monitorea su progreso y exhibe autocontrol	x	x				
16 Elige cursos de acción éticos		x				
17 Selecciona actividades relevantes a los objetivos, establece orden de importancia, distribuye el tiempo y prepara y sigue programas de trabajo	x	x				
18 Usa y prepara presupuestos, hace predicciones, mantiene archivos de documentos y se ajusta a metas y objetivos	x					
19 Adquiere, almacena, distribuye y usa materiales o espacios eficientemente		x				
20 Evalúa destrezas y distribuye el trabajo de acuerdo a estas, evalúa desempeños y provee retroalimentación		x				Capacidad para ajustar las acciones en relación con las acciones de los demás. 26
21 Contribuye al esfuerzo grupal		x				
22 Enseña a otros nuevas destrezas		x				Capacidad para evaluar que tan bien alguien hace o aprende algo. 14
23 Trabaja para satisfacer las expectativas del cliente		x				
24 Comunica ideas y justifica su posición, persuade y convence a otros, cambia los procedimientos y políticas existentes responsablemente		x				
25 Trabaja en lograr acuerdos que requieran el intercambio de recursos, resuelve intereses divergentes		x				
26 Trabaja bien con hombres y mujeres con trasfondos diversos		x				
27 Adquiere y evalúa información	x					Capacidad para encontrar la información y determinar la información esencial. 15
28 Organiza y mantiene información	x					
29 Interpreta y comunica información	x					
30 Usa computadoras para procesar información	x					
31 Conoce cómo trabajan los sistemas sociales, organizacionales y tecnológicos y opera efectivamente con ellos		x				
32 Distingue tendencias, predice impactos en sistemas operacionales, diagnostica desviaciones en el desempeño de los sistemas y corrige malfuncionamientos	x	x				Capacidad para determinar los resultados a largo plazo de un cambio en las operaciones. 16
33 Sugiere modificaciones en sistemas existentes y desarrolla sistemas nuevos o alternativos para mejorar su desempeño	x	x				Capacidad para desarrollar una imagen de como un sistema debe trabajar bajo condiciones ideales. 17

competencias generales (1-36) y profesionales (37-48)		Comp.. generales		Comp.. profesionales		pareo de Comp.. del DOT (código DOT: 005.061-014 ; código ONET: 22121)	
		básicas	genéricas	específicas	técnicas	conocimiento	destrezas
34	Elige procedimientos, herramientas o equipos incluyendo computadoras y tecnología relacionada	x					
35	Entiende metas generales y procedimientos apropiados para armar y operar equipos	x					
36	Previene, identifica o resuelve problemas con los equipos, incluyendo computadoras y otras tecnologías	x					
37	Capacidad para aplicar el conocimiento en matemáticas, ciencias e ingeniería			x		<p>Conocimiento y predicción de principios físicos, las leyes y aplicaciones incluyendo aire, agua, dinámica de la materia, luz, principios atómicos, calor, teoría eléctrica, formaciones de la tierra y fenómenos meteorológicos y relacionados a la naturaleza. 19</p> <p>Conocimiento de las técnicas de diseño, los principios, las herramientas e instrumentos que relevantes en la producción y el uso de planes técnicos de precisión, planos, dibujos y modelos. 20</p> <p>Conocimiento de materiales, métodos y las herramientas apropiadas para construir objetos, estructuras y edificios. 21</p> <p>Conocimiento de los números, sus operaciones, y sus interrelaciones incluyendo aritmética, álgebra, geometría, cálculo, estadísticas y sus aplicaciones. 1</p>	Capacidad para usar las matemáticas en la resolución de problemas. 3
38	Capacidad para diseñar y conducir experimentos así como para analizar e interpretar datos			x			Capacidad para trabajar con material o información nueva y comprender sus implicaciones. 19
39	Capacidad para diseñar un sistema, componente o proceso para cumplir con ciertas necesidades dentro de restricciones realistas como las económicas, ambientales, sociales, políticas, éticas, de salud y seguridad, manufacturabilidad y sustentabilidad			x			<p>Capacidad para inspeccionar y evaluar la calidad de un producto. 35</p> <p>Capacidad para generar diferentes estrategias para solucionar un problema. 9</p> <p>Capacidad para determinar cuando han ocurrido o podrían ocurrir cambios importantes en un sistema. 21</p> <p>Capacidad para desarrollar una imagen de como un sistema debe trabajar bajo condiciones ideales. 17</p>
40	Capacidad para trabajar en equipos multidisciplinarios			x			
41	Capacidad para identificar, formular y solucionar problemas de ingeniería			x			Capacidad para determinar los resultados a largo plazo de un cambio en las operaciones. 16

competencias generales (1-36) y profesionales (37-48)		Comp.. generales		Comp.. profesionales		pareo de Comp.. del DOT (código DOT: 005.061-014 ; código ONET: 22121)	
		básicas	genéricas	específicas	técnicas	conocimiento	destrezas
42	Conocimiento de las responsabilidades ética y social			x			Capacidad de observar y evaluar los resultados de las soluciones de un problema con el fin de identificar lecciones aprendidas o redirigir los esfuerzos. 6
43	Capacidad para comunicarse efectivamente			x			Capacidad de escuchar lo que otras personas están diciendo y hacer las preguntas pertinentes necesarias. 4
44	Conocimiento educativo amplio que le permita comprender el impacto de las soluciones de la ingeniería en el contexto global, económico, ambiental y social			x			Capacidad para hablar con los demás de manera eficaz. 5
45	Reconocer la necesidad de comprometerse con el mejoramiento profesional continuo y tener la habilidad de hacerlo			x			
46	Conocimiento de los problemas contemporáneos	x		x			
47	Capacidad y conocimiento para utilizar las técnicas, destrezas y herramientas de actualidad necesarias para la práctica de la ingeniería			x		Conocimientos de los equipos, herramientas, dispositivos mecánicos y sus usos para producir movimiento, luz, fuerza, tecnología y otras aplicaciones. 22	Capacidad para observar varios indicadores de eficiencia de un sistema teniendo en cuenta sus exactitudes. 18
48				x		Conocimiento de los principios y procesos relativos a la planificación, coordinación y desempeño de las organizaciones y negocios. Esto incluye la planificación estratégica, distribución de recursos, desarrollo de los recursos humanos, técnicas de liderazgo y métodos de producción. 3	

Competencias generales y profesionales del Trabajador de la Salud Mental y Abuso de Sustancias

Acreditadora: CSWE

Grado: Maestría - Bachillerato en trabajo social

competencias generales (1-36) y profesionales (37-85)	Comp.. generales		Comp.. profesionales		pareo de Comp.. del DOT (código DOT: 195.107-034 ; código ONET: 27302)	
	básicas	genéricas	específicas	técnicas	conocimiento	destrezas
1 Localiza, entiende e interpreta información escrita en prosa y en documento tales como manuales, gráficas y programas.	x					Capacidad para comprender frases y párrafos escritos en documentos relacionados con el trabajo. 1
2 Comunica cosas, ideas, información y mensajes en forma escrita: crea documentos como cartas, direcciones, manuales, informes, gráficas y flujogramas.	x					Capacidad para comunicarse de manera eficaz con otros por escrito según lo indicado por las necesidades de la audiencia. 2
3 Lleva a cabo cálculos básicos, resuelve problemas prácticos y aborda problemas prácticos utilizando técnicas matemáticas correctas	x					
4 Recibe, presta atención, interpreta y responde a mensajes verbales y otros apuntes.	x					Capacidad de escuchar lo que otras personas están diciendo y hacer las preguntas pertinentes necesarias. 4
5 Organiza ideas y las comunica oralmente.	x					Capacidad para hablar con los demás de manera eficaz. 5
6 Produce nuevas ideas.	x					
7 Especifica metas y limitaciones, genera alternativas, considera riesgos y evalúa y escoge la mejor alternativa.	x					Capacidad para identificar las cosas que se deben cambiar para alcanzar un objetivo. 7
8 Reconoce problemas y traza e implementa un plan de acción	x					Capacidad para desarrollar estrategias para implementar una idea. 8 Capacidad para ponderar los costos y beneficios relativos de una acción potencial. 10 Capacidad para generar diferentes estrategias para solucionar un problema. 9
9 Organiza y procesa símbolos, imágenes, gráficas, objetos y otras informaciones	x					Capacidad de uso de la lógica y el análisis para identificar los puntos fuertes y débiles de los diferentes estrategias. 12
10 Usa técnicas de aprendizaje eficientes para adquirir y aplicar nuevos conocimientos y destrezas	x					Capacidad para identificar la naturaleza de los problemas. 11
11 Descubre reglas o principios subyacentes en la relación entre dos cosas u objetos y las utiliza para resolver problemas	x					
12 Ejerce un alto nivel de esfuerzo y persevera hacia la obtención de logros	x					
13 Cree en su valor propio y mantiene una visión positiva de sí mismo	x					
14 Demuestra entendimiento, amigabilidad, adaptabilidad y empatía con los demás		x				
15 Evalúa su comportamiento, establece metas personales, monitorea su progreso y exhibe autocontrol	x	x				
16 Elije cursos de acción éticos		x				

competencias generales (1-36) y profesionales (37-85)		Comp.. generales		Comp.. profesionales		pareo de Comp.. del DOT (código DOT: 195.107-034 ; código ONET: 27302)	
		básicas	genéricas	específicas	técnicas	conocimiento	destrezas
17	Selecciona actividades relevantes a los objetivos, establece orden de importancia, distribuye el tiempo y prepara y sigue programas de trabajo	x	x				Capacidad para manejar su tiempo y el de otros. 13
18	Usa y prepara presupuestos, hace predicciones, mantiene archivos de documentos y se ajusta a metas y objetivos	x					
19	Adquiere, almacena, distribuye y usa materiales o espacios eficientemente		x				
20	Evalúa destrezas y distribuye el trabajo de acuerdo a estas, evalúa desempeños y provee retroalimentación		x				Capacidad para motivar, desarrollar y dirigir personas mientras trabajan e identificar la mejor persona para un trabajo. 31
21	Contribuye al esfuerzo grupal		x				
22	Enseña a otros nuevas destrezas		x				Capacidad de enseñar a otros a hacer algo. 32 Capacidad para evaluar que tan bien alguien hace o aprende algo. 14
23	Trabaja para satisfacer las expectativas del cliente		x				
24	Comunica ideas y justifica su posición, persuade y convence a otros, cambia los procedimientos y políticas existentes responsablemente		x				
25	Trabaja en lograr acuerdos que requieran el intercambio de recursos, resuelve intereses divergentes		x				
26	Trabaja bien con hombres y mujeres con trasfondos diversos		x				
27	Adquiere y evalúa información	x					Capacidad para encontrar la información y determinar la información esencial. 15
28	Organiza y mantiene información	x					
29	Interpreta y comunica información	x					
30	Usa computadoras para procesar información	x					
31	Conoce cómo trabajan los sistemas sociales, organizacionales y tecnológicos y opera efectivamente con ellos		x				
32	Distingue tendencias, predice impactos en sistemas operacionales, diagnostica desviaciones en el desempeño de los sistemas y corrige malfuncionamientos	x	x				Capacidad para determinar los resultados a largo plazo de un cambio en las operaciones. 16 Capacidad para determinar cuando han ocurrido o podrían ocurrir cambios importantes en un sistema. 21
33	Sugiere modificaciones en sistemas existentes y desarrolla sistemas nuevos o alternativos para mejorar su desempeño	x	x				
34	Elige procedimientos, herramientas o equipos incluyendo computadoras y tecnología relacionada	x					
35	Entiende metas generales y procedimientos apropiados para armar y operar equipos	x					

competencias generales (1-36) y profesionales (37-85)		Comp.. generales		Comp.. profesionales		pareo de Comp.. del DOT (código DOT: 195.107-034 ; código ONET: 27302)	
		básicas	genéricas	específicas	técnicas	conocimiento	destrezas
36	Previene, identifica o resuelve problemas con los equipos, incluyendo computadoras y otras tecnologías	x					
37	Compromiso con abogar por el acceso de clientes a los servicios del trabajo sociales			x			Capacidad para modificar acciones en relación a otras acciones. 26
38	Compromiso con practicar la reflexión personal y auto corrección para asegurar su desarrollo profesional continuo	x		x			
39	Compromiso con prácticas de investigación informadas.			x			
40	Compromiso con atender sus responsabilidades profesionales y relacionadas	x		x			
41	Compromiso con demostrar desempeño profesional a través de su conducta, apariencia y comunicación	x		x			
42	Compromiso con el mejoramiento profesional continuo	x		x			
43	Compromiso con la supervisión y la consulta		x	x			
44	Capacidad para reconocer y manejar los valores personales de modo que permita que sean los valores profesionales los que guíen la práctica	x		x			
45	Capacidad para hacer decisiones éticas aplicando los estándares de la National Association of Social Workers Code of Ethics y, según aplique, de la International Federation of Social Workers/International Association of Schools of Social Work Ethics in Social Work, Statement of Principles			x			
46	Capacidad para tolerar la ambigüedad en los conflictos éticos			x			
47	Capacidad para aplicar estrategias de razonamiento ético para alcanzar decisiones de principios			x			
48	Capacidad para distinguir, evaluar e integrar múltiples fuentes de conocimiento, incluyendo a aquellas que se basan en la investigación y en conocimiento adquirido por la práctica	x		x		Capacidad para trabajar con material o información nueva y comprender sus implicaciones. 19	
49	Capacidad para analizar modelos de assessment, prevención, intervención y evaluación			x		Capacidad para encontrar la información y determinar la información esencial. 15	
50	Capacidad para comunicarse efectivamente de manera oral y escrita en el trabajo con individuos, familias, grupos, organizaciones, comunidades y colegas	x		x		Capacidad de uso de la lógica y el análisis para identificar los puntos fuertes y débiles de los diferentes estrategias. 12 Capacidad para comunicarse de manera eficaz con otros por escrito según lo indicado por las necesidades de la audiencia. 2	

competencias generales (1-36) y profesionales (37-85)		Comp.. generales		Comp.. profesionales		pareo de Comp.. del DOT (código DOT: 195.107-034 ; código ONET: 27302)	
		básicas	genéricas	específicas	técnicas	conocimiento	destrezas
51	Capacidad para reconocer la extensión en la cual las estructuras culturales y valores pueden oprimir, marginar, enajenar, o crear o incrementar privilegios y poder			x			Capacidad de escuchar lo que otras personas están diciendo y hacer las preguntas pertinentes necesarias. 4
52	Compromiso con desarrollar suficiente conciencia como para eliminar la influencia de sus preferencias y valores personales al trabajar con grupos diversos	x		x			Capacidad para hablar con los demás de manera eficaz. 5
53	Compromiso en reconocer y comunicar el entendimiento de la importancia de las diferencias en la formación de las experiencias de vida			x			Capacidad para identificar la naturaleza de los problemas. 11
54	Capacidad para verse como aprendiz y comprometerse con quienes trabaja como informantes		x	x			
55	Conocimiento de las formas y mecanismos de opresión y discriminación			x			
56	Compromiso con los derechos humanos y la justicia social y económica			x			
57	Compromiso con las prácticas que adelanten la justicia social y económica			x			
58	Compromiso con usar la evidencia investigativa para informar la práctica			x			
59	Conocimiento y capacidad para utilizar los marcos conceptuales para guiar el proceso de assessment, las intervenciones y las evaluaciones			x			
60	Capacidad para criticar y aplicar el conocimiento para entender una personas y el ambiente			x			
61	Compromiso con analizar, formular y abogar por políticas para adelantar el bienestar social			x			
62	Compromiso con colaborar con sus colegas y clientes actuar en forma efectiva según las políticas	x		x			
63	Compromiso con continuamente descubrir, evaluar y atender los cambios locales, poblaciones, desarrollos científicos y tecnológicos y las tendencias sociales emergentes para proveer servicios relevantes			x			Capacidad para determinar cuando han ocurrido o podrían ocurrir cambios importantes en un sistema. 21

competencias generales (1-36) y profesionales (37-85)		Comp.. generales		Comp.. profesionales		pareo de Comp.. del DOT (código DOT: 195.107-034 ; código ONET: 27302)	
		básicas	genéricas	específicas	técnicas	conocimiento	destrezas
64	Compromiso con proveer liderazgo en la promoción de cambios sustentables en la forma de proporcionar el servicio y en la práctica para mejorar la calidad de los servicios sociales			x			
65	Compromiso con prepararse substantiva y afectivamente para actuar con individuos, familias, grupos, organizaciones y comunidades	x		x			
66	Compromiso con el uso de la empatía y otras destrezas interpersonales			x			
67	Compromiso con desarrollar en conjunto con el cliente la estrategia de trabajo y los resultados esperados			x			Capacidad para desarrollar estrategias para implementar una idea. 8
68	Conocimiento y capacidad para recopilar, organizar e interpretar los datos del cliente			x			
69	Capacidad para evaluar las fortalezas y limitaciones del cliente			x			
70	Capacidad para desarrollar en conjunto con el cliente las metas y objetivos de las intervenciones			x			Capacidad para identificar las cosas que se deben cambiar para alcanzar un objetivo. 7
71	Capacidad y conocimiento para seleccionar estrategias de intervención apropiadas			x			Capacidad para generar diferentes estrategias para solucionar un problema. 9 Capacidad para evaluar la probabilidad de éxito de una idea respecto a las demandas de la situación. 23
72	Capacidad para implementar intervenciones preventivas que realcen las capacidades del cliente			x			Capacidad para determinar los resultados a largo plazo de un cambio en las operaciones. 16
73	Capacidad para iniciar acciones para el logro de metas organizacionales			x			
74	Capacidad para ayudar al cliente en la solución de problemas		x	x			Capacidad para buscar maneras de ayudar a la gente. 29
75	Capacidad y conocimientos para negociar, mediar y abogar con el cliente		x	x			
76	Capacidad para facilitar procesos de transición y culminación		x	x			
77	Capacidad para analizar críticamente, monitorear y evaluar intervenciones			x			
78				x			Conocimiento de la información y las técnicas necesarias para rehabilitar enfermedades físicas y mentales y para proporcionar orientación profesional incluyendo tratamientos alternativos, equipos de rehabilitación y su uso adecuado, y los métodos para evaluar los efectos del tratamiento. 17

competencias generales (1-36) y profesionales (37-85)	Comp.. generales		Comp.. profesionales		pareo de Comp.. del DOT (código DOT: 195.107-034 ; código ONET: 27302)	
	básicas	genéricas	específicas	técnicas	conocimiento	destrezas
79			x		Conocimiento de la conducta humana y rendimiento, los procesos mentales, métodos de investigación psicológica, y la evaluación y el tratamiento de trastornos afectivos y conductuales. 13	
80			x		Conocimiento de los principios y procesos para proporcionar servicios de negocios y personales incluyendo técnicas de evaluación de necesidades, normas de servicios de calidad, sistemas alternativos de prestación y las técnicas de evaluación de la satisfacción del cliente. 8	
81				x		Capacidad para captar las reacciones de los demás y entender por qué reaccionan la manera en que lo hacen. 30
82			x			Capacidad para utilizar múltiples estrategias para aprender o enseñar cosas nuevas. 33
83			x			Capacidad para determinar cómo el dinero será gastado para conseguir que las tareas sean hechas y contabilizar los gastos. 25
85			x			Capacidad para observar varios indicadores de eficiencia de un sistema teniendo en cuenta sus exactitudes. 18

Competencias generales y profesionales de los Tecnólogos Médicos y Clínicos

Acreditadora: NAACLS (MLT y MLS)

Grado: Bachillerato en tecnología médica

competencias generales (1-36) y profesionales (37-54)	competencias generales		competencias profesionales		pareo de Comp.. del DOT (código DOT: 078.261-038 ; código ONET: 32902)	
	básicas	genéricas	específicas	técnicas	conocimiento	destrezas
1 Localiza, entiende e interpreta información escrita en prosa y en documento tales como manuales, gráficas y programas.	x					Capacidad para comprender frases y párrafos escritos en documentos relacionados con el trabajo. 1
2 Comunica cosas, ideas, información y mensajes en forma escrita: crea documentos como cartas, direcciones, manuales, informes, gráficas y flujogramas.	x				Conocimiento de la estructura y contenido del idioma inglés y el significado y la ortografía de las palabras, las normas de composición y la gramática. 7	Capacidad para comunicarse de manera eficaz con otros por escrito según lo indicado por las necesidades de la audiencia. 2
3 Lleva a cabo cálculos básicos, resuelve problemas prácticos y aborda problemas prácticos utilizando técnicas matemáticas correctas	x					
4 Recibe, presta atención, interpreta y responde a mensajes verbales y otros apuntes.	x					
5 Organiza ideas y las comunica oralmente.	x					
6 Produce nuevas ideas.	x					
7 Especifica metas y limitaciones, genera alternativas, considera riesgos y evalúa y escoge la mejor alternativa.	x					
8 Reconoce problemas y traza e implementa un plan de acción	x					Capacidad para utilizar el método científico para resolver problemas. 34 Capacidad para identificar la naturaleza de los problemas. 11 Capacidad de uso de la lógica y el análisis para identificar los puntos fuertes y débiles de los diferentes estrategias. 12
9 Organiza y procesa símbolos, imágenes, gráficas, objetos y otras informaciones	x					
10 Usa técnicas de aprendizaje eficientes para adquirir y aplicar nuevos conocimientos y destrezas	x					
11 Descubre reglas o principios subyacentes en la relación entre dos cosas u objetos y las utiliza para resolver problemas	x					
12 Ejerce un alto nivel de esfuerzo y persevera hacia la obtención de logros	x					
13 Cree en su valor propio y mantiene una visión positiva de si mismo	x					
14 Demuestra entendimiento, amigabilidad, adaptabilidad y empatía con los demás		x				
15 Evalúa su comportamiento, establece metas personales, monitorea su progreso y exhibe autocontrol	x	x				
16 Elije cursos de acción éticos		x				
17 Selecciona actividades relevantes a los objetivos, establece orden de importancia, distribuye el tiempo y prepara y sigue programas de trabajo	x	x				

competencias generales (1-36) y profesionales (37-54)		competencias generales		competencias profesionales		pareo de Comp.. del DOT (código DOT: 078.261-038 ; código ONET: 32902)	
		básicas	genéricas	específicas	técnicas	conocimiento	destrezas
18	Usa y prepara presupuestos, hace predicciones, mantiene archivos de documentos y se ajusta a metas y objetivos	x					
19	Adquiere, almacena, distribuye y usa materiales o espacios eficientemente		x				
20	Evalúa destrezas y distribuye el trabajo de acuerdo a estas, evalúa desempeños y provee retroalimentación		x				
21	Contribuye al esfuerzo grupal		x				
22	Enseña a otros nuevas destrezas		x				
23	Trabaja para satisfacer las expectativas del cliente		x				
24	Comunica ideas y justifica su posición, persuade y convence a otros, cambia los procedimientos y políticas existentes responsablemente		x				
25	Trabaja en lograr acuerdos que requieran el intercambio de recursos, resuelve intereses divergentes		x				
26	Trabaja bien con hombres y mujeres con trasfondos diversos		x				
27	Adquiere y evalúa información	x					Capacidad para encontrar la información y determinar la información esencial. 15
28	Organiza y mantiene información	x					Capacidad para estructurar o clasificar varias piezas de información. 24
29	Interpreta y comunica información	x					
30	Usa computadoras para procesar información	x					
31	Conoce cómo trabajan los sistemas sociales, organizacionales y tecnológicos y opera efectivamente con ellos		x				
32	Distingue tendencias, predice impactos en sistemas operacionales, diagnostica desviaciones en el desempeño de los sistemas y corrige malfuncionamientos	x	x				
33	Sugiere modificaciones en sistemas existentes y desarrolla sistemas nuevos o alternativos para mejorar su desempeño	x	x				
34	Elige procedimientos, herramientas o equipos incluyendo computadoras y tecnología relacionada	x					
35	Entiende metas generales y procedimientos apropiados para armar y operar equipos	x					
36	Previene, identifica o resuelve problemas con los equipos, incluyendo computadoras y otras tecnologías	x					
37	Conocimiento de metodologías en áreas principales practicadas regularmente en un laboratorio clínico, incluyendo técnicas de solución de problemas y troubleshooting			x	x		

competencias generales (1-36) y profesionales (37-54)	competencias generales		competencias profesionales		pareo de Comp.. del DOT (código DOT: 078.261-038 ; código ONET: 32902)	
	básicas	genéricas	específicas	técnicas	conocimiento	destrezas
38 Capacidad de recopilar, procesar y analizar especímenes biológicos y otras sustancias			x		Conocimiento de las plantas y los tejidos vivos de animales, células, organismo y seres, incluidas sus funciones, interdependencias e interacciones con los demás y con el medio ambiente. 14 Conocimiento de la información y las técnicas necesarias para diagnosticar y tratar las lesiones, enfermedades y deformidades. Esto incluye síntomas, tratamientos alternativos, propiedades e interacciones de medicamentos y medidas preventivas de cuidado de salud. 15	Capacidad de uso de la lógica y el análisis para identificar los puntos fuertes y débiles de los diferentes estrategias. 12
39 Capacidad para aplicar resultados de laboratorio en diagnósticos y tratamientos			x			
40 Capacidad de comunicarse adecuadamente para servir las necesidades de los pacientes y el público			x			
41 Competencias para participar en la orientación de nuevos empleados			x			
42 Capacidad de procesar información en el laboratorio clínico			x			
43 Capacidad para demostrar conducta ética y profesional	x					
44 Conocimiento de contenidos científicos que abarquen áreas como anatomía/fisiología, inmunología, genética/molecular, biología, microbiología, orgánica/bioquímica y estadística			x			
45 Conocimiento de principios y prácticas de asegurar la calidad / mejoramiento de calidad según aplicado a los componentes pre-analíticos, analíticos y post-analíticos de los servicios de laboratorio.			x			
46 Conocimiento de componentes pre-analíticos, analíticos y post-analíticos de servicios de laboratorio como hematología, homeostasis, química, microbiología, análisis de orina, fluidos corporales, diagnóstico molecular, inmunología, flebotomía e inmunohematología. Incluyendo principios y metodologías, ejecución de ensayos, solución de problemas, troubleshooting, técnicas, interpretación de procedimientos y resultados clínicos, estrategias estadísticas para evaluación de datos y evaluación continua de los servicios de laboratorio en todas las áreas mayores practicadas en un laboratorio clínico contemporáneo.			x	Conocimiento de la composición, estructura y propiedades de las sustancias y de los procesos químicos y las transformaciones que experimentan. Esto incluye el uso de productos químicos y sus interacciones, signos de peligro, técnicas de producción y métodos de eliminación. 16		

competencias generales (1-36) y profesionales (37-54)		competencias generales		competencias profesionales		pareo de Comp... del DOT (código DOT: 078.261-038 ; código ONET: 32902)	
		básicas	genéricas	específicas	técnicas	conocimiento	destrezas
47	Conocimiento de principios y prácticas para asegurar la calidad / mejorar la calidad según aplicado a los componentes pre-analíticos, analíticos y post-analíticos de los servicios de laboratorio.			x			
48	Capacidad y conocimiento para aplicar las regulaciones y estándares de seguridad gubernamental según apliquen a las ciencia de laboratorio clínico.			x			
49	Capacidad para comunicarse interpersonal e interdisciplinariamente y destrezas de trabajo en equipo.			x			
50	Conocimiento y comportamiento ético y profesional para llevar a cabo mejoramiento profesional continuo.	x		x			
51	Conocimiento de técnicas y terminología educativa adecuada para entrenar/educar a usuarios y proveedores de los servicios de laboratorio.			x			
52	Conocimiento suficiente de los principios y prácticas de diseño de investigación clínica para evaluar estudios publicados como un consumidor informado.			x			Capacidad para trabajar con material o información nueva y comprender sus implicaciones. 19
53	Conocimiento de los conceptos y principios de la operación de un laboratorio que incluya; procedimientos críticos y toma de decisiones clínica, mejoramiento de desempeño, dinámica de los procedimientos de los sistemas de cuidado de salud y como afectan el servicio de laboratorio, conocimiento en gerencia de recursos humanos que incluya descripciones de puestos, evaluación de desempeño, utilización del personal, análisis de flujo de trabajo y dotación de personal, y administración financiera, ganancias y pérdidas, costo/beneficio, requerimientos para reembolsos y administración de materiales/inventario.			x			
54				x		Conocimiento de los números, sus operaciones, y sus interrelaciones incluyendo aritmética, álgebra, geometría, cálculo, estadísticas y sus aplicaciones. 1	

Competencias generales y profesionales de los Terapistas Físicos

Acreditadora: CAPTE

Grado: Ph.D. - Bachillerato en terapia física

competencias generales (1-36) y profesionales (37- 104)	Comp.. generales		Comp.. profesionales		pareo de Comp.. del DOT (código DOT: 076.121-014; código ONET: 32308)	
	básicas	genéricas	específicas	técnicas	conocimiento	destrezas
1 Localiza, entiende e interpreta información escrita en prosa y en documento tales como manuales, gráficas y programas.	x					Capacidad para comprender frases y párrafos escritos en documentos relacionados con el trabajo. 1
2 Comunica cosas, ideas, información y mensajes en forma escrita: crea documentos como cartas, direcciones, manuales, informes, gráficas y flujogramas.	x				Conocimiento de la estructura y contenido del idioma inglés y el significado y la ortografía de las palabras, las normas de composición y la gramática. 7	
3 Lleva a cabo cálculos básicos, resuelve problemas prácticos y aborda problemas prácticos utilizando técnicas matemáticas correctas	x					
4 Recibe, presta atención, interpreta y responde a mensajes verbales y otros apuntes.	x					Capacidad de escuchar lo que otras personas están diciendo y hacer las preguntas pertinentes necesarias. 4
5 Organiza ideas y las comunica oralmente.	x					Capacidad para hablar con los demás de manera eficaz. 5
6 Produce nuevas ideas.	x					
7 Especifica metas y limitaciones, genera alternativas, considera riesgos y evalúa y escoge la mejor alternativa.	x					Capacidad para identificar las cosas que se deben cambiar para alcanzar un objetivo. 7
8 Reconoce problemas y traza e implementa un plan de acción	x					Capacidad para ponderar los costos y beneficios relativos de una acción potencial. 10 Capacidad para utilizar el método científico para resolver problemas. 34 Capacidad para identificar la naturaleza de los problemas. 11 Capacidad de uso de la lógica y el análisis para identificar los puntos fuertes y débiles de los diferentes estrategias. 12
9 Organiza y procesa símbolos, imágenes, gráficas, objetos y otras informaciones	x					
10 Usa técnicas de aprendizaje eficientes para adquirir y aplicar nuevos conocimientos y destrezas	x					
11 Descubre reglas o principios subyacentes en la relación entre dos cosas u objetos y las utiliza para resolver problemas	x					
12 Ejerce un alto nivel de esfuerzo y persevera hacia la obtención de logros	x					
13 Cree en su valor propio y mantiene una visión positiva de si mismo	x					
14 Demuestra entendimiento, amigabilidad, adaptabilidad y empatía con los demás		x				
15 Evalúa su comportamiento, establece metas personales, monitorea su progreso y exhibe autocontrol	x	x				
16 Elige cursos de acción éticos		x				

competencias generales (1-36) y profesionales (37- 104)	Comp.. generales		Comp.. profesionales		pareo de Comp.. del DOT (código DOT: 076.121-014; código ONET: 32308)	
	básicas	genéricas	específicas	técnicas	conocimiento	destrezas
17 Selecciona actividades relevantes a los objetivos, establece orden de importancia, distribuye el tiempo y prepara y sigue programas de trabajo	x	x				
18 Usa y prepara presupuestos, hace predicciones, mantiene archivos de documentos y se ajusta a metas y objetivos	x					
19 Adquiere, almacena, distribuye y usa materiales o espacios eficientemente		x				
20 Evalúa destrezas y distribuye el trabajo de acuerdo a estas, evalúa desempeños y provee retroalimentación		x				
21 Contribuye al esfuerzo grupal		x				
22 Enseña a otros nuevas destrezas		x				Capacidad de enseñar a otros a hacer algo. 32
23 Trabaja para satisfacer las expectativas del cliente		x				
24 Comunica ideas y justifica su posición, persuade y convence a otros, cambia los procedimientos y políticas existentes responsablemente		x				
25 Trabaja en lograr acuerdos que requieran el intercambio de recursos, resuelve intereses divergentes		x				
26 Trabaja bien con hombres y mujeres con trasfondos diversos		x				
27 Adquiere y evalúa información	x					
28 Organiza y mantiene información	x					
29 Interpreta y comunica información	x					
30 Usa computadoras para procesar información	x					
31 Conoce cómo trabajan los sistemas sociales, organizacionales y tecnológicos y opera efectivamente con ellos		x				
32 Distingue tendencias, predice impactos en sistemas operacionales, diagnostica desviaciones en el desempeño de los sistemas y corrige malfuncionamientos	x	x				
33 Sugiere modificaciones en sistemas existentes y desarrolla sistemas nuevos o alternativos para mejorar su desempeño	x	x				
34 Elige procedimientos, herramientas o equipos incluyendo computadoras y tecnología relacionada	x					
35 Entiende metas generales y procedimientos apropiados para armar y operar equipos	x					
36 Previene, identifica o resuelve problemas con los equipos, incluyendo computadoras y otras tecnologías	x					
37 Capacidad para adherirse a los estándares legales de la práctica, incluyendo todas las regulaciones federales, estatales e institucionales relacionadas al cuidado paciente / cliente y los procesos fiscales.			x			
38 Compromiso con mantener responsabilidad fiduciaria para todos los pacientes / clientes.	x		x			

competencias generales (1-36) y profesionales (37- 104)	Comp.. generales		Comp.. profesionales		pareo de Comp.. del DOT (código DOT: 076.121-014; código ONET: 32308)	
	básicas	genéricas	específicas	técnicas	conocimiento	destrezas
39 Compromiso con participar de manera consistente con el código profesional y ético.	x		x			
40 Capacidad de modificar su comportamiento al entender las consecuencias (positivas o negativas) de sus acciones.		x	x			
41 Compromiso con la participación en organizaciones y esfuerzos que apoyen el papel del terapeuta físico en promover la salud y bienestar del público.			x			
42 Compromiso de sobreponer las necesidades del paciente / cliente a las necesidades del terapeuta físico.			x			
43 Compromiso con incorporar servicio pro bono en su práctica.			x			
44 Compromiso en mostrar solidaridad, compasión y empatía al proveer servicios al paciente / cliente.		x	x			
45 Compromiso en promover la participación activa del paciente / cliente en su cuidado.		x	x			
46 Demostrar integridad en todas las interacciones con el paciente/ cliente, su familia, cuidadores, otros proveedores de salud, estudiantes, otros consumidores y pagadores.			x			
47 Demostrar comportamiento profesional en todas las interacciones con los pacientes, clientes, familiares, cuidadores, otros proveedores de atención de la salud, estudiantes, otros consumidores y pagadores.			x			
48 Compromiso con el auto avalúo para mejorar su efectividad en el cuidado del paciente.			x			
49 Compromiso en participar en actividades de avalúo con sus colegas.		x	x			
50 Compromiso con trabajar con los hallazgos positivos y negativos de las actividades de avalúo.		x	x			
51 Compromiso con participar en la educación clínica de estudiantes.			x			
52 Compromiso en participar en organizaciones profesionales.		x	x			
53 Capacidad y compromiso para comunicarse expresiva y receptivamente en forma culturalmente competente con los pacientes / clientes, familiares, cuidadores, practicantes, miembros del equipo multidisciplinario, consumidores, pagadores y diseñadores de políticas.		x	x			
54 Compromiso con identificarse, respetar y actuar con consideración con las diferencias, valores, preferencias y necesidades expresadas por el paciente / cliente en todas las actividades profesionales.		x	x			

competencias generales (1-36) y profesionales (37- 104)	Comp.. generales		Comp.. profesionales		pareo de Comp.. del DOT (código DOT: 076.121-014; código ONET: 32308)	
	básicas	genéricas	específicas	técnicas	conocimiento	destrezas
55 Utilizar juicio clínico y la reflexión para identificar, darle seguimiento y mejorar el razonamiento clínico con el fin de minimizar los errores y mejorar los resultados del paciente/cliente.			x			Capacidad de uso de la lógica y el análisis para identificar los puntos fuertes y débiles de los diferentes estrategias. 12
56 Capacidad para aplicar consistentemente los conocimientos, la teoría y el juicio profesional teniendo en cuenta la perspectiva e interés en la gestión del paciente/cliente.			x			
57 Capacidad para usar consistentemente la tecnología de información para acceder a fuentes de información para apoyar la toma de decisiones clínicas.			x			
58 Capacidad para evaluar consistente y críticamente las fuentes de información relacionadas con la práctica de la terapia física, la investigación y la educación y aplicar el conocimiento de estas fuentes de una manera científica y con las poblaciones apropiadas.			x			
59 Capacidad para integrar consistentemente la mejor evidencia de la práctica de fuentes de información con el juicio clínico y los valores del paciente/cliente para determinar el mejor tratamiento para él.			x			
60 Capacidad para contribuir a la evidencia de práctica a través de resúmenes escritos sistemáticos de evidencias o de descripciones de las prácticas.			x			
61 Capacidad para participar en el diseño e implementación de los patrones de las mejores prácticas para varias poblaciones.			x			
62 Compromiso con educar efectivamente a otros utilizando métodos culturalmente aceptados y conmensurados a las necesidades del aprendiz.			x			
63 Capacidad para determinar cuando los pacientes/clientes necesitan exámenes o consultas adicionales de un terapeuta físico o ser referido a otro profesional del cuidado de la salud.			x			
64 Capacidad para examinar al paciente / cliente a través de la información obtenida de él y de otras fuentes.			x			Capacidad de escuchar lo que otras personas están diciendo y hacer las preguntas pertinentes necesarias. 4
65 Capacidad para examinar al paciente / cliente revisando sus sistemas.			x			
66 Capacidad para examinar al paciente / cliente seleccionando y administrando pruebas y medidas culturalmente apropiadas y relacionadas a la edad.			x			
67 Capacidad para evaluar los datos de la exanimación (historial, revisión de los sistemas y las pruebas y medidas) para hacer juicios clínicos en relación con los pacientes/clientes.			x			Capacidad para utilizar el método científico para resolver problemas. 34
						Capacidad para identificar la naturaleza de los problemas. 11

competencias generales (1-36) y profesionales (37- 104)	Comp.. generales		Comp.. profesionales		pareo de Comp.. del DOT (código DOT: 076.121-014; código ONET: 32308)	
	básicas	genéricas	específicas	técnicas	conocimiento	destrezas
68 Capacidad para determinar un diagnóstico que guie la gestión futura del paciente/cliente.			x			
69 Capacidad para determinar la prognosis del paciente/cliente.			x			
70 Capacidad para colaborar con los pacientes/clientes, familiares, pagadores, otros profesionales y otras personas para determinar un plan de tratamiento que sea aceptable, realista, culturalmente competente y centrado en el paciente/cliente.			x			
71 Capacidad para establecer un plan de cuidado de terapia física que sea seguro, efectivo y centrado en el paciente/cliente.			x			
72 Capacidad para determinar objetivos y resultados del paciente/cliente con los recursos disponibles y especificar el tiempo en el que se deben alcanzar los objetivos y resultados.			x			
73 Capacidad para comunicar y administrar un plan de cuidado consistente con las obligaciones legales, éticas y profesionales y con las políticas administrativas y procedimientos del entorno de práctica.			x			
74 Capacidad para monitorear y ajustar el plan de atención en respuesta a la situación del paciente / cliente.			x			Capacidad para identificar las cosas que se deben cambiar para alcanzar un objetivo. 7
75 Capacidad de proporcionar las intervenciones de terapia física para lograr los objetivos y resultados del paciente/cliente.			x			
76 Capacidad para determinar aquellos componentes de intervención que pueden ser dirigidos por el asistente de terapeuta físico considerando las necesidades del paciente / cliente, la habilidad del asistente, las leyes jurisdiccionales, las guías / políticas / código de ética de la práctica y las políticas de la facilidad.			x			
77 Capacidad para proporcionar instrucción efectiva culturalmente competente a los pacientes/clientes y otros para alcanzar los objetivos y resultados.			x			Capacidad de enseñar a otros a hacer algo. 32
78 Capacidad para completar la documentación que dictan las guías profesionales, las guías requeridas por el sistema de cuidado de salud y las guías requeridas por los acuerdos del entorno de trabajo.			x			
79 Capacidad de usar principios de riesgos en su gestión práctica.			x			
80 Capacidad para responder efectivamente a las emergencias del paciente/cliente y del medio ambiente usando el plan desarrollado.			x			

competencias generales (1-36) y profesionales (37- 104)		Comp.. generales		Comp.. profesionales		pareo de Comp.. del DOT (código DOT: 076.121-014; código ONET: 32308)	
		básicas	genéricas	específicas	técnicas	conocimiento	destrezas
81	Capacidad para seleccionar las medidas de resultados para evaluar los resultados individuales y colectivos de los pacientes/clientes usando medidas válidas y confiables que tengan en cuenta las condiciones en las que el paciente/cliente está recibiendo servicios, los aspectos culturales y el efecto de factores sociales.			x			
82	Capacidad para recopilar datos de los resultados de las medidas seleccionadas de una manera que apoye el análisis preciso de cada paciente/cliente.			x			
83	Capacidad para analizar los resultados que surgen de las evidencias para hacer el assessment de resultados del paciente / cliente.			x			
84	Capacidad para analizar medidas de los resultados para modificar el plan de cuidado.			x			Capacidad para ponderar los costos y beneficios relativos de una acción potencial. 10
85	Capacidad para seleccionar las medidas de resultado válidas y confiables y demostrar que son representativas de la población pacientes/clientes bajo estudio.			x			
86	Capacidad para proporcionar servicios de terapia física culturalmente competentes para la prevención, promoción de la salud, acondicionamiento físico y bienestar para los individuos, grupos y comunidades.			x			
87	Capacidad para promover la salud y la calidad de vida proporcionando información sobre la promoción de la salud, acondicionamiento físico, bienestar, enfermedad, deterioro, limitación funcional, discapacidad y riesgos para la salud relacionados con la edad, el género, la cultura y estilo de vida en el ámbito de la práctica de la terapia física.			x			
88	Capacidad para aplicar los principios de la prevención a los grupos de población según definidos.			x			
89	Capacidad para proporcionar un primer contacto de cuidado de salud culturalmente competente a través del acceso directo a los pacientes/clientes que se han determinado a través de los procesos de revisión y examen de necesitar atención de fisioterapia.			x			
90	Capacidad para proveer cuidado culturalmente competente a los pacientes/clientes referidos por otros médicos y garantizar que la atención es continua y confiable.			x			
91	Capacidad para proveer una atención culturalmente competente a los pacientes/clientes en centros de atención terciaria en colaboración con otros profesionales.			x			
92	Capacidad para participar en el proceso de gestión de casos.			x			

competencias generales (1-36) y profesionales (37- 104)		Comp.. generales		Comp.. profesionales		pareo de Comp.. del DOT (código DOT: 076.121-014; código ONET: 32308)	
		básicas	genéricas	específicas	técnicas	conocimiento	destrezas
93	Capacidad para dirigir y supervisar los recursos humanos para cumplir con las metas del paciente/cliente y los resultados esperados.			x			
94	Capacidad para participar en la gestión financiera de la práctica.			x			
95	Capacidad para establecer un plan de negocio a nivel programático dentro de una práctica.			x			
96	Capacidad para participar en las actividades relacionadas con el mercadeo y relaciones públicas.			x			
97	Capacidad para manejar la práctica de conformidad con los requisitos reglamentarios y legales.			x			
98	Capacidad para proveer consulta dentro de los límites de conocimiento a las empresas, escuelas, agencias gubernamentales, otras organizaciones o individuos.			x			
99	Capacidad para retar el status quo de la práctica para elevar al máximo el nivel de cuidado al cliente / paciente.			x			
100	Compromiso con abogar por la salud y bienestar de la sociedad.			x			
101	Compromiso en participar y demostrar liderazgo en organizaciones comunales y servicio voluntario.			x			
102	Compromiso con influenciar en procesos legislativos y políticos.			x			
103				x		Conocimiento de la información y las técnicas necesarias para rehabilitar enfermedades físicas y mentales y para proporcionar orientación profesional incluyendo tratamientos alternativos, equipos de rehabilitación y su uso adecuado, y los métodos para evaluar los efectos del tratamiento. 17	
104				x		Conocimiento de la información y las técnicas necesarias para diagnosticar y tratar las lesiones, enfermedades y deformidades. Esto incluye síntomas, tratamientos alternativos, propiedades e interacciones de medicamentos y medidas preventivas de cuidado de salud. 15	

Apéndice B

Cuestionarios a universidades

Trabajador de la salud mental y abuso de sustancias

Instrucciones

- 1) Oprima el botón **Guardar/Continuar** cada vez que desee guardar una contestación. Automáticamente avanzará a la siguiente pregunta.
- 2) Si por alguna razón desea completar el cuestionario en algún otro momento, luego de haberlo iniciado, seleccione el botón **Guardar/Continuar** para almacenar su contestación y luego seleccione **Salir** para abandonar el cuestionario.
- 3) Para volver a acceder al cuestionario a medio llenar, seleccione el enlace en el mensaje electrónico que recibió de nuestro sistema.

Nota: Recordamos que su identidad y los datos de su institución se mantendrán en confidencialidad. Los datos serán publicados solo en forma agregada.

Las siguientes preguntas se refieren al programa académico de su institución universitaria que está asociado a la ocupación que usted seleccionó en la parte 1 del cuestionario (Trabajador de la salud mental y abuso de sustancias).

¿En qué año se estableció el programa?

Acceder [Glosario](#) |

El programa académico:

- no está acreditado por una asociación profesional.
 está acreditado por la Council on Social Work Education (CSWE).

Acceder [Glosario](#) |

Indique el año académico en el que se acreditó profesionalmente el programa académico.

Acceder [Glosario](#) |

El programa académico del que se le solicita información tiene un perfil del egresado u otro enunciado que describe en alguna medida las competencias profesionales del egresado y las ocupaciones en las que se puede desempeñar.

- Sí
 No

Acceder [Glosario](#) |

Entre el perfil del egresado o enunciado que describe las competencias profesionales del egresado y las ocupaciones en las que se puede desempeñar. Puede copiarlo de sus documentos digitales y pegarlo en el recuadro. (Nota: El perfil o enunciado no será publicado en parte ni su totalidad. Los investigadores están interesados solo en estudiar los elementos de este.)

Acceder [Glosario](#) |

¿Está el perfil del egresado o enunciado que entró en la pregunta anterior publicado en su totalidad en el catálogo institucional?

- Sí
 No

Acceder [Glosario](#) |

En el catálogo institucional se ofrece una descripción completa y clara de las competencias profesionales de los egresados del programa académico del que se le solicita información.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo

Acceder [Glosario](#) | [Salir](#)

El programa académico del que se le solicita información tiene una descripción completa y clara de las áreas ocupacionales en las que los egresados se pueden desempeñar.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo

Acceder [Glosario](#) | [Salir](#)

Indique el nivel de importancia que tiene para su institución cada una de las siguientes competencias profesionales del programa para el cual se le solicita la información:

a. Compromiso con abogar por el acceso de clientes a los servicios del trabajo sociales

- muy importante
- importante
- poco importante
- nada importante

b. Compromiso con practicar la reflexión personal y auto corrección para asegurar su desarrollo profesional continuo

- muy importante
- importante
- poco importante
- nada importante

c. Compromiso con prácticas de investigación informadas

- muy importante
- importante
- poco importante
- nada importante

d. Compromiso con atender sus responsabilidades profesionales y relacionadas

- muy importante
- importante
- poco importante
- nada importante

e. Compromiso con demostrar desempeño profesional a través de su conducta, apariencia y comunicación

- muy importante
- importante
- poco importante
- nada importante

f. Compromiso con el mejoramiento profesional continuo

- muy importante
- importante
- poco importante
- nada importante

g. Compromiso con la supervisión y la consulta

- muy importante
- importante
- poco importante
- nada importante

h. Capacidad para reconocer y manejar los valores personales de modo que permita que sean los valores profesionales los que guíen la práctica

- muy importante
- importante
- poco importante
- nada importante

i. Capacidad para hacer decisiones éticas aplicando los estándares de la National Association of Social Workers Code of Ethics y, según aplique, de la International Federation of Social Workers/International Association of Schools of Social Work Ethics in Social Work, Statement of Principles

- muy importante
- importante
- poco importante
- nada importante

j. Capacidad para tolerar la ambigüedad en los conflictos éticos

- muy importante
- importante
- poco importante
- nada importante

k. Capacidad para aplicar estrategias de razonamiento ético para alcanzar decisiones de principios

- muy importante
- importante
- poco importante
- nada importante

l. Capacidad para distinguir, evaluar e integrar múltiples fuentes de conocimiento, incluyendo a aquellas que se basan en la investigación y en conocimiento adquirido por la práctica

- muy importante
- importante
- poco importante
- nada importante

m. Capacidad para analizar modelos de assessment, prevención, intervención y evaluación

muy importante importante poco importante nada importante

n. Capacidad para comunicarse efectivamente de manera oral y escrita en el trabajo con individuos, familias, grupos, organizaciones, comunidades y colegas

muy importante importante poco importante nada importante

o. Capacidad para reconocer la extensión en la cual las estructuras culturales y valores pueden oprimir, marginar, enajenar, crear o incrementar privilegios y poder

muy importante importante poco importante nada importante

p. Compromiso con desarrollar suficiente conciencia como para eliminar la influencia de sus preferencias y valores personales al trabajar con grupos diversos

muy importante importante poco importante nada importante

q. Compromiso en reconocer y comunicar el entendimiento de la importancia de las diferencias en la formación de las experiencias de vida

muy importante importante poco importante nada importante

r. Capacidad para verse como aprendiz y comprometerse con quienes trabaja como informantes

muy importante importante poco importante nada importante

s. Conocimiento de las formas y mecanismos de opresión y discriminación

muy importante importante poco importante nada importante

t. Compromiso con los derechos humanos y la justicia social y económica

muy importante importante poco importante nada importante

u. Compromiso con las prácticas que adelanten la justicia social y económica

muy importante importante poco importante nada importante

v. Compromiso con usar la evidencia investigativa para informar la práctica

muy importante importante poco importante nada importante

w. Conocimiento y capacidad para utilizar los marcos conceptuales para guiar el proceso de assessment, las intervenciones y las evaluaciones

muy importante importante poco importante nada importante

x. Capacidad para criticar y aplicar el conocimiento para entender una personas y el ambiente

muy importante importante poco importante nada importante

y. Compromiso con analizar, formular y abogar por políticas para adelantar el bienestar social

muy importante importante poco importante nada importante

z. Compromiso con colaborar con sus colegas y clientes actuar en forma efectiva según las políticas

muy importante importante poco importante nada importante

aa. Compromiso con continuamente descubrir, evaluar y atender los cambios locales, poblaciones, desarrollos científicos y tecnológicos y las tendencias sociales emergentes para proveer servicios relevantes

muy importante importante poco importante nada importante

ab. Compromiso con proveer liderazgo en la promoción de cambios sustentables en la forma de proporcionar el servicio y en la práctica para mejorar la calidad de los servicios sociales

muy importante importante poco importante nada importante

ac. Compromiso con prepararse substantiva y afectivamente para actuar con individuos, familias, grupos, organizaciones y comunidades

muy importante importante poco importante nada importante

ad. Compromiso con el uso de la empatía y otras destrezas interpersonales

muy importante importante poco importante nada importante

ae. Compromiso con desarrollar en conjunto con el cliente la estrategia de trabajo y los resultados esperados

muy importante importante poco importante nada importante

af. Conocimiento y capacidad para recopilar, organizar e interpretar los datos del cliente

muy importante importante poco importante nada importante

ag. Capacidad para evaluar las fortalezas y limitaciones del cliente

muy importante importante poco importante nada importante

ah. Capacidad para desarrollar en conjunto con el cliente las metas y objetivos de las intervenciones

muy importante importante poco importante nada importante

ai. Capacidad y conocimiento para seleccionar estrategias de intervención apropiadas

muy importante importante poco importante nada importante

aj. Capacidad para implementar intervenciones preventivas que realcen las capacidades del cliente

muy importante importante poco importante nada importante

ak. Capacidad para iniciar acciones para el logro de metas organizacionales

muy importante importante poco importante nada importante

al. Capacidad para ayudar al cliente en la solución de problemas

muy importante importante poco importante nada importante

am. Capacidad y conocimientos para negociar, mediar y abogar con el cliente

muy importante importante poco importante nada importante

an. Capacidad para facilitar procesos de transición y culminación

muy importante importante poco importante nada importante

ao. Capacidad para analizar críticamente, monitorear y evaluar intervenciones

muy importante importante poco importante nada importante

ap. Conocimiento de la información y las técnicas necesarias para rehabilitar enfermedades físicas y mentales y para proporcionar orientación profesional, incluyendo tratamientos alternativos, equipos de rehabilitación y su uso adecuado, y los métodos para evaluar los efectos del tratamiento

muy importante importante poco importante nada importante

aq. Conocimiento de la conducta humana y rendimiento, los procesos mentales, métodos de investigación psicológica, y la evaluación y el tratamiento de trastornos afectivos y conductuales

muy importante importante poco importante nada importante

ar. Conocimiento de los principios y procesos para proporcionar servicios de negocios y personales incluyendo técnicas de evaluación de necesidades, normas de servicios de calidad, sistemas alternativos de prestación y las técnicas de evaluación de la satisfacción del cliente

muy importante importante poco importante nada importante

as. Capacidad para captar las reacciones de los demás y entender por qué reaccionan en la manera en que lo hacen

muy importante importante poco importante nada importante

at. Capacidad para utilizar múltiples estrategias para aprender o enseñar cosas nuevas

muy importante importante poco importante nada importante

au. Capacidad para determinar cómo el dinero será gastado para conseguir que las tareas sean hechas y contabilizar los gastos

muy importante importante poco importante nada importante

av. Capacidad para observar varios indicadores de eficiencia de un sistema teniendo en cuenta sus exactitudes

muy importante importante poco importante nada importante

Acceder [Glosario](#) |

¿Su facultad, escuela o departamento realiza assessment sobre las competencias profesionales de sus egresados?

Sí
 No

Acceder [Glosario](#) |

Según los resultados del assessment sobre las competencias profesionales de sus egresados, ¿cómo clasifica la evaluación de estas

competencias?

a. Compromiso con abogar por el acceso de clientes a los servicios del trabajo sociales

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

b. Compromiso con practicar la reflexión personal y auto corrección para asegurar su desarrollo profesional continuo

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

c. Compromiso con prácticas de investigación informadas

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

d. Compromiso con atender sus responsabilidades profesionales y relacionadas

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

e. Compromiso con demostrar desempeño profesional a través de su conducta, apariencia y comunicación

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

f. Compromiso con el mejoramiento profesional continuo

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

g. Compromiso con la supervisión y la consulta

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

h. Capacidad para reconocer y manejar los valores personales de modo que permita que sean los valores profesionales los que guíen la práctica

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

i. Capacidad para hacer decisiones éticas aplicando los estándares de la National Association of Social Workers Code of Ethics y, según aplique, de la International Federation of Social Workers/International Association of Schools of Social Work Ethics in Social Work, Statement of Principles

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

j. Capacidad para tolerar la ambigüedad en los conflictos éticos

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

k. Capacidad para aplicar estrategias de razonamiento ético para alcanzar decisiones de principios

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

l. Capacidad para distinguir, evaluar e integrar múltiples fuentes de conocimiento, incluyendo a aquellas que se basan en la investigación y en conocimiento adquirido por la práctica

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

m. Capacidad para analizar modelos de assessment, prevención, intervención y evaluación

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

n. Capacidad para comunicarse efectivamente de manera oral y escrita en el trabajo con individuos, familias, grupos, organizaciones, comunidades y colegas

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

o. Capacidad para reconocer la extensión en la cual las estructuras culturales y valores pueden oprimir, marginar, enajenar, crear o incrementar privilegios y poder

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

p. Compromiso con desarrollar suficiente conciencia como para eliminar la influencia de sus preferencias y valores personales al trabajar con grupos diversos

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

q. Compromiso en reconocer y comunicar el entendimiento de la importancia de las diferencias en la formación de las experiencias de vida

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

r. Capacidad para verse como aprendiz y comprometerse con quienes trabaja como informantes

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

s. Conocimiento de las formas y mecanismos de opresión y discriminación

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

t. Compromiso con los derechos humanos y la justicia social y económica

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

u. Compromiso con las prácticas que adelanten la justicia social y económica

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

v. Compromiso con usar la evidencia investigativa para informar la práctica

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

w. Conocimiento y capacidad para utilizar los marcos conceptuales para guiar el proceso de assessment, las intervenciones y las evaluaciones

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

x. Capacidad para criticar y aplicar el conocimiento para entender una persona y el ambiente

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

y. Compromiso con analizar, formular y abogar por políticas para adelantar el bienestar social

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

z. Compromiso con colaborar con sus colegas y clientes actuar en forma efectiva según las políticas

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

aa. Compromiso con continuamente descubrir, evaluar y atender los cambios locales, poblacionales, desarrollos científicos y tecnológicos y las tendencias sociales emergentes para proveer servicios relevantes

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

ab. Compromiso con proveer liderazgo en la promoción de cambios sustentables en la forma de proporcionar el servicio y en la práctica para mejorar la calidad de los servicios sociales

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

ac. Compromiso con prepararse substantiva y afectivamente para actuar con individuos, familias, grupos, organizaciones y comunidades

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

ad. Compromiso con el uso de la empatía y otras destrezas interpersonales

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

ae. Compromiso con desarrollar en conjunto con el cliente la estrategia de trabajo y los resultados esperados

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

af. Conocimiento y capacidad para recopilar, organizar e interpretar los datos del cliente

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

ag. Capacidad para evaluar las fortalezas y limitaciones del cliente

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

ah. Capacidad para desarrollar en conjunto con el cliente las metas y objetivos de las intervenciones

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

ai. Capacidad y conocimiento para seleccionar estrategias de intervención apropiadas

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

aj. Capacidad para implementar intervenciones preventivas que realcen las capacidades del cliente

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

ak. Capacidad para iniciar acciones para el logro de metas organizacionales

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

al. Capacidad para ayudar al cliente en la solución de problemas

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

am. Capacidad y conocimientos para negociar, mediar y abogar con el cliente

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

an. Capacidad para facilitar procesos de transición y culminación

- muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

ao. Capacidad para analizar críticamente, monitorear y evaluar intervenciones

- muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

ap. Conocimiento de la información y las técnicas necesarias para rehabilitar enfermedades físicas y mentales y para proporcionar orientación profesional, incluyendo tratamientos alternativos, equipos de rehabilitación y su uso adecuado, y los métodos para evaluar los efectos del tratamiento

- muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

aq. Conocimiento de la conducta humana y rendimiento, los procesos mentales, métodos de investigación psicológica, y la evaluación y el tratamiento de trastornos afectivos y conductuales

- muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

ar. Conocimiento de los principios y procesos para proporcionar servicios de negocios y personales incluyendo técnicas de evaluación de necesidades, normas de servicios de calidad, sistemas alternativos de prestación y las técnicas de evaluación de la satisfacción del cliente

- muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

as. Capacidad para captar las reacciones de los demás y entender por qué reaccionan la manera en que lo hacen

- muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

at. Capacidad para utilizar múltiples estrategias para aprender o enseñar cosas nuevas

- muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

au. Capacidad para determinar cómo el dinero será gastado para conseguir que las tareas sean hechas y contabilizar los gastos

- muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

av. Capacidad para observar varios indicadores de eficiencia de un sistema teniendo en cuenta sus exactitudes

- muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

Acceder [Glosario](#) |

¿Cumplen los egresados del programa con las expectativas de los patronos para la ocupación para la cual se le encuesta en cuanto a las competencias profesionales?

- Muy satisfactoriamente
 Satisfactoriamente
 Poco satisfactoriamente
 No cumple

Acceder [Glosario](#) |

¿Con qué frecuencia aproximada su programa consulta a los patronos sobre las competencias profesionales que deben tener los egresados para desempeñarse en la ocupación para la que usted está siendo encuestado?

- Una vez cada dos años
 Una vez cada 5 años
 Una vez cada 10 años
 Nunca los hemos consultado*

* Si eligió "Nunca los hemos consultado" favor de indicar la razón.

Acceder [Glosario](#) |

¿Entiende que la frecuencia con la que se consulta a los patronos es adecuada?

- Sí
- Debería ser mayor
- Debería ser menor

25. ¿Qué estrategias utilizan para obtener información sobre los requerimientos de los patronos relacionados a las competencias esperadas en los egresados del programa para el que se le encuesta?

a. Juntas asesoras institucionales

- Utilizo frecuentemente
- Utilizo poco
- Nunca utilizo

b. Juntas asesoras para departamentos o programas académicos

- Utilizo frecuentemente
- Utilizo poco
- Nunca utilizo

c. Encuestas a patronos o empleadores

- Utilizo frecuentemente
- Utilizo poco
- Nunca utilizo

d. Entrevistas a patronos o empleadores

- Utilizo frecuentemente
- Utilizo poco
- Nunca utilizo

e. Relaciones con patronos a través de líderes institucionales

- Utilizo frecuentemente
- Utilizo poco
- Nunca utilizo

f. Participación en organizaciones, asociaciones o colegios profesionales como la Cámara de Comercio de PR, Asociación de Industriales, Colegio de Ingenieros y Agrimensores de PR, etc.

- Utilizo frecuentemente
- Utilizo poco
- Nunca utilizo

h. Participación en foros, seminarios, talleres, etc. en temas relacionados

- Utilizo frecuentemente
- Utilizo poco
- Nunca utilizo

i. Otros

Indique para qué proceso su programa utiliza la información que facilitan los patronos sobre los programas académicos.

a. Apoyar los procesos de acreditación institucional

- Utilizo frecuentemente
- Utilizo poco
- Nunca utilizo

b. Apoyar procesos de acreditaciones profesionales

- Utilizo frecuentemente
- Utilizo poco
- Nunca utilizo

c. Evaluación curricular

- Utilizo frecuentemente
- Utilizo poco
- Nunca utilizo

d. Creación de nuevos cursos

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

e. Creación de nuevos programas académicos

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

f. Desarrollo de investigación

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

g. Desarrollo de proyectos comunitarios

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

h. Crear vínculos para emplear a los egresados

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

Acceder [Glosario](#) |

¿Entiende que para el 2018 será necesaria alguna nueva competencia general o profesional en los egresados de su programa para ejercer en la ocupación para la que se le encuesta?

- Sí
- No

Si su respuesta fue Sí, especifique.

Ha contestado la última pregunta de la encuesta. Sugerimos que elija un pseudónimo y lo entre en el siguiente campo. Se usará en caso que por alguna razón usted desee retirar sus respuestas luego de haber sometido el cuestionario.

NOTA: Favor de utilizar el mismo pseudónimo que utilizó en el cuestionario anterior. Gracias.

Pseudónimo:

Acceder [Glosario](#) |

Proceda a enviar las respuestas de la segunda parte del cuestionario.

NOTA: Al oprimir el botón 'Guardar respuestas' terminará el cuestionario.

Terapeuta físico

Instrucciones

- 1) Oprima el botón **Guardar/Continuar** cada vez que desee guardar una contestación. Automáticamente avanzará a la siguiente pregunta.
- 2) Si por alguna razón desea completar el cuestionario en algún otro momento, luego de haberlo iniciado, seleccione el botón **Guardar/Continuar** para almacenar su contestación y luego seleccione **Salir** para abandonar el cuestionario.
- 3) Para volver a acceder al cuestionario a medio llenar, seleccione el enlace en el mensaje electrónico que recibió de nuestro sistema.

Nota: Recordamos que su identidad y los datos de su institución se mantendrán en confidencialidad. Los datos serán publicados solo en forma agregada.

Las siguientes preguntas se refieren al programa académico de su institución universitaria que está asociado al área ocupacional que usted seleccionó en la parte 1 del cuestionario (Terapeuta físico).

¿En qué año se estableció el programa?

Acceder [Glosario](#) |

El programa académico:

- no está acreditado por una asociación profesional.
- está acreditado por la American Physical Therapy Association (APTA).
- está acreditado por la Commission on Accreditation in Physical Therapy Education (CAPTE).

Acceder [Glosario](#) |

Indique el año académico en el que se acreditó profesionalmente el programa académico.

Acceder [Glosario](#) |

El programa académico del que se le solicita información tiene un perfil del egresado u otro enunciado que describe en alguna medida las competencias profesionales del egresado y las ocupaciones en las que se puede desempeñar.

- Sí
- No

Acceder [Glosario](#) |

Entre el perfil del egresado o enunciado que describe las competencias profesionales del egresado y las ocupaciones en las que se puede desempeñar. Puede copiarlo de sus documentos digitales y pegarlo en el recuadro. (Nota: El perfil o enunciado no será publicado en parte ni su totalidad. Los investigadores están interesados solo en estudiar los elementos de este.)

Acceder [Glosario](#) |

¿Está el perfil del egresado o enunciado que entró en la pregunta anterior publicado en su totalidad en el catálogo institucional?

- Sí
- No

Acceder [Glosario](#) |

En el catálogo institucional se ofrece una descripción completa y clara de las competencias profesionales de los egresados del programa académico del que se le solicita información.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo

Acceder [Glosario](#) |

El programa académico del que se le solicita información tiene una descripción completa y clara de las áreas ocupacionales en las que los egresados se pueden desempeñar.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo

Acceder [Glosario](#) |

Indique el nivel de importancia que tiene para su institución cada una de las siguientes competencias profesionales del programa para el cual se le solicita la información:

a. Capacidad para adherirse a los estándares legales de la práctica, incluyendo todas las regulaciones federales, estatales e institucionales relacionadas al cuidado del paciente / cliente y los procesos fiscales

- muy importante importante poco importante nada importante

b. Compromiso con mantener responsabilidad fiduciaria para todos los pacientes / clientes

- muy importante importante poco importante nada importante

c. Compromiso con participar de manera consistente con el código profesional y ético

- muy importante importante poco importante nada importante

d. Capacidad de modificar su comportamiento al entender las consecuencias (positivas o negativas) de sus acciones

- muy importante importante poco importante nada importante

e. Compromiso con la participación en organizaciones y esfuerzos que apoyen el papel del terapeuta físico en promover la salud y bienestar del público

- muy importante importante poco importante nada importante

f. Compromiso de sobreponer las necesidades del paciente / cliente a las necesidades del terapeuta físico

- muy importante importante poco importante nada importante

g. Compromiso con incorporar servicio pro bono en su práctica

- muy importante importante poco importante nada importante

h. Compromiso en mostrar solidaridad, compasión y empatía al proveer servicios al paciente / cliente

- muy importante importante poco importante nada importante

i. Compromiso en promover la participación activa del paciente / cliente en su cuidado

- muy importante importante poco importante nada importante

j. Demostrar integridad en todas las interacciones con el paciente/ cliente, su familia, cuidadores, otros proveedores de salud, estudiantes, otros consumidores y pagadores

- muy importante importante poco importante nada importante

k. Demostrar comportamiento profesional en todas las interacciones con los pacientes, clientes, familiares, cuidadores, otros proveedores de atención de la salud, estudiantes, otros consumidores y pagadores

- muy importante importante poco importante nada importante

l. Compromiso con el auto avalúo para mejorar su efectividad en el cuidado del paciente

- muy importante importante poco importante nada importante

m. Compromiso en participar en actividades de avalúo con sus colegas

muy importante importante poco importante nada importante

n. Compromiso con trabajar con los hallazgos positivos y negativos de las actividades de avalúo

muy importante importante poco importante nada importante

o. Compromiso con participar en la educación clínica de estudiantes

muy importante importante poco importante nada importante

p. Compromiso en participar en organizaciones profesionales

muy importante importante poco importante nada importante

q. Capacidad y compromiso para comunicarse expresiva y receptivamente en forma culturalmente competente con los pacientes / clientes, familiares, cuidadores, practicantes, miembros del equipo multidisciplinario, consumidores, pagadores y diseñadores de políticas

muy importante importante poco importante nada importante

r. Compromiso con identificarse, respetar y actuar con consideración con las diferencias, valores, preferencias y necesidades expresadas por el paciente / cliente en todas las actividades profesionales

muy importante importante poco importante nada importante

s. Utilizar juicio clínico y la reflexión para identificar, darle seguimiento y mejorar el razonamiento clínico con el fin de minimizar los errores y mejorar los resultados del paciente/cliente

muy importante importante poco importante nada importante

t. Capacidad para aplicar consistentemente los conocimientos, la teoría y el juicio profesional teniendo en cuenta la perspectiva e interés en la gestión del paciente/cliente

muy importante importante poco importante nada importante

u. Capacidad para usar consistentemente la tecnología de información para acceder a fuentes de información para apoyar la toma de decisiones clínicas

muy importante importante poco importante nada importante

v. Capacidad para evaluar consistente y críticamente las fuentes de información relacionadas con la práctica de la terapia física, la investigación y la educación y aplicar el conocimiento de estas fuentes de una manera científica y con las poblaciones apropiadas

muy importante importante poco importante nada importante

w. Capacidad para integrar consistentemente la mejor evidencia de la práctica de fuentes de información con el juicio clínico y los valores del paciente/cliente para determinar el mejor tratamiento para él

muy importante importante poco importante nada importante

x. Capacidad para contribuir a la evidencia de práctica a través de resúmenes escritos sistemáticos de evidencias o de descripciones de las prácticas

muy importante importante poco importante nada importante

y. Capacidad para participar en el diseño e implementación de los patrones de las mejores prácticas para varias poblaciones

muy importante importante poco importante nada importante

z. Compromiso con educar efectivamente a otros utilizando métodos culturalmente aceptados y conmensurados a las necesidades del aprendiz

muy importante importante poco importante nada importante

aa. Capacidad para determinar cuando los pacientes/clientes necesitan exámenes o consultas adicionales de un terapeuta físico o ser referido a otro profesional del cuidado de la salud

muy importante importante poco importante nada importante

ab. Capacidad para examinar al paciente / cliente a través de la información obtenida de él y de otras fuentes

muy importante importante poco importante nada importante

ac. Capacidad para examinar al paciente / cliente revisando sus sistemas

muy importante importante poco importante nada importante

ad. Capacidad para examinar al paciente / cliente seleccionando y administrando pruebas y medidas culturalmente apropiadas y relacionadas a la edad

muy importante importante poco importante nada importante

ae. Capacidad para evaluar los datos de la exanimación (historial, revisión de los sistemas y las pruebas y medidas) para hacer juicios clínicos en relación con los pacientes/clientes

muy importante importante poco importante nada importante

af. Capacidad para determinar un diagnóstico que guíe la gestión futura del paciente/cliente

muy importante importante poco importante nada importante

ag. Capacidad para determinar la prognosis del paciente/cliente

muy importante importante poco importante nada importante

ah. Capacidad para colaborar con los pacientes/clientes, familiares, pagadores, otros profesionales y otras personas para determinar un plan de tratamiento que sea aceptable, realista, culturalmente competente y centrado en el paciente/cliente

muy importante importante poco importante nada importante

ai. Capacidad para establecer un plan de cuidado de terapia física que sea seguro, efectivo y centrado en el paciente/cliente

muy importante importante poco importante nada importante

aj. Capacidad para determinar objetivos y resultados del paciente/cliente con los recursos disponibles y especificar el tiempo en el que se deben alcanzar los objetivos y resultados

muy importante importante poco importante nada importante

ak. Capacidad para comunicar y administrar un plan de cuidado consistente con las obligaciones legales, éticas y profesionales y con las políticas administrativas y procedimientos del entorno de práctica

muy importante importante poco importante nada importante

al. Capacidad para monitorear y ajustar el plan de atención en respuesta a la situación del paciente / cliente

muy importante importante poco importante nada importante

am. Capacidad de proporcionar las intervenciones de terapia física para lograr los objetivos y resultados del paciente/cliente

muy importante importante poco importante nada importante

an. Capacidad para determinar aquellos componentes de intervención que pueden ser dirigidos por el asistente de terapeuta físico considerando las necesidades del paciente / cliente, la habilidad del asistente, las leyes jurisdiccionales, las guías / políticas / código de ética de la práctica y las políticas de la facultad

muy importante importante poco importante nada importante

ao. Capacidad para proporcionar instrucción efectiva culturalmente competente a los pacientes/clientes y otros para alcanzar los objetivos y resultados

muy importante importante poco importante nada importante

ap. Capacidad para completar la documentación que dictan las guías profesionales, las guías requeridas por el sistema de cuidado de salud y las guías requeridas por los acuerdos del entorno de trabajo

muy importante importante poco importante nada importante

aq. Capacidad de usar principios de riesgos en su gestión práctica

muy importante importante poco importante nada importante

ar. Capacidad para responder efectivamente a las emergencias del paciente/cliente y del medio ambiente usando el plan desarrollado

muy importante importante poco importante nada importante

as. Capacidad para seleccionar las medidas de resultados para evaluar el nivel de éxito individual y colectivo de los pacientes/clientes usando medidas válidas y confiables que tengan en cuenta las condiciones en las que el paciente/cliente está recibiendo servicios, los aspectos culturales y el efecto de factores sociales

muy importante importante poco importante nada importante

at. Capacidad para recopilar datos de los resultados de las medidas seleccionadas de una manera que apoye el análisis preciso de cada paciente/cliente

muy importante importante poco importante nada importante

au. Capacidad para analizar los resultados que surgen de las evidencias para hacer el assessment de resultados del paciente / cliente

muy importante importante poco importante nada importante

av. Capacidad para analizar medidas de los resultados para modificar el plan de cuidado

muy importante importante poco importante nada importante

aw. Capacidad para seleccionar las medidas de resultado válidas y confiables y demostrar que son representativas de la población pacientes/clientes bajo estudio

muy importante importante poco importante nada importante

ax. Capacidad para proporcionar servicios de terapia física culturalmente competentes para la prevención, promoción de la salud, acondicionamiento físico y bienestar para los individuos, grupos y comunidades

muy importante importante poco importante nada importante

ay. Capacidad para promover la salud y la calidad de vida proporcionando información sobre la promoción de la salud, acondicionamiento físico, bienestar, enfermedad, deterioro, limitación funcional, discapacidad y riesgos para la salud relacionados con la edad, el género, la cultura y estilo de vida en el ámbito de la práctica de la terapia física

muy importante importante poco importante nada importante

az. Capacidad para aplicar los principios de la prevención a los grupos de población según definidos

muy importante importante poco importante nada importante

ba. Capacidad para proporcionar un primer contacto de cuidado de salud culturalmente competente a través del acceso directo a los pacientes/clientes que se ha determinado, a través de los procesos de revisión y examen, que necesitan atención de fisioterapia

muy importante importante poco importante nada importante

bb. Capacidad para proveer cuidado culturalmente competente a los pacientes/clientes referidos por otros médicos y garantizar que la atención es continua y confiable

muy importante importante poco importante nada importante

bc. Capacidad para proveer una atención culturalmente competente a los pacientes/clientes en centros de atención terciaria en colaboración con otros profesionales

muy importante importante poco importante nada importante

bd. Capacidad para participar en el proceso de gestión de casos

muy importante importante poco importante nada importante

be. Capacidad para dirigir y supervisar los recursos humanos para cumplir con las metas del paciente/cliente y los resultados esperados

muy importante importante poco importante nada importante

bf. Capacidad para participar en la gestión financiera de la práctica

muy importante importante poco importante nada importante

bg. Capacidad para establecer un plan de negocio a nivel programático dentro de una práctica

muy importante importante poco importante nada importante

bh. Capacidad para participar en las actividades relacionadas con el mercadeo y relaciones públicas

muy importante importante poco importante nada importante

bi. Capacidad para manejar la práctica de conformidad con los requisitos reglamentarios y legales

muy importante importante poco importante nada importante

bj. Capacidad para proveer consulta dentro de los límites de conocimiento a las empresas, escuelas, agencias gubernamentales, otras organizaciones o individuos

muy importante importante poco importante nada importante

bk. Capacidad para retar el status quo de la práctica para elevar al máximo el nivel de cuidado al cliente / paciente

muy importante importante poco importante nada importante

bl. Compromiso con abogar por la salud y bienestar de la sociedad

muy importante importante poco importante nada importante

bm. Compromiso en participar y demostrar liderazgo en organizaciones comunales y servicio voluntario

muy importante importante poco importante nada importante

bn. Compromiso con influenciar en procesos legislativos y políticos

muy importante importante poco importante nada importante

bo. Conocimiento de la información y las técnicas necesarias para rehabilitar enfermedades físicas y mentales y para proporcionar orientación profesional, incluyendo tratamientos alternativos, equipos de rehabilitación y su uso adecuado, y los métodos para evaluar los efectos del tratamiento

muy importante importante poco importante nada importante

bp. Conocimiento de la información y las técnicas necesarias para diagnosticar y tratar las lesiones, enfermedades y deformidades. Esto incluye síntomas, tratamientos alternativos, propiedades e interacciones de medicamentos y medidas preventivas de cuidado de salud

muy importante importante poco importante nada importante

¿Su facultad, escuela o departamento realiza assessment sobre las competencias profesionales de sus egresados?

- Sí
- No

Según los resultados del assessment sobre las competencias profesionales de sus egresados, ¿cómo clasifica la evaluación de estas competencias?

a. Capacidad para adherirse a los estándares legales de la práctica, incluyendo todas las regulaciones federales, estatales e institucionales relacionadas al cuidado del paciente / cliente y los procesos fiscales

- muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

b. Compromiso con mantener responsabilidad fiduciaria para todos los pacientes / clientes

- muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

c. Compromiso con participar de manera consistente con el código profesional y ético

- muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

d. Capacidad de modificar su comportamiento al entender las consecuencias (positivas o negativas) de sus acciones

- muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

e. Compromiso con la participación en organizaciones y esfuerzos que apoyen el papel del terapeuta físico en promover la salud y bienestar del público

- muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

f. Compromiso de sobreponer las necesidades del paciente / cliente a las necesidades del terapeuta físico

- muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

g. Compromiso con incorporar servicio pro bono en su práctica

- muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

h. Compromiso en mostrar solidaridad, compasión y empatía al proveer servicios al paciente / cliente

- muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

i. Compromiso en promover la participación activa del paciente / cliente en su cuidado

- muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

j. Demostrar integridad en todas las interacciones con el paciente/ cliente, su familia, cuidadores, otros proveedores de salud, estudiantes, otros consumidores y pagadores

- muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

k. Demostrar comportamiento profesional en todas las interacciones con los pacientes, clientes, familiares, cuidadores, otros proveedores de atención de la salud, estudiantes, otros consumidores y pagadores

- muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

l. Compromiso con el auto avalúo para mejorar su efectividad en el cuidado del paciente

- muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

m. Compromiso en participar en actividades de avalúo con sus colegas

- muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

n. Compromiso con trabajar con los hallazgos positivos y negativos de las actividades de avalúo

- muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

o. Compromiso con participar en la educación clínica de estudiantes

- muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

p. Compromiso en participar en organizaciones profesionales

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

q. Capacidad y compromiso para comunicarse expresiva y receptivamente en forma culturalmente competente con los pacientes / clientes, familiares, cuidadores, practicantes, miembros del equipo multidisciplinario, consumidores, pagadores y diseñadores de políticas

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

r. Compromiso con identificarse, respetar y actuar con consideración con las diferencias, valores, preferencias y necesidades expresadas por el paciente / cliente en todas las actividades profesionales

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

s. Utilizar juicio clínico y la reflexión para identificar, darle seguimiento y mejorar el razonamiento clínico con el fin de minimizar los errores y mejorar los resultados del paciente/cliente

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

t. Capacidad para aplicar consistentemente los conocimientos, la teoría y el juicio profesional teniendo en cuenta la perspectiva e interés en la gestión del paciente/cliente

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

u. Capacidad para usar consistentemente la tecnología de información para acceder a fuentes de información para apoyar la toma de decisiones clínicas

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

v. Capacidad para evaluar consistente y críticamente las fuentes de información relacionadas con la práctica de la terapia física, la investigación y la educación y aplicar el conocimiento de estas fuentes de una manera científica y con las poblaciones apropiadas

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

w. Capacidad para integrar consistentemente la mejor evidencia de la práctica de fuentes de información con el juicio clínico y los valores del paciente/cliente para determinar el mejor tratamiento para él

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

x. Capacidad para contribuir a la evidencia de práctica a través de resúmenes escritos sistemáticos de evidencias o de descripciones de las prácticas

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

y. Capacidad para participar en el diseño e implementación de los patrones de las mejores prácticas para varias poblaciones

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

z. Compromiso con educar efectivamente a otros utilizando métodos culturalmente aceptados y conmensurados a las necesidades del aprendiz

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

aa. Capacidad para determinar cuando los pacientes/clientes necesitan exámenes o consultas adicionales de un terapeuta físico o ser referido a otro profesional del cuidado de la salud

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

ab. Capacidad para examinar al paciente / cliente a través de la información obtenida de él y de otras fuentes

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

ac. Capacidad para examinar al paciente / cliente revisando sus sistemas

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

ad. Capacidad para examinar al paciente / cliente seleccionando y administrando pruebas y medidas culturalmente apropiadas y relacionadas a la edad

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

ae. Capacidad para evaluar los datos de la exanimación (historial, revisión de los sistemas y las pruebas y medidas) para hacer juicios clínicos en relación con los pacientes/clientes

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

af. Capacidad para determinar un diagnóstico que guíe la gestión futura del paciente/cliente

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

ag. Capacidad para determinar la prognosis del paciente/cliente

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

ah. Capacidad para colaborar con los pacientes/clientes, familiares, pagadores, otros profesionales y otras personas para determinar un plan de tratamiento que sea aceptable, realista, culturalmente competente y centrado en el paciente/cliente

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

ai. Capacidad para establecer un plan de cuidado de terapia física que sea seguro, efectivo y centrado en el paciente/cliente

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

aj. Capacidad para determinar objetivos y resultados del paciente/cliente con los recursos disponibles y especificar el tiempo en el que se deben alcanzar los objetivos y resultados

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

ak. Capacidad para comunicar y administrar un plan de cuidado consistente con las obligaciones legales, éticas y profesionales y con las políticas administrativas y procedimientos del entorno de práctica

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

al. Capacidad para monitorear y ajustar el plan de atención en respuesta a la situación del paciente / cliente

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

am. Capacidad de proporcionar las intervenciones de terapia física para lograr los objetivos y resultados del paciente/cliente

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

an. Capacidad para determinar aquellos componentes de intervención que pueden ser dirigidos por el asistente de terapeuta físico considerando las necesidades del paciente / cliente, la habilidad del asistente, las leyes jurisdiccionales, las guías / políticas / código de ética de la práctica y las políticas de la facilidad

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

ao. Capacidad para proporcionar instrucción efectiva culturalmente competente a los pacientes/clientes y otros para alcanzar los objetivos y resultados

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

ap. Capacidad para completar la documentación que dictan las guías profesionales, las guías requeridas por el sistema de cuidado de salud y las guías requeridas por los acuerdos del entorno de trabajo

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

aq. Capacidad de usar principios de riesgos en su gestión práctica

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

ar. Capacidad para responder efectivamente a las emergencias del paciente/cliente y del medio ambiente usando el plan desarrollado

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

as. Capacidad para seleccionar las medidas de resultados para evaluar el nivel de éxito individual y colectivo de los pacientes/clientes usando medidas válidas y confiables que tengan en cuenta las condiciones en las que el paciente/cliente está recibiendo servicios, los aspectos culturales y el efecto de factores sociales

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

at. Capacidad para recopilar datos de los resultados de las medidas seleccionadas de una manera que apoye el análisis preciso de cada paciente/cliente

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

au. Capacidad para analizar los resultados que surgen de las evidencias para hacer el assessment de resultados del paciente / cliente

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

av. Capacidad para analizar medidas de los resultados para modificar el plan de cuidado

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

aw. Capacidad para seleccionar las medidas de resultado válidas y confiables y demostrar que son representativas de la población pacientes/clientes bajo estudio

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

ax. Capacidad para proporcionar servicios de terapia física culturalmente competentes para la prevención, promoción de la salud, acondicionamiento físico y bienestar para los individuos, grupos y comunidades

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

ay. Capacidad para promover la salud y la calidad de vida proporcionando información sobre la promoción de la salud, acondicionamiento físico, bienestar, enfermedad, deterioro, limitación funcional, discapacidad y riesgos para la salud relacionados con la edad, el género, la cultura y estilo de vida en el ámbito de la práctica de la terapia física

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

az. Capacidad para aplicar los principios de la prevención a los grupos de población según definidos

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

ba. Capacidad para proporcionar un primer contacto de cuidado de salud culturalmente competente a través del acceso directo a los pacientes/clientes que se ha determinado, a través de los procesos de revisión y examen, que necesitan atención de fisioterapia

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

bb. Capacidad para proveer cuidado culturalmente competente a los pacientes/clientes referidos por otros médicos y garantizar que la atención es continua y confiable

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

bc. Capacidad para proveer una atención culturalmente competente a los pacientes/clientes en centros de atención terciaria en colaboración con otros profesionales

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

bd. Capacidad para participar en el proceso de gestión de casos

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

be. Capacidad para dirigir y supervisar los recursos humanos para cumplir con las metas del paciente/cliente y los resultados esperados

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

bf. Capacidad para participar en la gestión financiera de la práctica

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

bg. Capacidad para establecer un plan de negocio a nivel programático dentro de una práctica

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

bh. Capacidad para participar en las actividades relacionadas con el mercadeo y relaciones públicas

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

bi. Capacidad para manejar la práctica de conformidad con los requisitos reglamentarios y legales

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

bj. Capacidad para proveer consulta dentro de los límites de conocimiento a las empresas, escuelas, agencias gubernamentales, otras organizaciones o individuos

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

bk. Capacidad para retar el status quo de la práctica para elevar al máximo el nivel de cuidado al cliente / paciente

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

bl. Compromiso con abogar por la salud y bienestar de la sociedad

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

bm. Compromiso en participar y demostrar liderazgo en organizaciones comunales y servicio voluntario

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

bn. Compromiso con influenciar en procesos legislativos y políticos

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

bo. Conocimiento de la información y las técnicas necesarias para rehabilitar enfermedades físicas y mentales y para proporcionar orientación profesional, incluyendo tratamientos alternativos, equipos de rehabilitación y su uso adecuado, y los métodos para evaluar los efectos del tratamiento

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

bp. Conocimiento de la información y las técnicas necesarias para diagnosticar y tratar las lesiones, enfermedades y deformidades. Esto incluye síntomas, tratamientos alternativos, propiedades e interacciones de medicamentos y medidas preventivas de cuidado de salud

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

Acceder [Glosario](#) |

¿Cumplen los egresados del programa con las expectativas de los patronos para la ocupación para la cual se le encuesta en cuanto a las competencias profesionales?

- Muy satisfactoriamente
 Satisfactoriamente
 Poco satisfactoriamente
 No cumplen

¿Con qué frecuencia aproximada su programa consulta a los patronos sobre las competencias profesionales que deben tener los egresados para desempeñarse en la ocupación para la que usted está siendo encuestado?

- Una vez cada dos años
- Una vez cada 5 años
- Una vez cada 10 años
- Nunca los hemos consultado*

* Si elijo "Nunca los hemos consultado" favor de indicar la razón.

¿Entiende que la frecuencia con la que se consulta a los patronos es adecuada?

- Sí
- Debería ser mayor
- Debería ser menor

¿Qué estrategias utilizan para obtener información sobre los requerimientos de los patronos relacionados a las competencias esperadas en los egresados del programa para el que se le encuesta?

a. Juntas asesoras institucionales

- Utilizo frecuentemente
- Utilizo poco
- Nunca utilizo

b. Juntas asesoras para departamentos o programas académicos

- Utilizo frecuentemente
- Utilizo poco
- Nunca utilizo

c. Encuestas a patronos o empleadores

- Utilizo frecuentemente
- Utilizo poco
- Nunca utilizo

d. Entrevistas a patronos o empleadores

- Utilizo frecuentemente
- Utilizo poco
- Nunca utilizo

e. Relaciones con patronos a través de líderes institucionales

- Utilizo frecuentemente
- Utilizo poco
- Nunca utilizo

f. Participación en organizaciones, asociaciones o colegios profesionales como la Cámara de Comercio de PR, Asociación de Industriales, Colegio de Ingenieros y Agrimensores de PR

- Utilizo frecuentemente
- Utilizo poco
- Nunca utilizo

h. Participación en foros, seminarios, talleres, etc. en temas relacionados

- Utilizo frecuentemente
- Utilizo poco
- Nunca utilizo

i. Otros

Indique para qué proceso su programa utiliza la información que facilitan los patronos sobre los programas académicos.

a. Apoyar los procesos de acreditación institucional

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

b. Apoyar procesos de acreditaciones profesionales

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

c. Evaluación curricular

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

d. Creación de nuevos cursos

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

e. Creación de nuevos programas académicos

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

f. Desarrollo de investigación

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

g. Desarrollo de proyectos comunitarios

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

h. Crear vínculos para emplear a los egresados

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

¿Entiende que para el 2018 será necesaria alguna nueva competencia general o profesional en los egresados de su programa para ejercer en la ocupación para la que se le encuesta?

Sí
 No

Si su respuesta fue Sí, especifique.

Ha contestado la última pregunta de la encuesta. Sugerimos que elija un pseudónimo y lo entre en el siguiente campo. Se usará en caso que por alguna razón usted desee retirar sus respuestas luego de haber sometido el cuestionario.

NOTA: Favor de utilizar el mismo pseudónimo que utilizó en el cuestionario anterior. Gracias.

Pseudónimo:

Proceda a enviar las respuestas de la segunda parte del cuestionario.

NOTA: Al oprimir el botón 'Guardar respuestas' terminará el cuestionario.

Tecnólogos médicos y clínicos

Instrucciones

- 1) Oprima el botón **Guardar/Continuar** cada vez que desee guardar una contestación. Automáticamente avanzará a la siguiente pregunta.
- 2) Si por alguna razón desea completar el cuestionario en algún otro momento, luego de haberlo iniciado, seleccione el botón **Guardar/Continuar** para almacenar su contestación y luego seleccione **Salir** para abandonar el cuestionario.
- 3) Para volver a acceder al cuestionario a medio llenar, seleccione el enlace en el mensaje electrónico que recibió de nuestro sistema.

Nota: Recordamos que su identidad y los datos de su institución se mantendrán en confidencialidad. Los datos serán publicados solo en forma agregada.

Las siguientes preguntas se refieren al programa académico de su institución universitaria que está asociado a la ocupación que usted seleccionó en la parte 1 del cuestionario (Tecnólogo médico y clínico).

¿En qué año se estableció el programa?

Acceder [Glosario](#) |

El programa académico:

- no está acreditado por una asociación profesional.
- está acreditado por la National Accrediting Agency for Clinical Laboratory Science (NAACLS).
- está acreditado por la CA: Clinical Assistant.
- está acreditado por la CG: Cytogenetic Technologist.
- está acreditado por la DMS: Diagnostic Molecular Scientist.
- está acreditado por la HT: Histotechnician.
- está acreditado por la HTL: Histotechnologist.
- está acreditado por la MLS: Medical Laboratory Scientist.
- está acreditado por la MLT: Medical Laboratory Technician.
- está acreditado por la PATH A: Pathologists' Assistant.
- está acreditado por la PHLEB: Phlebotomy.

Acceder [Glosario](#) |

Indique el año académico en el que se acreditó profesionalmente el programa académico.

Acceder [Glosario](#) |

El programa académico del que se le solicita información tiene un perfil del egresado u otro enunciado que describe en alguna medida las competencias profesionales del egresado y las ocupaciones en las que se puede desempeñar.

- Sí
- No

Acceder [Glosario](#) |

Entre el perfil del egresado o enunciado que describe las competencias profesionales del egresado y las ocupaciones en las que se puede desempeñar. Puede copiarlo de sus documentos digitales y pegarlo en el recuadro. (Nota: El perfil o enunciado no será publicado en parte ni su totalidad. Los investigadores están interesados solo en estudiar los elementos de este.)

Acceder [Glosario](#) |

¿Está el perfil del egresado o enunciado que entró en la pregunta anterior publicado en su totalidad en el catálogo institucional?

- Sí
- No

Acceder [Glosario](#) |

En el catálogo institucional se ofrece una descripción completa y clara de las competencias profesionales de los egresados del programa académico del que se le solicita información.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo

Acceder [Glosario](#) |

El programa académico del que se le solicita información tiene una descripción completa y clara de las áreas ocupacionales en las que los egresados se pueden desempeñar.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo

Acceder [Glosario](#) |

Indique el nivel de importancia que tiene para su institución cada una de las siguientes competencias profesionales del programa para el cual se le solicita la información:

a. Conocimiento de metodologías en áreas principales practicadas regularmente en un laboratorio clínico, incluyendo técnicas de solución de problemas y troubleshooting

- muy importante
- importante
- poco importante
- nada importante

b. Capacidad de recopilar, procesar y analizar especímenes biológicos y otras sustancias

- muy importante
- importante
- poco importante
- nada importante

c. Capacidad para aplicar resultados de laboratorio en diagnósticos y tratamientos

- muy importante
- importante
- poco importante
- nada importante

d. Capacidad de comunicarse adecuadamente para servir las necesidades de los pacientes y el público

- muy importante
- importante
- poco importante
- nada importante

e. Competencias para participar en la orientación de nuevos empleados

- muy importante
- importante
- poco importante
- nada importante

f. Capacidad de procesar información en el laboratorio clínico

- muy importante
- importante
- poco importante
- nada importante

g. Capacidad para demostrar conducta ética y profesional

- muy importante
- importante
- poco importante
- nada importante

h. Conocimiento de contenidos científicos que abarquen áreas como anatomía/fisiología, inmunología, genética/molecular, biología, microbiología, orgánica/bioquímica y estadística

- muy importante
- importante
- poco importante
- nada importante

i. Conocimiento de principios y prácticas de asegurar la calidad / mejoramiento de calidad según aplicado a los componentes pre-analíticos, analíticos y post-analíticos de los servicios de laboratorio

- muy importante
- importante
- poco importante
- nada importante

j. Conocimiento de componentes pre-analíticos, analíticos y post-analíticos de servicios de laboratorio como hematología, homeostasis, química, microbiología, análisis de orina, fluidos corporales, diagnóstico molecular, inmunología, flebotomía e inmunohematología. Incluyendo principios y metodologías, ejecución de ensayos, solución de problemas, troubleshooting, técnicas, interpretación de procedimientos y resultados clínicos, estrategias estadísticas para evaluación de datos y evaluación continua de los servicios de laboratorio en todas las áreas mayores practicadas en un laboratorio clínico contemporáneo

muy importante importante poco importante nada importante

k. Conocimiento de principios y prácticas para asegurar la calidad / mejorar la calidad según aplicado a los componentes pre-analíticos, analíticos y post-analíticos de los servicios de laboratorio

muy importante importante poco importante nada importante

l. Capacidad y conocimiento para aplicar las regulaciones y estándares de seguridad gubernamental según apliquen a las ciencia de laboratorio clínico

muy importante importante poco importante nada importante

m. Capacidad para comunicarse interpersonal e interdisciplinariamente y destrezas de trabajo en equipo

muy importante importante poco importante nada importante

n. Conocimiento y comportamiento ético y profesional para llevar a cabo mejoramiento profesional continuo

muy importante importante poco importante nada importante

o. Conocimiento de técnicas y terminología educativa adecuada para entrenar/educar a usuarios y proveedores de los servicios de laboratorio

muy importante importante poco importante nada importante

p. Conocimiento suficiente de los principios y prácticas de diseño de investigación clínica para evaluar estudios publicados como un consumidor informado

muy importante importante poco importante nada importante

q. Conocimiento de los conceptos y principios de la operación de un laboratorio que incluya; procedimientos críticos y toma de decisiones clínica, mejoramiento de desempeño, dinámica de los procedimientos de los sistemas de cuidado de salud y cómo afectan el servicio de laboratorio, conocimiento en gerencia de recursos humanos que incluya descripciones de puestos, evaluación de desempeño, utilización del personal, análisis de flujo de trabajo y dotación de personal, administración financiera, ganancias y pérdidas, costo/beneficio, requerimientos para reembolsos y administración de materiales/inventario

muy importante importante poco importante nada importante

r. Conocimiento de los números, sus operaciones, y sus interrelaciones incluyendo aritmética, álgebra, geometría, cálculo, estadísticas y sus aplicaciones

muy importante importante poco importante nada importante

Acceder [Glosario](#) |

¿Su facultad, escuela o departamento realiza assessment sobre las competencias profesionales de sus egresados?

Sí
 No

Acceder [Glosario](#) |

Según los resultados del assessment sobre las competencias profesionales de sus egresados, ¿cómo clasifica la evaluación de estas competencias?

a. Conocimiento de metodologías en áreas principales practicadas regularmente en un laboratorio clínico, incluyendo técnicas de solución de problemas y troubleshooting

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

b. Capacidad de recopilar, procesar y analizar especímenes biológicos y otras sustancias

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

c. Capacidad para aplicar resultados de laboratorio en diagnósticos y tratamientos

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

d. Capacidad de comunicarse adecuadamente para servir las necesidades de los pacientes y el público

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

e. Competencias para participar en la orientación de nuevos empleados

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

f. Capacidad de procesar información en el laboratorio clínico

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

g. Capacidad para demostrar conducta ética y profesional

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

h. Conocimiento de contenidos científicos que abarquen áreas como anatomía/fisiología, inmunología, genética/molecular, biología, microbiología, orgánica/bioquímica y estadística

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

i. Conocimiento de principios y prácticas de asegurar la calidad / mejoramiento de calidad según aplicado a los componentes pre-analíticos, analíticos y post-analíticos de los servicios de laboratorio

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

j. Conocimiento de componentes pre-analíticos, analíticos y post-analíticos de servicios de laboratorio como hematología, homeostasis, química, microbiología, análisis de orina, fluidos corporales, diagnóstico molecular, inmunología, flebotomía e inmunohematología. Incluyendo principios y metodologías, ejecución de ensayos, solución de problemas, troubleshooting, técnicas, interpretación de procedimientos y resultados clínicos, estrategias estadísticas para evaluación de datos y evaluación continua de los servicios de laboratorio en todas las áreas mayores practicadas en un laboratorio clínico contemporáneo

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

k. Conocimiento de principios y prácticas para asegurar la calidad / mejorar la calidad según aplicado a los componentes pre-analíticos, analíticos y post-analíticos de los servicios de laboratorio

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

l. Capacidad y conocimiento para aplicar las regulaciones y estándares de seguridad gubernamental según apliquen a las ciencia de laboratorio clínico

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

m. Capacidad para comunicarse interpersonal e interdisciplinariamente y destrezas de trabajo en equipo

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

n. Conocimiento y comportamiento ético y profesional para llevar a cabo mejoramiento profesional continuo

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

o. Conocimiento de técnicas y terminología educativa adecuada para entrenar/educar a usuarios y proveedores de los servicios de laboratorio

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

p. Conocimiento suficiente de los principios y prácticas de diseño de investigación clínica para evaluar estudios publicados como un consumidor informado

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

q. Conocimiento de los conceptos y principios de la operación de un laboratorio que incluya; procedimientos críticos y toma de decisiones clínica, mejoramiento de desempeño, dinámica de los procedimientos de los sistemas de cuidado de salud y como afectan el servicio de laboratorio, conocimiento en gerencia de recursos humanos que incluya descripciones de puestos, evaluación de desempeño, utilización del personal, análisis de flujo de trabajo y dotación de personal, y administración financiera, ganancias y pérdidas, costo/beneficio, requerimientos para reembolsos y administración de materiales/inventario

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

r. Conocimiento de los números, sus operaciones, y sus interrelaciones incluyendo aritmética, álgebra, geometría, cálculo, estadísticas y sus aplicaciones

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

Acceder [Glosario](#) |

¿Cumplen los egresados del programa con las expectativas de los patronos para la ocupación para la cual se le encuesta en cuanto a las competencias profesionales?

Muy satisfactoriamente
 Satisfactoriamente
 Poco satisfactoriamente
 No cumplen

Acceder [Glosario](#) |

¿Con qué frecuencia aproximada su programa consulta a los patronos sobre las competencias profesionales que deben tener los egresados para desempeñarse en la ocupación para la que usted está siendo encuestado?

- Una vez cada dos años
- Una vez cada 5 años
- Una vez cada 10 años
- Nunca los hemos consultado*

* Si eligió "Nunca los hemos consultado" favor de indicar la razón.

Acceder [Glosario](#) |

¿Entiende que la frecuencia con la que se consulta a los patronos es adecuada?

- Sí
- Debería ser mayor
- Debería ser menor

Acceder [Glosario](#) |

¿Qué estrategias utilizan para obtener información sobre los requerimientos de los patronos relacionados a las competencias esperadas en los egresados del programa para el que se le encuesta?

a. Juntas asesoras institucionales

- Utilizo frecuentemente
- Utilizo poco
- Nunca utilizo

b. Juntas asesoras para departamentos o programas académicos

- Utilizo frecuentemente
- Utilizo poco
- Nunca utilizo

c. Encuestas a patronos o empleadores

- Utilizo frecuentemente
- Utilizo poco
- Nunca utilizo

d. Entrevistas a patronos o empleadores

- Utilizo frecuentemente
- Utilizo poco
- Nunca utilizo

e. Relaciones con patronos a través de líderes institucionales

- Utilizo frecuentemente
- Utilizo poco
- Nunca utilizo

f. Participación en organizaciones, asociaciones o colegios profesionales como la Cámara de Comercio de PR, Asociación de Industriales, Colegio de Ingenieros y Agrimensores de PR, etc.

- Utilizo frecuentemente
- Utilizo poco
- Nunca utilizo

h. Participación en foros, seminarios, talleres, etc. en temas relacionados

- Utilizo frecuentemente
- Utilizo poco
- Nunca utilizo

i. Otros

Indique para qué proceso su programa utiliza la información que facilitan los patronos sobre los programas académicos.

a. Apoyar los procesos de acreditación institucional

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

b. Apoyar procesos de acreditaciones profesionales

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

c. Evaluación curricular

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

d. Creación de nuevos cursos

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

e. Creación de nuevos programas académicos

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

f. Desarrollo de investigación

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

g. Desarrollo de proyectos comunitarios

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

h. Crear vínculos para emplear a los egresados

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

¿Entiende que para el 2018 será necesaria alguna nueva competencia general o profesional en los egresados de su programa para ejercer en la ocupación para la que se le encuesta?

Sí
 No

Si su respuesta fue Sí, especifique.

Sugerimos que elija un pseudónimo y lo entre en el siguiente campo. Se usará en caso que por alguna razón usted desee retirar sus respuestas luego de haber sometido el cuestionario.

NOTA: Favor de utilizar el mismo pseudónimo que utilizó en el cuestionario anterior. Gracias.

Pseudónimo:

Proceda a enviar las respuestas de la segunda parte del cuestionario.

NOTA: Al oprimir el botón 'Guardar respuestas' terminará el cuestionario.

Guardar respuestas

Paridad-Universidades

Instrucciones

- 1) Oprima el botón **Guardar/Continuar** cada vez que desee guardar una contestación. Automáticamente avanzará a la siguiente pregunta.
- 2) Si por alguna razón desea completar el cuestionario en algún otro momento, luego de haberlo iniciado, seleccione el botón **Guardar/Continuar** para almacenar su contestación y luego seleccione **Salir** para abandonar el cuestionario.
- 3) Para volver a acceder al cuestionario a medio llenar, seleccione el enlace en el mensaje electrónico que recibió de nuestro sistema.

Nota: Recordamos que su identidad y los datos de su institución se mantendrán en confidencialidad. Los datos serán publicados solo en forma agregada.

1. ¿Es esta la primera vez que se completa este cuestionario para algún programa de su universidad?

- Sí
 No

Acceder [Glosario](#) |

2. ¿Existe un perfil general del egresado para los programas de nivel de bachillerato de su institución?

- Sí
 No

Acceder [Glosario](#) |

3. ¿Está el perfil general del egresado publicado en el catálogo de la institución?

- Sí
 No

Acceder [Glosario](#) |

4. Escriba el perfil general del egresado en el siguiente espacio. Puede copiarlo de sus documentos digitales y pegarlo en el recuadro. (Nota: El perfil no será publicado en parte ni en su totalidad. Los investigadores están interesados solo en estudiar los elementos de este.)

Acceder [Glosario](#) |

5. Indique el nivel de importancia que tiene para su institución cada una de las siguientes competencias generales:

A. Destrezas básicas

a. Localiza, entiende e interpreta información escrita en prosa y en documentos tales como manuales, gráficas y programas.

- muy importante importante poco importante nada importante no aplica

b. Comunica cosas, ideas, información y mensajes en forma escrita: crea documentos como cartas, direcciones, manuales, informes, gráficas y flujogramas.

- muy importante importante poco importante nada importante no aplica

c. Lleva a cabo cálculos básicos, resuelve problemas prácticos y aborda problemas prácticos utilizando técnicas matemáticas correctas.

- muy importante importante poco importante nada importante no aplica

d. Recibe, presta atención, interpreta y responde a mensajes verbales y otros apuntes.

- muy importante importante poco importante nada importante no aplica

e. Organiza ideas las comunica oralmente.

- muy importante importante poco importante nada importante no aplica

B. Destrezas de pensamiento

a. Produce nuevas ideas.

muy importante importante poco importante nada importante no aplica

b. Especifica metas y limitaciones, genera alternativas, considera riesgos y evalúa y escoge la mejor alternativa.

muy importante importante poco importante nada importante no aplica

c. Reconoce problemas y traza e implementa un plan de acción.

muy importante importante poco importante nada importante no aplica

d. Organiza y procesa símbolos, imágenes, gráficas, objetos y otras informaciones.

muy importante importante poco importante nada importante no aplica

e. Usa técnicas de aprendizaje eficientes para adquirir y aplicar nuevos conocimientos y destrezas.

muy importante importante poco importante nada importante no aplica

f. Descubre reglas o principios subyacentes en la relación entre dos cosas u objetos y las utiliza para resolver problemas .

muy importante importante poco importante nada importante no aplica

C. Cualidades personales

a. Ejerce un alto nivel de esfuerzo y persevera hacia la obtención de logros.

muy importante importante poco importante nada importante no aplica

b. Cree en su valor propio y mantiene una visión positiva de sí mismo.

muy importante importante poco importante nada importante no aplica

c. Demuestra entendimiento, amigabilidad, adaptabilidad y empatía con los demás.

muy importante importante poco importante nada importante no aplica

d. Evalúa su comportamiento, establece metas personales, monitorea su progreso y exhibe autocontrol.

muy importante importante poco importante nada importante no aplica

e. Elige cursos de acción éticos.

muy importante importante poco importante nada importante no aplica

D. Recursos

a. Selecciona actividades relevantes a los objetivos, establece orden de importancia, distribuye el tiempo y prepara y sigue programas de trabajo.

muy importante importante poco importante nada importante no aplica

b. Usa y prepara presupuestos, hace predicciones, mantiene archivos de documentos y se ajusta a metas y objetivos.

muy importante importante poco importante nada importante no aplica

c. Adquiere, almacena, distribuye y usa materiales o espacios eficientemente.

muy importante importante poco importante nada importante no aplica

d. Evalúa destrezas y distribuye el trabajo de acuerdo a estas, evalúa desempeños y provee retroalimentación.

muy importante importante poco importante nada importante no aplica

E. Interpersonal

a. Contribuye al esfuerzo grupal.

muy importante importante poco importante nada importante no aplica

b. Enseña a otros nuevas destrezas.

muy importante importante poco importante nada importante no aplica

c. Trabaja para satisfacer las expectativas del cliente.

muy importante importante poco importante nada importante no aplica

d. Comunica ideas y justifica su posición, persuade y convence a otros, cambia los procedimientos y políticas existentes responsablemente.

muy importante importante poco importante nada importante no aplica

e. Trabaja en lograr acuerdos que requieran el intercambio de recursos, resuelve intereses divergentes.

muy importante importante poco importante nada importante no aplica

f. Trabaja bien con hombres y mujeres con trasfondos diversos.

muy importante importante poco importante nada importante no aplica

F. Información

a. Adquiere y evalúa información.

muy importante importante poco importante nada importante no aplica

b. Organiza y mantiene información.

muy importante importante poco importante nada importante no aplica

c. Interpreta y comunica información.

muy importante importante poco importante nada importante no aplica

d. Usa computadoras para procesar información.

muy importante importante poco importante nada importante no aplica

G. Sistemas

a. Conoce cómo trabajan los sistemas sociales, organizacionales y tecnológicos y opera efectivamente con ellos.

muy importante importante poco importante nada importante no aplica

b. Distingue tendencias, predice impactos en sistemas operacionales, diagnostica desviaciones en el desempeño de los sistemas y corrige malfuncionamientos.

muy importante importante poco importante nada importante no aplica

c. Sugiere modificaciones en sistemas existentes y desarrolla sistemas nuevos o alternativos para mejorar su desempeño.

muy importante importante poco importante nada importante no aplica

H. Tecnología

a. Elige procedimientos, herramientas o equipos incluyendo computadoras y tecnología relacionada.

muy importante importante poco importante nada importante no aplica

b. Entiende metas generales y procedimientos apropiados para armar y operar equipos.

muy importante importante poco importante nada importante no aplica

c. Previene, identifica o resuelve problemas con los equipos, incluyendo computadoras y otras tecnologías.

muy importante importante poco importante nada importante no aplica

Acceder [Glosario](#) |

6. ¿Su institución realiza assessment del aprendizaje estudiantil para medir el logro de las competencias generales en los egresados?

Sí
 No

Acceder [Glosario](#) |

7. Según los resultados del assessment institucional del aprendizaje estudiantil, ¿cómo sería la evaluación de las competencias generales de los egresados?

A. Destrezas básicas

a. Localiza, entiende e interpreta información escrita en prosa y en documentos tales como manuales, gráficas y programas.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

b. Comunica cosas, ideas, información y mensajes en forma escrita: crea documentos como cartas, direcciones, manuales, informes, gráficas y flujogramas.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

c. Lleva a cabo cálculos básicos y resuelve problemas prácticos y aborda problemas prácticos utilizando técnicas matemáticas correctas.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

d. Recibe, presta atención, interpreta y responde a mensajes verbales y otros apuntes.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

e. Organiza ideas y las comunica oralmente.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

B. Destrezas de pensamiento

a. Produce nuevas ideas.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

b. Especifica metas y limitaciones, genera alternativas, considera riesgos y evalúa y escoge la mejor alternativa.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

c. Reconoce problemas y traza e implementa un plan de acción.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

d. Organiza y procesa símbolos, imágenes, gráficas, objetos y otras informaciones.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

e. Usa técnicas de aprendizaje eficientes para adquirir y aplicar nuevos conocimientos y destrezas.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

f. Descubre reglas o principios subyacentes en la relación entre dos cosas u objetos y las utiliza para resolver problemas.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

C. Cualidades personales

a. Ejerce un alto nivel de esfuerzo y persevera hacia la obtención de logros.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

b. Cree en su valor propio y mantiene una visión positiva de sí mismo.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

c. Demuestra entendimiento, amigabilidad, adaptabilidad y empatía con los demás.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

d. Evalúa su comportamiento, establece metas personales, monitorea su progreso y exhibe autocontrol.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

e. Elige cursos de acción éticos.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

D. Recursos

a. Selecciona actividades relevantes a los objetivos, los orden de acuerdo a su importancia, distribuye el tiempo y prepara y sigue programas de trabajo.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

b. Usa y prepara presupuestos, hace predicciones, mantiene archivos de documentos y se ajusta a metas y objetivos.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

c. Adquiere, almacena, distribuye y usa materiales o espacios eficientemente.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

d. Evalúa destrezas y distribuye el trabajo de acuerdo a estas, evalúa desempeños y provee retroalimentación.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

E. Interpersonal

a. Contribuye al esfuerzo grupal.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

b. Enseña a otros nuevas destrezas.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

c. Trabaja para satisfacer las expectativas del cliente.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

d. Comunica ideas y justifica su posición, persuade y convence a otros, cambia los procedimientos y políticas existentes responsablemente.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

e. Trabaja en lograr acuerdos que requieran el intercambio de recursos, resuelve intereses divergentes.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

f. Trabaja bien con hombres y mujeres con trasfondos diversos.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

F. Información

a. Adquiere y evalúa información.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

b. Organiza y mantiene información.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

c. Interpreta y comunica información.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

d. Usa computadoras para procesar información.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

G. Sistemas

a. Conoce cómo trabajan los sistemas sociales, organizacionales y tecnológicos y opera efectivamente con ellos.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

b. Distingue tendencias, predice impactos en sistemas operacionales, diagnostica desviaciones en el desempeño de los sistemas y corrige mal funcionamientos.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

c. Sugiere modificaciones en sistemas existentes y desarrolla sistemas nuevos o alternativos para mejorar su desempeño.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

H. Tecnología

a. Elige procedimientos, herramientas o equipos incluyendo computadoras y tecnología relacionada.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

b. Entiende metas generales y procedimientos apropiados para armar y operar equipos.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

c. Previene, identifica o resuelve problemas con los equipos, incluyendo computadoras y otras tecnologías.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

Acceder [Glosario](#) |

8. ¿Cumplen los egresados del programa con las expectativas de los patronos en cuanto a las competencias generales?

- Muy satisfactoriamente
- Satisfactoriamente
- Poco satisfactoriamente
- Nada satisfactoriamente
- No tenemos suficiente información para saberlo

Acceder [Glosario](#) |

9. ¿Cómo la Middle States Commission on Higher Education (MSCHE) evaluó su proceso de assessment del aprendizaje estudiantil (estándar 14) en su última visita de acreditación o re-acreditación?

- En cumplimiento con reconocimiento
- En cumplimiento con sugerencias
- En cumplimiento con recomendaciones
- No cumplimiento

Acceder [Glosario](#) |

Nota: Es necesario seleccionar una alternativa en la siguiente pregunta para que las próximas preguntas que el instrumento le suministre sean pertinentes a la ocupación para la cual se le está encuestando (ver correo electrónico original). Gracias.

10. Seleccione la ocupación a la que se asocia el programa académico en la carta en la que se le solicita participar en este estudio.

- Analistas de mercados
- Especialista en relaciones públicas
- Gerente de venta
- Contador y Auditor
- Maestro de escuela elemental
- Maestro de escuela intermedia-inglés
- Maestro de escuela intermedia-matemáticas
- Farmacéutico
- Terapeuta físico
- Tecnólogo médico y clínico
- Trabajador de la salud mental y de abuso de sustancias
- Administrador de redes y sistemas de computadoras
- Analista de computadoras
- Ingeniero civil

Acceder [Glosario](#) |

Sugerimos que elija un pseudónimo y lo entre en el siguiente campo. Se usará en caso que por alguna razón usted desee retirar sus respuestas luego de haber sometido el cuestionario.

Pseudónimo:

Proceda a enviar las respuestas de la primera parte del cuestionario.

NOTA: Al oprimir el botón 'Guardar respuestas' podrá continuar a la segunda parte del cuestionario.

Guardar respuestas

Maestros de escuela intermedia - matemáticas

Instrucciones

- 1) Oprima el botón **Guardar/Continuar** cada vez que desee guardar una contestación. Automáticamente avanzará a la siguiente pregunta.
- 2) Si por alguna razón desea completar el cuestionario en algún otro momento, luego de haberlo iniciado, seleccione el botón **Guardar/Continuar** para almacenar su contestación y luego seleccione **Salir** para abandonar el cuestionario.
- 3) Para volver a acceder al cuestionario a medio llenar, seleccione el enlace en el mensaje electrónico que recibió de nuestro sistema.

Nota: Recordamos que su identidad y los datos de su institución se mantendrán en confidencialidad. Los datos serán publicados solo en forma agregada.

Las siguientes preguntas se refieren al programa académico de su institución universitaria que está asociado a la ocupación que usted seleccionó en la parte 1 del cuestionario (Maestro de escuela intermedia - matemáticas).

¿En qué año se estableció el programa?

Acceder [Glosario](#) |

El programa académico:

- no está acreditado por una asociación profesional.
- está acreditado por la National Council for Accreditation of Teacher Education (NCATE).
- está acreditado por la Teacher Education Accreditation Council (TEAC).
- está acreditado por la American Alliance for Health, Physical Education, Recreation, and Dance (AAHPERD)
- está acreditado por la American Association for Health Education (AAHE)
- está acreditado por la American Council on the Teaching of Foreign Languages (ACTFL)
- está acreditado por la Association for Educational Communications and Technology (AECT)
- está acreditado por la Association for Supervision and Curriculum Development (ASCD)
- está acreditado por la Educational Leadership Constituent Council (ELCC)
- está acreditado por la International Society for Technology in Education (ISTE)
- está acreditado por la International Technology And Engineering Educators Assn. Council on Technology Teacher Education (ITEEA/CTTE)
- está acreditado por la National Alliance of Black School Educators (NABSE)
- está acreditado por la National Association of Secondary School Principals (NASSP)
- está acreditado por la National Association of Gifted Children (NAGC)
- está acreditado por la North American Association for Environmental Education (NAAEE)
- está acreditado por la Teachers of English to Speakers of Other Languages (TESOL)
- está acreditado por la National Art Education Association (NAEA)
- está acreditado por la National Council of Teachers of English (NCTE)
- está acreditado por la Council for Exceptional Children (CEC)
- está acreditado por la National Council of Teachers of Mathematics (NCTM)
- está acreditado por la Association for Middle Level Education (AMLE)
- está acreditado por la International Reading Association (IRA)
- está acreditado por la National Science Teachers Association (NSTA)
- está acreditado por la National Council for the Social Studies (NCSS)
- está acreditado por la National Association for Sport and Physical Education (NASPE)
- está acreditado por la National Association for the Education of Young Children (NAEYC)

Acceder [Glosario](#) |

Indique el año académico en el que se acreditó profesionalmente el programa académico.

Acceder [Glosario](#) |

El programa académico del que se le solicita información tiene un perfil del egresado u otro enunciado que describe en alguna medida las competencias profesionales del egresado y las ocupaciones en las que se puede desempeñar.

- Sí
- No

Entre el perfil del egresado o enunciado que describe las competencias profesionales del egresado y las ocupaciones en las que se puede desempeñar. Puede copiarlo de sus documentos digitales y pegarlo en el recuadro. (Nota: El perfil o enunciado no será publicado en parte ni su totalidad. Los investigadores están interesados solo en estudiar los elementos de este.)

¿Está el perfil del egresado o enunciado que entró en la pregunta anterior publicado en su totalidad en el catálogo institucional?

- Sí
- No

En el catálogo institucional se ofrece una descripción completa y clara de las competencias profesionales de los egresados del programa académico del que se le solicita información.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo

El programa académico del que se le solicita información tiene una descripción completa y clara de las áreas ocupacionales en las que los egresados se pueden desempeñar.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo

Indique el nivel de importancia que tiene para su institución cada una de las siguientes competencias profesionales del programa para el cual se le solicita la información:

a. Conocimiento de los conceptos matemáticos principales, algoritmos, procedimientos, aplicaciones en varios contextos y conexiones con y entre dominios matemáticos (número, álgebra, trigonometría, estadística, probabilidad, cálculo y matemáticas discretas)

- muy importante importante poco importante nada importante

b. Capacidad para usar la solución de problemas para desarrollar el entendimiento conceptual, crear sentido en una amplia variedad de problemas y perseverar en que sean solucionados; aplicar y adaptar una variedad de estrategias en la solución de problemas relativo al campo de las matemáticas y otros contextos; formular y probar conjeturas de modo que puedan establecerse generalizaciones

- muy importante importante poco importante nada importante

c. Capacidad para razonar abstractamente, reflexivamente y cuantitativamente con atención a las unidades, a la construcción viable de argumentos y pruebas, y a la crítica del razonamiento de otros; representar, modelar generalizaciones usando matemáticas; reconocer estructura y expresar regularidad en patrones de razonamiento matemático; usar representaciones múltiples para modelar y describir las matemáticas; y utilizar vocabulario y símbolos matemáticos apropiados para comunicar ideas a otros

- muy importante importante poco importante nada importante

d. Capacidad para organizar pensamiento matemático y utilizar el lenguaje matemático para expresar ideas precisas en forma oral y escrita para múltiples audiencias

muy importante importante poco importante nada importante

e. Capacidad y conocimiento para demostrar interconexiones de ideas matemáticas y cómo estas se fundamentan en otras, y reconocer y aplicar conexiones matemáticas entre ideas matemáticas y a través de varias áreas de contenido y contextos de la vida real

muy importante importante poco importante nada importante

f. Capacidad para modelar cómo el desarrollo del entendimiento matemático en y entre dominios matemáticos intersecan con las prácticas matemáticas o solución de problemas, razonamiento, comunicación, conexión y representación

muy importante importante poco importante nada importante

g. Capacidad para aplicar el conocimiento de los estándares curriculares de la matemática y sus relaciones al aprendizaje del estudiante en y a través de los dominios matemáticos

muy importante importante poco importante nada importante

h. Capacidad para analizar y considerar la investigación en la planificación y enriquecimiento de experiencias matemáticas de aprendizaje

muy importante importante poco importante nada importante

i. Capacidad para proveer al estudiante con oportunidades para comunicar sobre matemáticas y crear conexiones entre matemáticas, otras áreas de contenido, la vida diaria y lugares de trabajo

muy importante importante poco importante nada importante

j. Capacidad para implementar técnicas relacionadas al compromiso del estudiante y la comunicación, incluyendo la selección de tareas de alta calidad, discusiones matemáticas guiadas, identificación de ideas matemáticas claves, identificando y redirigiendo las concepciones erróneas del estudiante y empleando un rango de estrategias de cuestionamiento

muy importante importante poco importante nada importante

k. Capacidad para monitorear el progreso de los estudiantes, tomar decisiones educativas, medir el entendimiento matemático de los estudiantes y su habilidad para usar el assessment formativo y sumativo

muy importante importante poco importante nada importante

l. Conocimiento del aprendizaje de los adolescentes, su desarrollo y comportamiento; demostrar disposición positiva hacia el proceso de enseñanza y aprendizaje de las matemáticas

muy importante importante poco importante nada importante

m. Capacidad para planificar y crear oportunidades de aprendizaje apropiadas para el desarrollo secuencial y retante, fundamentadas en investigación en educación en matemáticas, en la cual el estudiante es comprometido activamente en la construcción de conocimiento nuevo partiendo de su conocimiento previo y sus experiencias

muy importante importante poco importante nada importante

n. Capacidad para incorporar el conocimiento de las diferencias individuales y de la diversidad cultural y de lenguaje que existe en el salón de clases e incluir perspectivas culturalmente relevantes de modo que motive y comprometa a sus estudiantes

muy importante importante poco importante nada importante

o. Compromiso de trato equitativo y ético de altas expectativas con todos los estudiantes

muy importante importante poco importante nada importante

p. Capacidad para aplicar el contenido matemático y el conocimiento pedagógico para seleccionar y utilizar herramientas educativas como los modelos manipulativos y físicos, dibujos, ambientes virtuales, programas de hojas de cálculos (i.e. herramientas para construir gráficas, geometría interactiva, sistemas de álgebra computarizada y paquetes estadísticos); y hacer decisiones sensatas sobre cuándo estas herramientas incrementan la enseñanza y el aprendizaje reconociendo las posibles ganancias y limitaciones de la herramienta

muy importante importante poco importante nada importante

q. Capacidad para verificar que los estudiantes demuestran entendimiento conceptual; fluidez procesal; habilidad para formular, representar y solucionar problemas; razonamiento lógico y reflexión continua en el razonamiento; disposición productiva hacia las matemáticas; y la aplicación de las matemáticas en una variedad de contextos en los dominios matemáticos principales

muy importante importante poco importante nada importante

r. Capacidad para comprometer a los estudiantes en actividades de desarrollo matemático apropiadas y en investigaciones que requieran el compromiso activo y que incluyen tecnología específica para desarrollar conocimiento matemático

muy importante importante poco importante nada importante

s. Capacidad para recolectar, organizar, analizar y reflexionar en diagnósticos y evidencias de assessment formativo y sumativo y determinar la extensión en la cual el aprovechamiento de los estudiantes de matemática ha aumentado como resultado de la instrucción

muy importante importante poco importante nada importante

t. Compromiso en tomar un papel activo en su crecimiento profesional participando en experiencias de desarrollo profesional directamente relacionadas al aprendizaje y enseñanza de las matemáticas

muy importante importante poco importante nada importante

u. Compromiso con el aprendizaje continuo y colaborativo que lleva a la investigación en educación en matemática para informar la práctica; incrementar las oportunidades de aprendizaje para el desarrollo del conocimiento matemático de todos los estudiantes; involucrar colegas, otros profesionales, familiares y otros interesados; y avanzar en su desarrollo como un practicante reflexivo

muy importante importante poco importante nada importante

v. Capacidad para utilizar recursos impresos, digitales y virtuales de organizaciones profesionales de la educación en matemáticas

muy importante importante poco importante nada importante

w. Capacidad para desarrollar conocimiento, destrezas y comportamiento profesional a través del marco de la escuela intermedia y superior; examinar la naturaleza de las matemáticas y cómo las matemáticas deben ser enseñadas; capacidad para observar y analizar un rango de estrategias para la enseñanza y aprendizaje de las matemáticas enfocando en tareas, discurso, ambiente y assessment

muy importante importante poco importante nada importante

x. Capacidad para captar las reacciones de los demás y entender por qué reaccionan en la manera en que lo hacen

muy importante importante poco importante nada importante

y. Capacidad para activamente buscar maneras de ayudar a la gente

muy importante importante poco importante nada importante

Acceder [Glosario](#) |

¿Su facultad, escuela o departamento realiza assessment sobre las competencias profesionales de sus egresados?

Sí
 No

Acceder [Glosario](#) |

Según los resultados del assessment sobre las competencias profesionales de sus egresados, ¿cómo clasifica la evaluación de estas competencias?

a. Conocimiento de los conceptos matemáticos principales, algoritmos, procedimientos, aplicaciones en varios contextos y conexiones con y entre dominios matemáticos (número, álgebra, trigonometría, estadística, probabilidad, cálculo y matemáticas discretas)

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

b. Capacidad para usar la solución de problemas para desarrollar el entendimiento conceptual, crear sentido en una amplia variedad de problemas y perseverar en que sean solucionados; aplicar y adaptar una variedad de estrategias en la solución de problemas relativo al campo de las matemáticas y otros contextos; formular y probar conjeturas de modo que puedan establecerse generalizaciones

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

c. Capacidad para razonar abstractamente, reflexivamente y cuantitativamente con atención a las unidades, a la construcción viable de argumentos y pruebas, y a la crítica del razonamiento de otros; representar, modelar generalizaciones usando matemáticas; reconocer estructura y expresar regularidad en patrones de razonamiento matemático; usar representaciones múltiples para modelar y describir las matemáticas; y utilizar vocabulario y símbolos matemáticos apropiados para comunicar ideas a otros

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

d. Capacidad para organizar pensamiento matemático y utilizar el lenguaje matemático para expresar ideas precisas en forma oral y escrita para múltiples audiencias

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

e. Capacidad y conocimiento para demostrar interconexiones de ideas matemáticas y cómo estas se fundamentan en otras, y reconocer y aplicar conexiones matemáticas entre ideas matemáticas y a través de varias áreas de contenido y contextos de la vida real

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

f. Capacidad para modelar cómo el desarrollo del entendimiento matemático en y entre dominios matemáticos intersecan con las prácticas matemáticas o solución de problemas, razonamiento, comunicación, conexión y representación

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

g. Capacidad para aplicar el conocimiento de los estándares curriculares de la matemática y sus relaciones al aprendizaje del estudiante en y a través de los dominios matemáticos

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

h. Capacidad para analizar y considerar la investigación en la planificación y enriquecimiento de experiencias matemáticas de aprendizaje

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

i. Capacidad para proveer al estudiante con oportunidades para comunicar sobre matemáticas y crear conexiones entre matemáticas, otras áreas de contenido, la vida diaria y lugares de trabajo

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

j. Capacidad para implementar técnicas relacionadas al compromiso del estudiante y la comunicación, incluyendo la selección de tareas de alta calidad, discusiones matemáticas guiadas, identificación de ideas matemáticas claves, identificando y redirigiendo las concepciones erróneas del estudiante y empleando un rango de estrategias de cuestionamiento.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

k. Capacidad para monitorear el progreso de los estudiantes, tomar decisiones educativas, medir el entendimiento matemático de los estudiantes y su habilidad para usar el assessment formativo y sumativo

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

l. Conocimiento del aprendizaje de los adolescentes, su desarrollo y comportamiento; demostrar disposición positiva hacia el proceso de enseñanza y aprendizaje de las matemáticas

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

m. Capacidad para planificar y crear oportunidades de aprendizaje apropiadas para el desarrollo secuencial y retante, fundamentadas en investigación en educación en matemáticas, en la cual el estudiante es comprometido activamente en la construcción de conocimiento nuevo partiendo de su conocimiento previo y sus experiencias

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

n. Capacidad para incorporar el conocimiento de las diferencias individuales y de la diversidad cultural y de lenguaje que existe en el salón de clases e incluir perspectivas culturalmente relevantes de modo que motive y comprometa a sus estudiantes

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

o. Compromiso de trato equitativo y ético de altas expectativas con todos los estudiantes

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

p. Capacidad para aplicar el contenido matemático y el conocimiento pedagógico para seleccionar y utilizar herramientas educativas como los modelos manipulativos y físicos, dibujos, ambientes virtuales, programas de hojas de cálculos (i.e. herramientas para construir gráficas, geometría interactiva, sistemas de álgebra computarizada y paquetes estadísticos); y hacer decisiones sensatas sobre cuándo estas herramientas incrementan la enseñanza y el aprendizaje reconociendo las posibles ganancias y limitaciones de la herramienta

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

q. Capacidad para verificar que los estudiantes demuestran entendimiento conceptual; fluidez procesal; habilidad para formular, representar y solucionar problemas; razonamiento lógico y reflexión continua en el razonamiento; disposición productiva hacia las matemáticas; y la aplicación de las matemáticas en una variedad de contextos en los dominios matemáticos principales

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

r. Capacidad para comprometer a los estudiantes en actividades de desarrollo matemático apropiadas y en investigaciones que requieran el compromiso activo y que incluyen tecnología específica para desarrollar conocimiento matemático

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

s. Capacidad para recolectar, organizar, analizar y reflexionar en diagnósticos y evidencias de assessment formativo y sumativo y determinar la extensión en la cual el aprovechamiento de los estudiantes de matemática ha aumentado como resultado de la instrucción

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

t. Compromiso en tomar un papel activo en su crecimiento profesional participando en experiencias de desarrollo profesional directamente relacionadas al aprendizaje y enseñanza de las matemáticas

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

u. Compromiso con el aprendizaje continuo y colaborativo que lleva a la investigación en educación en matemática para informar la práctica; incrementar las oportunidades de aprendizaje para el desarrollo del conocimiento matemático de todos los estudiantes; involucrar colegas, otros profesionales, familiares y otros interesados; y avanzar en su desarrollo como un practicante reflexivo

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

v. Capacidad para utilizar recursos impresos, digitales y virtuales de organizaciones profesionales de la educación en matemáticas

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

w. Capacidad para desarrollar conocimiento, destrezas y comportamiento profesional a través del marco de la escuela intermedia y superior; examinar la naturaleza de las matemáticas y cómo las matemáticas deben ser enseñadas; capacidad para observar y analizar un rango de estrategias para la enseñanza y aprendizaje de las matemáticas enfocando en tareas, discurso, ambiente y assessment

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

x. Capacidad para captar las reacciones de los demás y entender por qué reaccionan en la manera en que lo hacen

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

y. Capacidad para activamente buscar maneras de ayudar a la gente

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

Acceder [Glosario](#) |

¿Cumplen los egresados del programa con las expectativas de los patronos para la ocupación para la cual se le encuesta en cuanto a las competencias profesionales?

- Muy satisfactoriamente
- Satisfactoriamente
- Poco satisfactoriamente
- No cumplen

Acceder [Glosario](#) |

¿Con qué frecuencia aproximada su programa consulta a los patronos sobre las competencias profesionales que deben tener los egresados para desempeñarse en la ocupación para la que usted está siendo encuestado?

- Una vez cada dos años
- Una vez cada 5 años
- Una vez cada 10 años
- Nunca los hemos consultado*

* Si eligió "Nunca los hemos consultado" favor de indicar la razón.

Acceder [Glosario](#) |

¿Entiende que la frecuencia con la que se consulta a los patronos es adecuada?

- Sí
- Debería ser mayor
- Debería ser menor

Acceder [Glosario](#) |

¿Qué estrategias utilizan para obtener información sobre los requerimientos de los patronos relacionados a las competencias esperadas en los egresados del programa para el que se le encuesta?

a. Juntas asesoras institucionales

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

b. Juntas asesoras para departamentos o programas académicos

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

c. Encuestas a patronos o empleadores.

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

d. Entrevistas a patronos o empleadores

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

e. Relaciones con patronos a través de líderes institucionales

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

f. Participación en organizaciones, asociaciones o colegios profesionales como la Cámara de Comercio de PR, Asociación de Industriales, Colegio de Ingenieros y Agrimensores de PR, etc.

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

h. Participación en foros, seminarios, talleres, etc. en temas relacionados

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

i. Otros

Acceder [Glosario](#) |

Indique para qué proceso su programa utiliza la información que facilitan los patronos sobre los programas académicos.

a. Apoyar los procesos de acreditación institucional

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

b. Apoyar procesos de acreditaciones profesionales

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

c. Evaluación curricular

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

d. Creación de nuevos cursos

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

e. Creación de nuevos programas académicos

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

f. Desarrollo de investigación

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

g. Desarrollo de proyectos comunitarios

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

h. Crear vínculos para emplear a los egresados

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

Acceder [Glosario](#) |

¿Entiende que para el 2018 será necesaria alguna nueva competencia general o profesional en los egresados de su programa para ejercer en la ocupación para la que se le encuesta?

- Sí
- No

Si su respuesta fue Sí, especifique.

Ha contestado la última pregunta del cuestionario. Sugerimos que elija un pseudónimo y lo entre en el siguiente campo. Se usará en caso que por alguna razón usted desee retirar sus respuestas luego de haber sometido el cuestionario.

NOTA: Favor de utilizar el mismo pseudónimo que utilizó en el cuestionario anterior. Gracias.

Pseudónimo:

Acceder [Glosario](#) |

Proceda a enviar las respuestas de la segunda parte del cuestionario.

NOTA: Al oprimir el botón 'Guardar respuestas' terminará el cuestionario.

Maestro escuela intermedia - inglés

Instrucciones

- 1) Oprima el botón **Guardar/Continuar** cada vez que desee guardar una contestación. Automáticamente avanzará a la siguiente pregunta.
- 2) Si por alguna razón desea completar el cuestionario en algún otro momento, luego de haberlo iniciado, seleccione el botón **Guardar/Continuar** para almacenar su contestación y luego seleccione **Salir** para abandonar el cuestionario.
- 3) Para volver a acceder al cuestionario a medio llenar, seleccione el enlace en el mensaje electrónico que recibió de nuestro sistema.

Nota: Recordamos que su identidad y los datos de su institución se mantendrán en confidencialidad. Los datos serán publicados solo en forma agregada.

Las siguientes preguntas se refieren al programa académico de su institución universitaria que está asociado a la ocupación que usted seleccionó en la parte 1 del cuestionario (Maestro de escuela intermedia-inglés).

¿En qué año se estableció el programa?

Acceder [Glosario](#) |

El programa académico:

- no está acreditado por una asociación profesional.
- está acreditado por la National Council for Accreditation of Teacher Education (NCATE)
- está acreditado por la Teacher Education Accreditation Council (TEAC).
- está acreditado por la American Alliance for Health, Physical Education, Recreation, and Dance (AAHPERD)
- está acreditado por la American Association for Health Education (AAHE)
- está acreditado por la American Council on the Teaching of Foreign Languages (ACTFL)
- está acreditado por la Association for Educational Communications and Technology (AECT)
- está acreditado por la Association for Supervision and Curriculum Development (ASCD)
- está acreditado por la Educational Leadership Constituent Council (ELCC)
- está acreditado por la International Society for Technology in Education (ISTE)
- está acreditado por la International Technology And Engineering Educators Assn. Council on Technology Teacher Education (ITEEA/CTTE)
- está acreditado por la National Alliance of Black School Educators (NABSE)
- está acreditado por la National Association of Secondary School Principals (NASPP)
- está acreditado por la National Association of Gifted Children (NAGC)
- está acreditado por la North American Association for Environmental Education (NAAEE)
- está acreditado por la Teachers of English to Speakers of Other Languages (TESOL)
- está acreditado por la National Art Education Association (NAEA)
- está acreditado por el National Council of Teachers of English (NCTE)
- está acreditado por el Council for Exceptional Children (CEC)
- está acreditado por el National Council of Teachers of Mathematics (NCTM)
- está acreditado por la Association for Middle Level Education (AMLE)
- está acreditado por la International Reading Association (IRA)
- está acreditado por la National Science Teachers Association (NSTA)
- está acreditado por el National Council for the Social Studies (NCSS)
- está acreditado por la National Association for Sport and Physical Education (NASPE)
- está acreditado por la National Association for the Education of Young Children (NAEYC)

Acceder [Glosario](#) |

Indique el año académico en el que se acreditó profesionalmente el programa académico.

Acceder [Glosario](#) |

El programa académico del que se le solicita información tiene un perfil del egresado u otro enunciado que describe en alguna medida las competencias profesionales del egresado y las ocupaciones en las que se puede desempeñar.

- Sí
- No

Entre el perfil del egresado o enunciado que describe las competencias profesionales del egresado y las ocupaciones en las que se puede desempeñar. Puede copiarlo de sus documentos digitales y pegarlo en el recuadro. (Nota: El perfil o enunciado no será publicado en parte ni su totalidad. Los investigadores están interesados solo en estudiar los elementos de este.)

¿Está el perfil del egresado o enunciado que entró en la pregunta anterior publicado en su totalidad en el catálogo institucional?

- Sí
- No

En el catálogo institucional se ofrece una descripción completa y clara de las competencias profesionales de los egresados del programa académico del que se le solicita información.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo

El programa académico del que se le solicita información tiene una descripción completa y clara de las áreas ocupacionales en las que los egresados se pueden desempeñar.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo

Indique el nivel de importancia que tiene para su institución cada una de las siguientes competencias profesionales del programa para el cual se le solicita la información:

a. Conocimiento del lenguaje inglés como un sistema, incluyendo fonología, morfología, sintaxis, pragmática y semántica; capacidad para apoyar al aprendiz del idioma inglés en la adquisición y dominio del lenguaje y la lectoescritura de modo que logre las áreas de contenido

- muy importante importante poco importante nada importante

b. Conocimiento y capacidad para aplicar teorías e investigación en lenguaje en la adquisición y desarrollo para apoyar a sus estudiantes del idioma inglés a alcanzar sus metas en cuanto al lenguaje, lectoescritura y áreas de contenido

- muy importante importante poco importante nada importante

c. Conocimiento, entendimiento y uso de los conceptos principales, teorías e investigación relacionadas con la naturaleza y papel de la cultura y los grupos culturales para construir ambientes de aprendizaje de apoyo para los estudiantes de inglés

- muy importante importante poco importante nada importante

d. Conocimiento, entendimiento, capacidad para aplicar, capacidad para investigar y dominio de las mejores prácticas para planificar la educación en el salón de clases en un ambiente de aprendizaje de apoyo para el estudiante del lenguaje inglés. Capacidad para planificar en salones de clase multiniveles con aprendices con diversos trasfondos, usando los estándares para estudiantes de inglés como segundo idioma y los contenidos del currículo

- muy importante importante poco importante nada importante

e. Conocimiento, capacidad para manejar e implementar una variedad de estrategias y técnicas de enseñanza para desarrollar e integrar el escuchar, hablar, leer y escribir en el idioma inglés

muy importante importante poco importante nada importante

f. Conocimiento de una variedad amplia de materiales, fuentes y tecnología basados en estándares y capacidad para elegir, adaptar y usarla en la enseñanza efectiva del idioma inglés como segunda lengua y en el contenido

muy importante importante poco importante nada importante

g. Entendimiento de variedad de aspectos del assessment y como afectan en la enseñanza del inglés como segundo idioma, tales como el evidenciar, sesgo, pruebas de edición especial, aprovechamiento en el lenguaje y acomodo en situaciones formales de evaluación

muy importante importante poco importante nada importante

h. Conocimiento y capacidad de uso de una variedad de instrumentos de aprovechamiento de lenguaje basados en estándares para demostrar crecimiento y para su instrucción. Muestran entendimiento de sus usos para identificación, ubicación y reclasificación en la enseñanza del idioma inglés

muy importante importante poco importante nada importante

i. Conocimiento y capacidad de uso de una variedad de herramientas y técnicas de assessment para informar el aprendizaje en su salón de clases

muy importante importante poco importante nada importante

j. Conocimiento de la historia, investigación, política pública educativa y prácticas actuales en el campo de la enseñanza del inglés como segundo idioma y capacidad para aplicar su conocimiento para informar la enseñanza y el aprendizaje

muy importante importante poco importante nada importante

k. Compromiso en aprovechar oportunidades de crecimiento profesional y habilidad para desarrollar colaboraciones con colegas y familiares de los estudiantes, servir como recurso comunitario y abogar por la enseñanza del inglés como segundo idioma

muy importante importante poco importante nada importante

l. Capacidad para captar las reacciones de los demás y entender por qué reaccionan en la manera en que lo hacen

muy importante importante poco importante nada importante

m. Capacidad para trabajar con material o información nueva y comprender sus implicaciones

muy importante importante poco importante nada importante

n. Capacidad para activamente buscar maneras de ayudar a la gente

muy importante importante poco importante nada importante

Acceder [Glosario](#) |

¿Su facultad, escuela o departamento realiza assessment sobre las competencias profesionales de sus egresados?

Sí
 No

Acceder [Glosario](#) |

Según los resultados del assessment sobre las competencias profesionales de sus egresados, ¿cómo clasifica la evaluación de estas competencias?

a. Conocimiento del lenguaje inglés como un sistema, incluyendo fonología, morfología, sintaxis, pragmática y semántica; capacidad para apoyar al aprendiz del idioma inglés en la adquisición y dominio del lenguaje y la lectoescritura de modo que logre las áreas de contenido

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

b. Conocimiento y capacidad para aplicar teorías e investigación en lenguaje en la adquisición y desarrollo para apoyar a sus estudiantes del idioma inglés a alcanzar sus metas en cuanto al lenguaje, lectoescritura y áreas de contenido

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

c. Conocimiento, entendimiento y uso de los conceptos principales, teorías e investigación relacionadas con la naturaleza y papel de la cultura y los grupos culturales para construir ambientes de aprendizaje de apoyo para los estudiantes de inglés

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

d. Conocimiento, entendimiento, capacidad para aplicar, capacidad para investigar y dominio de las mejores prácticas para planificar la educación en el

salón de clases en un ambiente de aprendizaje de apoyo para el estudiante del lenguaje inglés. Capacidad para planificar en salones de clase multiniveles con aprendices con diversos trasfondos, usando los estándares para estudiantes de inglés como segundo idioma y los contenidos del currículo

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

e. Conocimiento, capacidad para manejar e implementar una variedad de estrategias y técnicas de enseñanza para desarrollar e integrar el escuchar, hablar, leer y escribir en el idioma inglés

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

f. Conocimiento de una variedad amplia de materiales, fuentes y tecnología basados en estándares y capacidad para elegir, adaptar y usarla en la enseñanza efectiva del idioma inglés como segunda lengua y en el contenido

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

g. Entendimiento de variedad de aspectos del assessment y como afectan en la enseñanza del inglés como segundo idioma, tales como el evidenciar, sesgo, pruebas de edición especial, aprovechamiento en el lenguaje y acomodo en situaciones formales de evaluación

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

h. Conocimiento y capacidad de uso de una variedad de instrumentos de aprovechamiento de lenguaje basados en estándares para demostrar crecimiento y para su instrucción. Muestran entendimiento de sus usos para identificación, ubicación y reclasificación en la enseñanza del idioma inglés

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

i. Conocimiento y capacidad de uso de una variedad de herramientas y técnicas de assessment para informar el aprendizaje en su salón de clases

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

j. Conocimiento de la historia, investigación, política pública educativa y prácticas actuales en el campo de la enseñanza del inglés como segundo idioma y capacidad para aplicar su conocimiento para informar la enseñanza y el aprendizaje

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

k. Compromiso en aprovechar oportunidades de crecimiento profesional y habilidad para desarrollar colaboraciones con colegas y familiares de los estudiantes, servir como recurso comunitario y abogar por la enseñanza del inglés como segundo idioma

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

l. Capacidad para captar las reacciones de los demás y entender por qué reaccionan en la manera en que lo hacen

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

m. Capacidad para trabajar con material o información nueva y comprender sus implicaciones

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

n. Capacidad para activamente buscar maneras de ayudar a la gente

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

Acceder [Glosario](#) | [Salir](#)

¿Cumplen los egresados del programa con las expectativas de los patronos para la ocupación para la cual se le encuesta en cuanto a las competencias profesionales?

- Muy satisfactoriamente
- Satisfactoriamente
- Poco satisfactoriamente
- No cumplen

Acceder [Glosario](#) | [Salir](#)

¿Con qué frecuencia aproximada su programa consulta a los patronos sobre las competencias profesionales que deben tener los egresados para desempeñarse en la ocupación para la que usted está siendo encuestado?

- Una vez cada dos años
- Una vez cada 5 años
- Una vez cada 10 años
- Nunca los hemos consultado*

* Si eligió "Nunca los hemos consultado" favor de indicar la razón.

Acceder [Glosario](#) |

¿Entiende que la frecuencia con la que se consulta a los patronos es adecuada?

- Sí
- Debería ser mayor
- Debería ser menor

Acceder [Glosario](#) |

¿Qué estrategias utilizan para obtener información sobre los requerimientos de los patronos relacionados a las competencias esperadas en los egresados del programa para el que se le encuesta?

a. Juntas asesoras institucionales

- Utilizo frecuentemente
- Utilizo poco
- Nunca utilizo

b. Juntas asesoras para departamentos o programas académicos

- Utilizo frecuentemente
- Utilizo poco
- Nunca utilizo

c. Encuestas a patronos o empleadores

- Utilizo frecuentemente
- Utilizo poco
- Nunca utilizo

d. Entrevistas a patronos o empleadores

- Utilizo frecuentemente
- Utilizo poco
- Nunca utilizo

e. Relaciones con patronos a través de líderes institucionales

- Utilizo frecuentemente
- Utilizo poco
- Nunca utilizo

f. Participación en organizaciones, asociaciones o colegios profesionales como la Cámara de Comercio de PR, Asociación de Industriales, Colegio de Ingenieros y Agrimensores de PR

- Utilizo frecuentemente
- Utilizo poco
- Nunca utilizo

h. Participación en foros, seminarios, talleres, etc. en temas relacionados

- Utilizo frecuentemente
- Utilizo poco
- Nunca utilizo

i. Otros

Acceder [Glosario](#) |

Indique para qué proceso su programa utiliza la información que facilitan los patronos sobre los programas académicos.

a. Apoyar los procesos de acreditación institucional

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

b. Apoyar procesos de acreditaciones profesionales

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

c. Evaluación curricular

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

d. Creación de nuevos cursos

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

e. Creación de nuevos programas académicos

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

f. Desarrollo de investigación

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

g. Desarrollo de proyectos comunitarios

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

h. Crear vínculos para emplear a los egresados

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

Acceder [Glosario](#) |

¿Entiende que para el 2018 será necesaria alguna nueva competencia general o profesional en los egresados de su programa para ejercer en la ocupación para la que se le encuesta?

- Sí
- No

Si su respuesta fue Sí, especifique.

Ha contestado la última pregunta de la encuesta. Sugerimos que elija un pseudónimo y lo entre en el siguiente campo. Se usará en caso que por alguna razón usted desee retirar sus respuestas luego de haber sometido el cuestionario.

NOTA: Favor de utilizar el mismo pseudónimo que utilizó en el cuestionario anterior. Gracias.

Pseudónimo:

Acceder [Glosario](#) |

Proceda a enviar las respuestas de la segunda parte del cuestionario.

NOTA: Al oprimir el botón 'Guardar respuestas' terminará el cuestionario.

Maestro de escuela elemental

Instrucciones

- 1) Oprima el botón **Guardar/Continuar** cada vez que desee guardar una contestación. Automáticamente avanzará a la siguiente pregunta.
- 2) Si por alguna razón desea completar el cuestionario en algún otro momento, luego de haberlo iniciado, seleccione el botón **Guardar/Continuar** para almacenar su contestación y luego seleccione **Salir** para abandonar el cuestionario.
- 3) Para volver a acceder al cuestionario a medio llenar, seleccione el enlace en el mensaje electrónico que recibió de nuestro sistema.

Nota: Recordamos que su identidad y los datos de su institución se mantendrán en confidencialidad. Los datos serán publicados solo en forma agregada.

Las siguientes preguntas se refieren al programa académico de su institución universitaria que está asociado a la ocupación que usted seleccionó en la parte 1 del cuestionario (Maestro de escuela elemental).

¿En qué año se estableció el programa?

Acceder [Glosario](#) |

El programa académico:

- no está acreditado por una asociación profesional.
- está acreditado por National Council for Accreditation of Teacher Education (NCATE).
- está acreditado por Teacher Education Accreditation Council (TEAC).
- está acreditado por Association for Educational Communications and Technology (AECT).
- está acreditado por Association for Supervision and Curriculum Development (ASCD).
- está acreditado por Educational Leadership Constituent Council (ELCC).
- está acreditado por International Society for Technology in Education (ISTE).
- está acreditado por International Reading Association (IRA).
- está acreditado por National Alliance of Black School Educators (NABSE)
- está acreditado por National Association of Elementary School Principals (NAESP)
- está acreditado por National Association of Gifted Children (NAGC)
- está acreditado por Council for Exceptional Children (CEC)
- está acreditado por Association for Childhood Education International (ACEI)
- está acreditado por National Association for Sport and Physical Education (NASPE)
- está acreditado por National Association for the Education of Young Children (NAEYC)

Acceder [Glosario](#) |

Indique el año académico en el que se acreditó profesionalmente el programa académico.

Acceder [Glosario](#) |

El programa académico del que se le solicita información tiene un perfil del egresado u otro enunciado que describe en alguna medida las competencias profesionales del egresado y las ocupaciones en las que se puede desempeñar.

- Sí
- No

Acceder [Glosario](#) |

Entre el perfil del egresado o enunciado que describe las competencias profesionales del egresado y las ocupaciones en las que se puede desempeñar. Puede copiarlo de sus documentos digitales y pegarlo en el recuadro. (Nota: El perfil o enunciado no será publicado en parte ni su totalidad. Los investigadores están interesados solo en estudiar los elementos de este.)

Acceder [Glosario](#) |

¿Está el perfil del egresado o enunciado que entró en la pregunta anterior publicado en su totalidad en el catálogo institucional?

- Sí
- No

Acceder [Glosario](#) |

En el catálogo institucional se ofrece una descripción completa y clara de las competencias profesionales de los egresados del programa académico del que se le solicita información.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo

Acceder [Glosario](#) |

El programa académico del que se le solicita información tiene una descripción completa y clara de las áreas ocupacionales en las que los egresados se pueden desempeñar.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo

Acceder [Glosario](#) |

Indique el nivel de importancia que tiene para su institución cada una de las siguientes competencias profesionales del programa para el cual se le solicita la información:

a. Conocimiento, comprensión y capacidad para utilizar los principales conceptos, principios, teorías e investigaciones relacionadas con el desarrollo de los niños y jóvenes adolescentes a los que se les desea construir oportunidades de aprendizaje que apoyen el desarrollo individual de los estudiantes, la adquisición de conocimientos y la motivación

- muy importante importante poco importante nada importante

b. Demostrar un alto nivel de competencia en el uso de artes del idioma y el saber, comprender y utilizar los conceptos de desarrollo de la lectura, el lenguaje y el desarrollo del niño para enseñar a leer, escribir, hablar, ver, escuchar y pensar, y para ayudar a los estudiantes a aplicar con éxito sus habilidades en desarrollo en situaciones diferentes, con materiales diferentes e ideas diferentes

- muy importante importante poco importante nada importante

c. Conocimiento, comprensión y capacidad para utilizar los conceptos fundamentales de las ciencias de la física, la vida y la tierra / espacio. Deben poder diseñar e implementar lecciones o actividades de descubrimiento apropiadas para la edad de sus estudiantes para enseñarles ciencias, para construir la comprensión del estudiante en aplicaciones personales y sociales, y para dar a conocer la naturaleza de la ciencia

- muy importante importante poco importante nada importante

d. Conocimiento, comprensión y capacidad para utilizar los principales conceptos y procedimientos que definen números y operaciones, álgebra, geometría, medición y análisis de datos y probabilidad. Al hacerlo participar consistentemente en la resolución de problemas, razonamiento y evidencia, comunicación, conexiones y representación

- muy importante importante poco importante nada importante

e. Conocimiento, comprensión y capacidad para utilizar los principales conceptos y modos de indagación en los estudios sociales - estudio integrado de la historia, la geografía, las ciencias sociales y otras áreas relacionadas - para promover en los estudiantes de primaria las habilidades para tomar decisiones informadas como ciudadanos de una sociedad multicultural, democrática e interdependiente

- muy importante importante poco importante nada importante

f. Conocimiento, comprensión y capacidad para utilizar - cuando sean apropiadas a su propia comprensión y habilidades - contenido, funciones y realizaciones de las artes escénicas (danza, música, teatro) y las artes visuales como medios primarios de comunicación, la indagación y el compromiso entre los estudiantes de primaria

muy importante importante poco importante nada importante

g. Conocimiento, comprensión y capacidad para utilizar los conceptos más importantes en la materia de educación en salud para crear oportunidades para el desarrollo de los estudiantes y para la práctica de destrezas que contribuyen a la buena salud

muy importante importante poco importante nada importante

h. Conocimiento, comprensión y capacidad para utilizar - según corresponda a su propia comprensión y habilidades - movimientos humanos y las actividades físicas como elementos centrales para fomentar estilos de vida activos y saludables y una mejor calidad de vida para los estudiantes de primaria

muy importante importante poco importante nada importante

i. Capacidad para planificar e implementar la instrucción basada en el conocimiento de los estudiantes, la teoría del aprendizaje, las conexiones a través del currículo, los objetivos curriculares y la comunidad

muy importante importante poco importante nada importante

j. Comprensión de cómo los estudiantes de primaria difieren en su desarrollo y enfoque del aprendizaje y crear oportunidades educativas que se adapten a la diversidad de sus estudiantes

muy importante importante poco importante nada importante

k. Comprensión y capacidad de uso de variedad de estrategias de enseñanza que fomenten el desarrollo del pensamiento crítico y resolución de problemas en los estudiantes de primaria

muy importante importante poco importante nada importante

l. Capacidad para utilizar su conocimiento y comprensión de la motivación individual y grupal y el comportamiento de los estudiantes en el nivel K-6 para fomentar la participación activa en el aprendizaje, la auto-motivación y la interacción social positiva para crear ambientes de apoyo de aprendizaje

muy importante importante poco importante nada importante

m. Capacidad para utilizar su conocimiento y comprensión de la comunicación efectiva verbal, no verbal y de medios para fomentar la indagación activa, la colaboración y la interacción de apoyo en el aula de primaria

muy importante importante poco importante nada importante

n. Conocimiento, comprensión y capacidad para utilizar estrategias de assessment formales e informales para planificar, evaluar y fortalecer la instrucción que promueva el continuo desarrollo intelectual, social, emocional y físico de cada estudiante de primaria

muy importante importante poco importante nada importante

o. Capacidad e interés para reflexionar sobre su práctica a la luz de la investigación sobre la enseñanza, la ética profesional y los recursos disponibles para el aprendizaje profesional; continuamente evalúan los efectos de sus decisiones y acciones profesionales en los estudiantes, familias y otros profesionales en la comunidad de aprendizaje y buscan activamente oportunidades para crecer profesionalmente

muy importante importante poco importante nada importante

p. Conocimiento sobre la importancia de establecer y mantener una relación de colaboración positiva con las familias, colegas de la escuela y agencias en la comunidad en general para promover el desarrollo intelectual, social, emocional, físico y el bienestar de los niños

muy importante importante poco importante nada importante

q. Conocimiento de la conducta y el rendimiento humano, los procesos mentales, métodos de investigación psicológica, y sobre la evaluación y el tratamiento de trastornos afectivos y conductuales

muy importante importante poco importante nada importante

r. Conocimiento de los números y sus operaciones; conocimiento de las interrelaciones entre ellos mediante aritmética, álgebra, geometría, cálculo, estadísticas, y sus aplicaciones

muy importante importante poco importante nada importante

s. Conocimiento de los principios y procesos para proveer servicios personales y de cliente, técnicas de avalúo de necesidades, estándares de calidad de servicio, sistemas alternativos de comunicación y técnicas de evaluación de satisfacción del cliente

muy importante importante poco importante nada importante

Acceder [Glosario](#) |

¿Su facultad, escuela o departamento realiza assessment sobre las competencias profesionales de sus egresados?

Sí
 No

Según los resultados del assessment sobre las competencias profesionales de sus egresados, ¿cómo clasifica la evaluación de estas competencias?

a. Conocimiento, comprensión y capacidad para utilizar los principales conceptos, principios, teorías e investigaciones relacionadas con el desarrollo de los niños y jóvenes adolescentes a los que se les desea construir oportunidades de aprendizaje que apoyen el desarrollo individual de los estudiantes, la adquisición de conocimientos y la motivación

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

b. Demostrar un alto nivel de competencia en el uso de artes del idioma y el saber, comprender y utilizar los conceptos de desarrollo de la lectura, el lenguaje y el desarrollo del niño para enseñar a leer, escribir, hablar, ver, escuchar y pensar, y para ayudar a los estudiantes a aplicar con éxito sus habilidades en desarrollo en situaciones diferentes, con materiales diferentes e ideas diferentes

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

c. Conocimiento, comprensión y capacidad para utilizar los conceptos fundamentales de las ciencias de la física, la vida y la tierra / espacio. Deben poder diseñar e implementar lecciones o actividades de descubrimiento apropiadas para la edad de sus estudiantes para enseñarles ciencias, para construir la comprensión del estudiante en aplicaciones personales y sociales, y para dar a conocer la naturaleza de la ciencia

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

d. Conocimiento, comprensión y capacidad para utilizar los principales conceptos y procedimientos que definen números y operaciones, álgebra, geometría, medición y análisis de datos y probabilidad. Al hacerlo participar consistentemente en la resolución de problemas, razonamiento y evidencia, comunicación, conexiones y representación

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

e. Conocimiento, comprensión y capacidad para utilizar los principales conceptos y modos de indagación en los estudios sociales - estudio integrado de la historia, la geografía, las ciencias sociales y otras áreas relacionadas - para promover en los estudiantes de primaria las habilidades para tomar decisiones informadas como ciudadanos de una sociedad multicultural, democrática e interdependiente

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

f. Conocimiento, comprensión y capacidad para utilizar - cuando sean apropiadas a su propia comprensión y habilidades - contenido, funciones y realizaciones de las artes escénicas (danza, música, teatro) y las artes visuales como medios primarios de comunicación, la indagación y el compromiso entre los estudiantes de primaria

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

g. Conocimiento, comprensión y capacidad para utilizar los conceptos más importantes en la materia de educación en salud para crear oportunidades para el desarrollo de los estudiantes y para la práctica de destrezas que contribuyen a la buena salud

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

h. Conocimiento, comprensión y capacidad para utilizar - según corresponda a su propia comprensión y habilidades - movimientos humanos y las actividades físicas como elementos centrales para fomentar estilos de vida activos y saludables y una mejor calidad de vida para los estudiantes de primaria

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

i. Capacidad para planificar e implementar la instrucción basada en el conocimiento de los estudiantes, la teoría del aprendizaje, las conexiones a través del currículo, los objetivos curriculares y la comunidad

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

j. Comprensión de cómo los estudiantes de primaria difieren en su desarrollo y enfoque del aprendizaje y crear oportunidades educativas que se adapten a la diversidad de sus estudiantes

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

k. Comprensión y capacidad de uso de variedad de estrategias de enseñanza que fomenten el desarrollo del pensamiento crítico y resolución de problemas en los estudiantes de primaria

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

l. Capacidad para utilizar su conocimiento y comprensión de la motivación individual y grupal y el comportamiento de los estudiantes en el nivel K-6 para fomentar la participación activa en el aprendizaje, la auto-motivación y la interacción social positiva para crear ambientes de apoyo de aprendizaje

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

m. Capacidad para utilizar su conocimiento y comprensión de la comunicación efectiva verbal, no verbal y de medios para fomentar la indagación activa, la colaboración y la interacción de apoyo en el aula de primaria

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

n. Conocimiento, comprensión y capacidad para utilizar estrategias de assessment formales e informales para planificar, evaluar y fortalecer la instrucción

que promueva el continuo desarrollo intelectual, social, emocional y físico de cada estudiante de primaria

- muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

o. Capacidad e interés para reflexionar sobre su práctica a la luz de la investigación sobre la enseñanza, la ética profesional y los recursos disponibles para el aprendizaje profesional; continuamente evalúan los efectos de sus decisiones y acciones profesionales en los estudiantes, familias y otros profesionales en la comunidad de aprendizaje y buscan activamente oportunidades para crecer profesionalmente

- muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

p. Conocimiento sobre la importancia de establecer y mantener una relación de colaboración positiva con las familias, colegas de la escuela y agencias en la comunidad en general para promover el desarrollo intelectual, social, emocional, físico y el bienestar de los niños

- muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

q. Conocimiento de la conducta y el rendimiento humano, los procesos mentales, métodos de investigación psicológica, y sobre la evaluación y el tratamiento de trastornos afectivos y conductuales

- muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

r. Conocimiento de los números y sus operaciones; conocimiento de las interrelaciones entre ellos mediante aritmética, álgebra, geometría, cálculo, estadísticas, y sus aplicaciones

- muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

s. Conocimiento de los principios y procesos para proveer servicios personales y de cliente, técnicas de avalúo de necesidades, estándares de calidad de servicio, sistemas alternativos de comunicación y técnicas de evaluación de satisfacción del cliente

- muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

Acceder [Glosario](#) |

¿Cumplen los egresados del programa con las expectativas de los patronos para la ocupación para la cual se le encuesta en cuanto a las competencias profesionales?

- Muy satisfactoriamente
 Satisfactoriamente
 Poco satisfactoriamente
 No cumplen

Acceder [Glosario](#) |

¿Con qué frecuencia aproximada su programa consulta a los patronos sobre las competencias profesionales que deben tener los egresados para desempeñarse en la ocupación para la que usted está siendo encuestado?

- Una vez cada dos años
 Una vez cada 5 años
 Una vez cada 10 años
 Nunca los hemos consultado*

* Si eligió "Nunca los hemos consultado" favor de indicar la razón.

Acceder [Glosario](#) |

¿Entiende que la frecuencia con la que se consulta a los patronos es adecuada?

- Sí
 Debería ser mayor
 Debería ser menor

Acceder [Glosario](#) |

¿Qué estrategias utilizan para obtener información sobre los requerimientos de los patronos relacionados a las competencias esperadas en los

egresados del programa para el que se le encuesta?

a. Juntas asesoras institucionales

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

b. Juntas asesoras para departamentos o programas académicos

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

c. Encuestas a patronos o empleadores

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

d. Entrevistas a patronos o empleadores

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

e. Relaciones con patronos a través de líderes institucionales

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

f. Participación en organizaciones, asociaciones o colegios profesionales como la Cámara de Comercio de PR, Asociación de Industriales, Colegio de Ingenieros y Agrimensores de PR

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

h. Participación en foros, seminarios, talleres, etc. en temas relacionados

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

i. Otros

Acceder [Glosario](#) |

Indique para qué proceso su programa utiliza la información que facilitan los patronos sobre los programas académicos.

a. Apoyar los procesos de acreditación institucional

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

b. Apoyar procesos de acreditaciones profesionales

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

c. Evaluación curricular

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

d. Creación de nuevos cursos

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

e. Creación de nuevos programas académicos

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

f. Desarrollo de investigación

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

g. Desarrollo de proyectos comunitarios

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

h. Crear vínculos para emplear a los egresados

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

Acceder [Glosario](#) |

¿Entiende que para el 2018 será necesaria alguna nueva competencia general o profesional en los egresados de su programa para ejercer en la ocupación para la que se le encuesta?

Sí
 No

Si su respuesta fue Sí, especifique.

Ha contestado la última pregunta de la encuesta. Sugerimos que elija un pseudónimo y lo entre en el siguiente campo. Se usará en caso que por alguna razón usted desee retirar sus respuestas luego de haber sometido el cuestionario.

NOTA: Favor de utilizar el mismo pseudónimo que utilizó en el cuestionario anterior. Gracias.

Pseudónimo:

Acceder [Glosario](#) |

Proceda a enviar las respuestas de la segunda parte del cuestionario.

NOTA: Al oprimir el botón 'Guardar respuestas' terminará el cuestionario.

Ingeniería civil

Instrucciones

- 1) Oprima el botón **Guardar/Continuar** cada vez que desee guardar una contestación. Automáticamente avanzará a la siguiente pregunta.
- 2) Si por alguna razón desea completar el cuestionario en algún otro momento, luego de haberlo iniciado, seleccione el botón **Guardar/Continuar** para almacenar su contestación y luego seleccione **Salir** para abandonar el cuestionario.
- 3) Para volver a acceder al cuestionario a medio llenar, seleccione el enlace en el mensaje electrónico que recibió de nuestro sistema.

Nota: Recordamos que su identidad y los datos de su institución se mantendrán en confidencialidad. Los datos serán publicados solo en forma agregada.

Las siguientes preguntas se refieren al programa académico de su institución universitaria que está asociado al área ocupacional que usted seleccionó en la parte 1 del cuestionario (Ingeniería civil).

¿En qué año se estableció el programa?

Acceder [Glosario](#) |

El programa académico:

- no está acreditado por una asociación profesional.
 está acreditado por la Accreditation Board for Engineering and Technology (ABET).

Acceder [Glosario](#) |

Indique el año académico en el que se acreditó profesionalmente el programa académico.

Acceder [Glosario](#) |

El programa académico del que se le solicita información tiene un perfil del egresado u otro enunciado que describe en alguna medida las competencias profesionales del egresado y las ocupaciones en las que se puede desempeñar.

- Sí
 No

Acceder [Glosario](#) |

Entre el perfil del egresado o enunciado que describe las competencias profesionales del egresado y las ocupaciones en las que se puede desempeñar. Puede copiarlo de sus documentos digitales y pegarlo en el recuadro. (Nota: El perfil o enunciado no será publicado en parte ni su totalidad. Los investigadores están interesados solo en estudiar los elementos de este.)

Acceder [Glosario](#) |

¿Está el perfil del egresado o enunciado que entró en la pregunta anterior publicado en su totalidad en el catálogo institucional?

- Sí
 No

Acceder [Glosario](#) |

En el catálogo institucional se ofrece una descripción completa y clara de las competencias profesionales de los egresados del programa académico del que se le solicita información.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo

Acceder [Glosario](#) |

El programa académico del que se le solicita información tiene una descripción completa y clara de las áreas ocupacionales en las que los egresados se pueden desempeñar.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo

Acceder [Glosario](#) |

Indique el nivel de importancia que tiene para su institución cada una de las siguientes competencias profesionales del programa para el cual se le solicita la información:

a. Capacidad para aplicar el conocimiento en matemáticas, ciencias e ingeniería

- muy importante
- importante
- poco importante
- nada importante

b. Capacidad para diseñar y conducir experimentos así como para analizar e interpretar datos

- muy importante
- importante
- poco importante
- nada importante

c. Capacidad para diseñar un sistema, componente o proceso para cumplir con ciertas necesidades dentro de restricciones realistas como las económicas, ambientales, sociales, políticas, éticas, de salud y seguridad, manufacturabilidad y sustentabilidad

- muy importante
- importante
- poco importante
- nada importante

d. Capacidad para trabajar en equipos multidisciplinarios

- muy importante
- importante
- poco importante
- nada importante

e. Capacidad para identificar, formular y solucionar problemas de ingeniería

- muy importante
- importante
- poco importante
- nada importante

f. Conocimiento de la responsabilidad ética y social

- muy importante
- importante
- poco importante
- nada importante

g. Capacidad para comunicarse efectivamente

- muy importante
- importante
- poco importante
- nada importante

h. Conocimiento educativo amplio que le permita comprender el impacto de las soluciones de la ingeniería en el contexto global, económico, ambiental y social

- muy importante
- importante
- poco importante
- nada importante

i. Reconocer la necesidad de comprometerse con el mejoramiento profesional continuo y tener la habilidad de hacerlo

- muy importante
- importante
- poco importante
- nada importante

j. Conocimiento de los problemas contemporáneos

- muy importante
- importante
- poco importante
- nada importante

k. Capacidad y conocimiento para utilizar las técnicas, destrezas y herramientas de actualidad necesarias para la práctica de la ingeniería

- muy importante
- importante
- poco importante
- nada importante

l. Conocimiento de los principios y procesos relativos a la planificación, coordinación y desempeño de las organizaciones y negocios. Esto incluye la planificación estratégica, distribución de recursos, desarrollo de los recursos humanos, técnicas de liderazgo y métodos de producción

- muy importante
- importante
- poco importante
- nada importante

Acceder [Glosario](#) |

¿Su facultad, escuela o departamento realiza assessment sobre las competencias profesionales de sus egresados?

- Sí
- No

Acceder [Glosario](#) |

Según los resultados del assessment sobre las competencias profesionales de sus egresados, ¿cómo clasifica la evaluación de estas competencias?

a. Capacidad para aplicar el conocimiento en matemáticas, ciencias e ingeniería

- muy satisfactoria
- satisfactoria
- poco satisfactoria
- nada satisfactoria
- no aplica

b. Capacidad para diseñar y conducir experimentos así como para analizar e interpretar datos

- muy satisfactoria
- satisfactoria
- poco satisfactoria
- nada satisfactoria
- no aplica

c. Capacidad para diseñar un sistema, componente o proceso para cumplir con ciertas necesidades dentro de restricciones realistas como las económicas, ambientales, sociales, políticas, éticas, de salud y seguridad, manufacturabilidad y sustentabilidad

- muy satisfactoria
- satisfactoria
- poco satisfactoria
- nada satisfactoria
- no aplica

d. Capacidad para trabajar en equipos multidisciplinarios

- muy satisfactoria
- satisfactoria
- poco satisfactoria
- nada satisfactoria
- no aplica

e. Capacidad para identificar, formular y solucionar problemas de ingeniería

- muy satisfactoria
- satisfactoria
- poco satisfactoria
- nada satisfactoria
- no aplica

f. Conocimiento de la responsabilidad ética y social

- muy satisfactoria
- satisfactoria
- poco satisfactoria
- nada satisfactoria
- no aplica

g. Capacidad para comunicarse efectivamente

- muy satisfactoria
- satisfactoria
- poco satisfactoria
- nada satisfactoria
- no aplica

h. Conocimiento educativo amplio que le permita comprender el impacto de las soluciones de la ingeniería en el contexto global, económico, ambiental y social

- muy satisfactoria
- satisfactoria
- poco satisfactoria
- nada satisfactoria
- no aplica

i. Reconocer la necesidad de comprometerse con el mejoramiento profesional continuo y tener la habilidad de hacerlo

- muy satisfactoria
- satisfactoria
- poco satisfactoria
- nada satisfactoria
- no aplica

j. Conocimiento de los problemas contemporáneos

- muy satisfactoria
- satisfactoria
- poco satisfactoria
- nada satisfactoria
- no aplica

k. Capacidad y conocimiento para utilizar las técnicas, destrezas y herramientas de actualidad necesarias para la práctica de la ingeniería

- muy satisfactoria
- satisfactoria
- poco satisfactoria
- nada satisfactoria
- no aplica

l. Conocimiento de los principios y procesos relativos a la planificación, coordinación y desempeño de las organizaciones y negocios. Esto incluye la planificación estratégica, distribución de recursos, desarrollo de los recursos humanos, técnicas de liderazgo y métodos de producción

- muy satisfactoria
- satisfactoria
- poco satisfactoria
- nada satisfactoria
- no aplica

Acceder [Glosario](#) |

¿Cumplen los egresados del programa con las expectativas de los patronos para la ocupación para la cual se le encuesta en cuanto a las competencias profesionales?

- Muy satisfactoriamente
- Satisfactoriamente
- Poco satisfactoriamente
- No cumplen

Acceder [Glosario](#) |

¿Con qué frecuencia aproximada su programa consulta a los patronos sobre las competencias profesionales que deben tener los egresados para desempeñarse en la ocupación para la que usted está siendo encuestado?

- Una vez cada dos años
- Una vez cada 5 años
- Una vez cada 10 años
- Nunca los hemos consultado*

* Si eligió "Nunca los hemos consultado" favor de indicar la razón.

Acceder [Glosario](#) |

¿Entiende que la frecuencia con la que se consulta a los patronos es adecuada?

- Sí
- Debería ser mayor
- Debería ser menor

Acceder [Glosario](#) |

¿Qué estrategias utilizan para obtener información sobre los requerimientos de los patronos relacionados a las competencias esperadas en los egresados del programa para el que se le encuesta?

a. Juntas asesoras institucionales

- Utilizo frecuentemente
- Utilizo poco
- Nunca utilizo

b. Juntas asesoras para departamentos o programas académicos

- Utilizo frecuentemente
- Utilizo poco
- Nunca utilizo

c. Encuestas a patronos o empleadores

- Utilizo frecuentemente
- Utilizo poco
- Nunca utilizo

d. Entrevistas a patronos o empleadores

- Utilizo frecuentemente
- Utilizo poco
- Nunca utilizo

e. Relaciones con patronos a través de líderes institucionales

- Utilizo frecuentemente
- Utilizo poco
- Nunca utilizo

f. Participación en organizaciones, asociaciones o colegios profesionales como la Cámara de Comercio de PR, Asociación de Industriales, Colegio de Ingenieros y Agrimensores de PR

- Utilizo frecuentemente
- Utilizo poco
- Nunca utilizo

h. Participación en foros, seminarios, talleres, etc. en temas relacionados

- Utilizo frecuentemente
- Utilizo poco
- Nunca utilizo

i. Otros

Acceder [Glosario](#) |

Indique para qué proceso su programa utiliza la información que facilitan los patronos sobre los programas académicos.

a. Apoyar los procesos de acreditación institucional

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

b. Apoyar procesos de acreditaciones profesionales

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

c. Evaluación curricular

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

d. Creación de nuevos cursos

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

e. Creación de nuevos programas académicos

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

f. Desarrollo de investigación

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

g. Desarrollo de proyectos comunitarios

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

h. Crear vínculos para emplear a los egresados

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

Acceder [Glosario](#) |

¿Entiende que para el 2018 será necesaria alguna nueva competencia general o profesional en los egresados de su programa para ejercer en la ocupación para la que se le encuesta?

Sí
 No

Si su respuesta fue Sí, especifique.

Ha contestado la última pregunta de la encuesta. Sugerimos que elija un pseudónimo y lo entre en el siguiente campo. Se usará en caso que por alguna razón usted desee retirar sus respuestas luego de haber sometido el cuestionario.

NOTA: Favor de utilizar el mismo pseudónimo que utilizó en el cuestionario anterior. Gracias.

Pseudónimo:

Acceder [Glosario](#) |

Proceda a enviar las respuestas de la segunda parte del cuestionario.

NOTA: Al oprimir el botón 'Guardar respuestas' terminará el cuestionario.

Guardar respuestas

Gerente de ventas

Instrucciones

- 1) Oprima el botón **Guardar/Continuar** cada vez que desee guardar una contestación. Automáticamente avanzará a la siguiente pregunta.
- 2) Si por alguna razón desea completar el cuestionario en algún otro momento, luego de haberlo iniciado, seleccione el botón **Guardar/Continuar** para almacenar su contestación y luego seleccione **Salir** para abandonar el cuestionario.
- 3) Para volver a acceder al cuestionario a medio llenar, seleccione el enlace en el mensaje electrónico que recibió de nuestro sistema.

Nota: Recordamos que su identidad y los datos de su institución se mantendrán en confidencialidad. Los datos serán publicados solo en forma agregada.

Las siguientes preguntas se refieren al programa académico de su institución universitaria que está asociado a la ocupación que usted seleccionó en la parte 1 del cuestionario (Gerente de ventas).

¿En qué año se estableció el programa?

Acceder [Glosario](#) |

El programa académico:

- no está acreditado por una asociación profesional.
- está acreditado por Association to Advance Collegiate Schools of Business (AACSB).
- está acreditado por la Association of Collegiate Business Schools and Programs (ACBSP).

Acceder [Glosario](#) |

Indique el año académico en el que se acreditó profesionalmente el programa académico.

Acceder [Glosario](#) |

El programa académico del que se le solicita información tiene un perfil del egresado u otro enunciado que describe en alguna medida las competencias profesionales del egresado y las ocupaciones en las que se puede desempeñar.

- Sí
- No

Acceder [Glosario](#) |

Entre el perfil del egresado o enunciado que describe las competencias profesionales del egresado y las ocupaciones en las que se puede desempeñar. Puede copiarlo de sus documentos digitales y pegarlo en el recuadro. (Nota: El perfil o enunciado no será publicado en parte ni su totalidad. Los investigadores están interesados solo en estudiar los elementos de este.)

Acceder [Glosario](#) |

¿Está el perfil del egresado o enunciado que entró en la pregunta anterior publicado en su totalidad en el catálogo institucional?

- Sí
- No

Acceder [Glosario](#) |

En el catálogo institucional se ofrece una descripción completa y clara de las competencias profesionales de los egresados del programa académico del que se le solicita información.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo

Acceder [Glosario](#) |

El programa académico del que se le solicita información tiene una descripción completa y clara de las áreas ocupacionales en las que los egresados se pueden desempeñar.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo

Acceder [Glosario](#) |

Indique el nivel de importancia que tiene para su institución cada una de las siguientes competencias profesionales del programa para el cual se le solicita la información:

a. Conocimiento del contexto global, ambiental, político, económico y regulatorio de los negocios

- muy importante importante poco importante nada importante

b. Comportamiento ético y responsabilidad comunitaria en las organizaciones y la sociedad

- muy importante importante poco importante nada importante

c. Conocimiento del análisis de datos estadísticos y de la ciencia gerencial y capacidad para usar estos conocimientos en proceso de toma de decisiones de una organización

- muy importante importante poco importante nada importante

d. Conocimiento de adquisición de información, gerencia e informe de negocios (incluyendo gerencia de información y sistemas de apoyo decisional para contabilidad, producción, distribución y recursos humanos)

- muy importante importante poco importante nada importante

e. Conocimiento de la creación de valor a través de la producción integrada y distribución de bienes, servicios e información

- muy importante importante poco importante nada importante

f. Conocimiento de las dinámicas grupales e individuales en las organizaciones

- muy importante importante poco importante nada importante

g. Conocimiento de la administración de recursos humanos y su desarrollo

- muy importante importante poco importante nada importante

h. Conocimiento de teoría financiera y sus métodos: informes financieros, análisis y mercados

- muy importante importante poco importante nada importante

i. Conocimiento de gerencia estratégica y toma de decisiones en un ambiente organizacional integrado

- muy importante importante poco importante nada importante

j. Conocimiento de cómo influyen las tecnologías de la información en las estructuras y procesos de las organizaciones y las economías. Conocimiento de cómo estas influyen en los roles y en las técnicas de gerencia

- muy importante importante poco importante nada importante

k. Conocimiento de los números, sus operaciones, y sus interrelaciones incluyendo aritmética, álgebra, geometría, cálculo, estadísticas y sus aplicaciones

- muy importante importante poco importante nada importante

l. Conocimiento de los principios y métodos asociados a la demostración, promoción y venta de productos y servicios (Esto incluye estrategias y tácticas de mercadeo, técnicas de ventas y sistemas de control de ventas)

muy importante importante poco importante nada importante

m. Conocimiento de los principios y procesos para proveer servicios personales y de cliente, técnicas de avalúo de necesidades, estándares de calidad de servicio, sistemas alternativos de entregas y técnicas de evaluación de satisfacción del cliente

muy importante importante poco importante nada importante

n. Conocimiento de las políticas y prácticas relacionadas a las funciones de los recursos humanos. Esto incluye reclutamiento, selección, adiestramiento, regulaciones y procesos de promoción; compensación y paquete de beneficios, relaciones laborales y estrategias de negociación; sistemas de información personal

muy importante importante poco importante nada importante

o. Capacidad para trabajar con material o información nueva y comprender sus implicaciones

muy importante importante poco importante nada importante

p. Capacidad para activamente buscar maneras de ayudar a la gente

muy importante importante poco importante nada importante

q. Capacidad para captar las reacciones de los demás y entender por qué reaccionan en la manera en que lo hacen

muy importante importante poco importante nada importante

r. Capacidad para analizar las necesidades o requerimientos de un producto para crear un diseño

muy importante importante poco importante nada importante

Acceder [Glosario](#) |

¿Su facultad, escuela o departamento realiza assessment sobre las competencias profesionales de sus egresados?

Sí
 No

Acceder [Glosario](#) |

Según los resultados del assessment sobre las competencias profesionales de sus egresados, ¿cómo clasifica la evaluación de estas competencias?

a. Conocimiento del contexto global, ambiental, político, económico y regulatorio de los negocios

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

b. Comportamiento ético y responsabilidad comunitaria en las organizaciones y la sociedad

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

c. Conocimiento del análisis de datos estadísticos y de la ciencia gerencial y capacidad para usar estos conocimientos en proceso de toma de decisiones de una organización

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

d. Conocimiento de adquisición de información, gerencia e informe de negocios (incluyendo gerencia de información y sistemas de apoyo decisional para contabilidad, producción, distribución y recursos humanos)

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

e. Conocimiento de la creación de valor a través de la producción integrada y distribución de bienes, servicios e información

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

f. Conocimiento de las dinámicas grupales e individuales en las organizaciones

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

g. Conocimiento de la administración de recursos humanos y su desarrollo

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

h. Conocimiento de teoría financiera y sus métodos: informes financieros, análisis y mercados

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

i. Conocimiento de gerencia estratégica y toma de decisiones en un ambiente organizacional integrado

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

j. Conocimiento de cómo influyen las tecnologías de la información en las estructuras y procesos de las organizaciones y las economías. Conocimiento de como influyen en los roles y las técnicas de gerencia

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

k. Conocimiento de los números, sus operaciones, y sus interrelaciones incluyendo aritmética, álgebra, geometría, cálculo, estadísticas y sus aplicaciones

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

l. Conocimiento de los principios y métodos asociados a la demostración, promoción y venta de productos y servicios (Esto incluye estrategias y tácticas de mercadeo, técnicas de ventas y sistemas de control de ventas)

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

m. Conocimiento de los principios y procesos para proveer servicios personales y de cliente, técnicas de avalúo de necesidades, estándares de calidad de servicio, sistemas alternativos de entregas y técnicas de evaluación de satisfacción del cliente

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

n. Conocimiento de las políticas y prácticas relacionadas a las funciones de los recursos humanos. Esto incluye reclutamiento, selección, adiestramiento, regulaciones y procesos de promoción; compensación y paquete de beneficios, relaciones laborales y estrategias de negociación; sistemas de información personal

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

o. Capacidad para trabajar con material o información nueva y comprender sus implicaciones

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

p. Capacidad para activamente buscar maneras de ayudar a la gente

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

q. Capacidad para captar las reacciones de los demás y entender por qué reaccionan en la manera en que lo hacen

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

r. Capacidad para analizar las necesidades o requerimientos de un producto para crear un diseño

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

Acceder [Glosario](#) |

¿Cumplen los egresados del programa con las expectativas de los patronos para la ocupación para la cual se le encuesta en cuanto a las competencias profesionales?

- Muy satisfactoriamente
- Satisfactoriamente
- Poco satisfactoriamente
- No cumplen

Acceder [Glosario](#) |

¿Con qué frecuencia aproximada su programa consulta a los patronos sobre las competencias profesionales que deben tener los egresados para desempeñarse en la ocupación para la que usted está siendo encuestado?

- Una vez cada dos años
- Una vez cada 5 años
- Una vez cada 10 años
- Nunca los hemos consultado*

* Si eligió "Nunca los hemos consultado" favor de indicar la razón.

¿Entiende que la frecuencia con la que se consulta a los patronos es adecuada?

- Sí
- Debería ser mayor
- Debería ser menor

¿Qué estrategias utilizan para obtener información sobre los requerimientos de los patronos relacionados a las competencias esperadas en los egresados del programa para el que se le encuesta?

a. Juntas asesoras institucionales

- Utilizo frecuentemente
- Utilizo poco
- Nunca utilizo

b. Juntas asesoras para departamentos o programas académicos

- Utilizo frecuentemente
- Utilizo poco
- Nunca utilizo

c. Encuestas a patronos o empleadores

- Utilizo frecuentemente
- Utilizo poco
- Nunca utilizo

d. Entrevistas a patronos o empleadores

- Utilizo frecuentemente
- Utilizo poco
- Nunca utilizo

e. Relaciones con patronos a través de líderes institucionales

- Utilizo frecuentemente
- Utilizo poco
- Nunca utilizo

f. Participación en organizaciones, asociaciones o colegios profesionales como la Cámara de Comercio de PR, Asociación de Industriales, Colegio de Ingenieros y Agrimensores de PR

- Utilizo frecuentemente
- Utilizo poco
- Nunca utilizo

h. Participación en foros, seminarios, talleres, etc. en temas relacionados

- Utilizo frecuentemente
- Utilizo poco
- Nunca utilizo

i. Otros

Indique para qué proceso su programa utiliza la información que facilitan los patronos sobre los programas académicos.

a. Apoyar los procesos de acreditación institucional

- Utilizo frecuentemente
- Utilizo poco
- Nunca utilizo

b. Apoyar procesos de acreditaciones profesionales

- Utilizo frecuentemente
- Utilizo poco
- Nunca utilizo

c. Evaluación curricular

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

d. Creación de nuevos cursos

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

e. Creación de nuevos programas académicos

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

f. Desarrollo de investigación

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

g. Desarrollo de proyectos comunitarios

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

h. Crear vínculos para emplear a los egresados

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

Acceder [Glosario](#) |

¿Entiende que para el 2018 será necesaria alguna nueva competencia general o profesional en los egresados de su programa para ejercer en la ocupación para la que se le encuesta?

Sí
 No

Si su respuesta fue Sí, especifique.

Si su respuesta fue Sí, especifique.

Ha contestado la última pregunta de la encuesta. Sugerimos que elija un pseudónimo y lo entre en el siguiente campo. Se usará en caso que por alguna razón usted desee retirar sus respuestas luego de haber sometido el cuestionario.

NOTA: Favor de utilizar el mismo pseudónimo que utilizó en el cuestionario anterior. Gracias.

Pseudónimo:

Acceder [Glosario](#) |

Hasta aquí las preguntas del cuestionario. Las siguientes preguntas son para que usted evalúe el instrumento.

1. El tamaño de las letras es adecuado.

Totalmente de acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo

2. El tipo de letra es claro.

Totalmente de acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo

3. Las preguntas están redactadas claramente.

Totalmente de acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo

4. Las contestaciones en las preguntas de selección múltiple son claras.

Totalmente de acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo

5. Las contestaciones en las preguntas de selección múltiple son diferenciables.

Totalmente de acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo

6. La secuencia de las preguntas es adecuada.

Totalmente de acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo

7. Me sentí cómodo contestando el cuestionario.

Totalmente de acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo

8. El tiempo que demoré completando el cuestionario fue:

10 – 15 min 16 - 20 min 21 – 25 min 26 – 30 min más de 30 min

9. Si desea hacer alguna recomendación o comentario puede hacerlo en el siguiente espacio.

Le agradecemos mucho su colaboración en la validación de este instrumento.

Proceda a enviar las respuestas de la segunda parte del cuestionario.

NOTA: Al oprimir el botón 'Guardar respuestas' terminará el cuestionario.

Farmacéuticos

Instrucciones

- 1) Oprima el botón **Guardar/Continuar** cada vez que desee guardar una contestación. Automáticamente avanzará a la siguiente pregunta.
- 2) Si por alguna razón desea completar el cuestionario en algún otro momento, luego de haberlo iniciado, seleccione el botón **Guardar/Continuar** para almacenar su contestación y luego seleccione **Salir** para abandonar el cuestionario.
- 3) Para volver a acceder al cuestionario a medio llenar, seleccione el enlace en el mensaje electrónico que recibió de nuestro sistema.

Nota: Recordamos que su identidad y los datos de su institución se mantendrán en confidencialidad. Los datos serán publicados solo en forma agregada.

Las siguientes preguntas se refieren al programa académico de su institución universitaria que está asociado al área ocupacional que usted seleccionó en la parte 1 del cuestionario (Farmacéutico).

¿En qué año se estableció el programa?

Acceder [Glosario](#) |

El programa académico:

- no está acreditado por una asociación profesional.
- está acreditado por la Accreditation Council for Pharmacy Education (ACPE)
- está acreditado por la North American Pharmaceutical Licensure Examination (NAPLEX)

Acceder [Glosario](#) |

Indique el año académico en el que se acreditó profesionalmente el programa académico.

Acceder [Glosario](#) |

El programa académico del que se le solicita información tiene un perfil del egresado u otro enunciado que describe en alguna medida las competencias profesionales del egresado y las ocupaciones en las que se puede desempeñar.

- Sí
- No

Acceder [Glosario](#) |

Entre el perfil del egresado o enunciado que describe las competencias profesionales del egresado y las ocupaciones en las que se puede desempeñar. Puede copiarlo de sus documentos digitales y pegarlo en el recuadro. (Nota: El perfil o enunciado no será publicado en parte ni su totalidad. Los investigadores están interesados solo en estudiar los elementos de este.)

Acceder [Glosario](#) |

¿Está el perfil del egresado o enunciado que entró en la pregunta anterior publicado en su totalidad en el catálogo institucional?

- Sí
- No

Acceder [Glosario](#) |

En el catálogo institucional se ofrece una descripción completa y clara de las competencias profesionales de los egresados del programa académico del que se le solicita información.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo

Acceder [Glosario](#) |

El programa académico del que se le solicita información tiene una descripción completa y clara de las áreas ocupacionales en las que los egresados se pueden desempeñar.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo

Acceder [Glosario](#) |

Indique el nivel de importancia que tiene para su institución cada una de las siguientes competencias profesionales del programa para el cual se le solicita la información:

a. Capacidad para proveer cuidado de salud centrado en el paciente a través del diseño, implementación, monitoreo, evaluación y modificación de planes de cuidado farmacéutico específicos para el paciente (considerando los conocimientos de salud, la diversidad y los aspectos de comportamiento psicosocial) basado en evidencia

- muy importante
- importante
- poco importante
- nada importante

b. Capacidad para proveer cuidado de salud centrado en el paciente a través de su desempeño efectivo como miembro de un equipo interprofesional de cuidado de salud

- muy importante
- importante
- poco importante
- nada importante

c. Capacidad para desempeñar una práctica efectiva de cuidado de salud centrada en el paciente que incluya el establecimiento y mercadeo y que sea compensada por la administración de terapia medicinal y la prestación de servicios de cuidado al paciente

- muy importante
- importante
- poco importante
- nada importante

d. Capacidad para proveer cuidado de salud centrado en la población a través del desarrollo y la implementación de programas de manejo de enfermedades basados en evidencia y protocolos basados en análisis epidemiológico y datos farmacoeconómicos, criterios de medicación, revisión de uso de medicación y estrategias de reducción de riesgos

- muy importante
- importante
- poco importante
- nada importante

e. Capacidad para manejar recursos humanos, físicos, médicos, informativos y tecnológicos de modo que asegure su uso en la prestación de cuidado de salud de modo eficiente y costo efectivo

- muy importante
- importante
- poco importante
- nada importante

f. Capacidad para manejar sistemas de uso de medicación aplicando datos específicos del paciente o población, estrategias de mejoramiento de calidad, medicación segura y programas de reducción de errores, procesos de investigación para minimizar adversidades con los medicamentos y optimizar los resultados del paciente, y para ayudar a diseñar los beneficios de la farmacia

- muy importante
- importante
- poco importante
- nada importante

g. Capacidad para promover la disponibilidad de servicios efectivos de salud y prevención, las políticas de salud utilizando datos específicos de la población, estrategias de mejoramiento de calidad, informática, y procesos de investigación para identificar y solucionar problemas de salud pública y para ayudar a desarrollar política pública de salud

- muy importante
- importante
- poco importante
- nada importante

h. Capacidad para obtener, interpretar y evaluar la información del paciente para determinar la presencia de una enfermedad o condición médica, evaluar la necesidad de tratamiento o de ser referido, e identificar los factores que afectan la salud de un paciente en específico, la farmacoterapia o el tratamiento de la enfermedad

- muy importante
- importante
- poco importante
- nada importante

i. Capacidad para identificar, evaluar y comunicar al paciente o al proveedor de cuidados de salud la idoneidad de determinado agente farmacoterapéutico del paciente, regímenes de dosificación, formas de administrar el fármaco, vías de administración y sistemas de entrega

- muy importante
- importante
- poco importante
- nada importante

j. Capacidad para evaluar información sobre factores farmacoeconómicos, regímenes de dosificación, formas de dosificación, sistemas de envíos y rutas de administración para identificar y seleccionar agentes farmacoterapéuticos óptimos para el paciente

muy importante importante poco importante nada importante

k. Capacidad para administrar el régimen de medicamentos mediante el seguimiento y evaluación del paciente o la información que suministra el paciente, colaborando con otros profesionales de la salud y educando al paciente

muy importante importante poco importante nada importante

l. Capacidad para realizar los cálculos necesarios para preparar, dispensar y administrar medicamentos

muy importante importante poco importante nada importante

m. Capacidad para seleccionar y dispensar medicamentos de una manera que promueva el uso seguro y eficaz

muy importante importante poco importante nada importante

n. Capacidad para hacer preparaciones extemporáneas y productos estériles

muy importante importante poco importante nada importante

o. Capacidad para acceder, evaluar y aplicar la información para promover la salud óptima

muy importante importante poco importante nada importante

p. Capacidad para educar al público y a los profesionales públicos relacionado con las condiciones médicas, bienestar, suplementos dietéticos y dispositivos médicos

muy importante importante poco importante nada importante

q. Conocimiento de la composición, estructura y propiedades de las sustancias y de los procesos químicos y las transformaciones que experimentan. Esto incluye el uso de productos químicos y sus interacciones, signos de peligro, técnicas de producción y métodos de eliminación

muy importante importante poco importante nada importante

Acceder [Glosario](#) |

¿Su facultad, escuela o departamento realiza assessment sobre las competencias profesionales de sus egresados?

Sí
 No

Acceder [Glosario](#) |

Según los resultados del assessment sobre las competencias profesionales de sus egresados, ¿cómo clasifica la evaluación de estas competencias?

a. Capacidad para proveer cuidado de salud centrado en el paciente a través del diseño, implementación, monitoreo, evaluación y modificación de planes de cuidado farmacéutico específicos para el paciente (considerando los conocimientos de salud, la diversidad y los aspectos de comportamiento psicosocial) y que sea basado en evidencia

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

b. Capacidad para proveer cuidado de salud centrado en el paciente a través de su desempeño efectivo como miembro de un equipo interprofesional de cuidado de salud

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

c. Capacidad para desempeñar una práctica efectiva de cuidado de salud centrada en el paciente que incluya el establecimiento y mercadeo y que sea compensada por la administración de terapia medicinal y la prestación de servicios de cuidado al paciente

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

d. Capacidad para proveer cuidado de salud centrado en la población a través del desarrollo y la implementación de programas de manejo de enfermedades basados en evidencia y protocolos basados en análisis epidemiológico y datos farmacoeconómicos, criterios de medicación, revisión de uso de medicación y estrategias de reducción de riesgos

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

e. Capacidad para manejar recursos humanos, físicos, médicos, informativos y tecnológicos de modo que asegure su uso en la prestación de cuidado de salud de modo eficiente y costo efectivo

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

f. Capacidad para manejar sistemas de uso de medicación aplicando datos específicos del paciente o población, estrategias de mejoramiento de calidad, medicación segura y programas de reducción de errores, procesos de investigación para minimizar adversidades con los medicamentos y optimizar los resultados del paciente, y para ayudar a diseñar los beneficios de la farmacia

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

g. Capacidad para promover la disponibilidad servicios efectivos de salud y prevención y políticas de salud utilizando datos específicos de la población, estrategias de mejoramiento de calidad, informática, y procesos de investigación para identificar y solucionar problemas de salud pública y para ayudar a desarrollar política pública de salud

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

h. Capacidad para obtener, interpretar y evaluar la información del paciente para determinar la presencia de una enfermedad o condición médica, evaluar la necesidad de tratamiento o de ser referido, e identificar los factores que afectan la salud de un paciente en específico, la farmacoterapia o el tratamiento de la enfermedad

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

i. Capacidad para identificar, evaluar y comunicar al paciente o al proveedor de cuidados de salud la idoneidad de determinado agente farmacoterapéutico del paciente, regímenes de dosificación, formas de administrar el fármaco, vías de administración y sistemas de entrega

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

j. Capacidad para evaluar información sobre factores farmacoeconómicos, regímenes de dosificación, formas de dosificación, sistemas de envíos y rutas de administración para identificar y seleccionar agentes farmacoterapéuticos óptimos para el paciente

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

k. Capacidad para administrar el régimen de medicamentos mediante el seguimiento y evaluación del paciente o la información que suministra el paciente, colaborando con otros profesionales de la salud y educando al paciente

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

l. Capacidad para realizar los cálculos necesarios para preparar, dispensar y administrar medicamentos

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

m. Capacidad para seleccionar y dispensar medicamentos de una manera que promueva el uso seguro y eficaz

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

n. Capacidad para hacer preparaciones extemporáneas y productos estériles

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

o. Capacidad para acceder, evaluar y aplicar la información para promover la salud óptima

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

p. Capacidad para educar al público y a los profesionales públicos relacionado con las condiciones médicas, bienestar, suplementos dietéticos y dispositivos médicos

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

q. Conocimiento de la composición, estructura y propiedades de las sustancias y de los procesos químicos y las transformaciones que experimentan. Esto incluye el uso de productos químicos y sus interacciones, signos de peligro, técnicas de producción y métodos de eliminación

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

Acceder [Glosario](#) |

¿Cumplen los egresados del programa con las expectativas de los patronos para la ocupación para la cual se le encuesta en cuanto a las competencias profesionales?

Muy satisfactoriamente
 Satisfactoriamente
 Poco satisfactoriamente
 No cumplen

Acceder [Glosario](#) |

¿Con qué frecuencia aproximada su programa consulta a los patronos sobre las competencias profesionales que deben tener los egresados para desempeñarse en la ocupación para la que usted está siendo encuestado?

- Una vez cada dos años
- Una vez cada 5 años
- Una vez cada 10 años
- Nunca los hemos consultado*

*Si eligió "Nunca los hemos consultado" favor de indicar la razón.

Acceder [Glosario](#) |

¿Entiende que la frecuencia con la que se consulta a los patronos es adecuada?

- Sí
- Debería ser mayor
- Debería ser menor

Acceder [Glosario](#) |

¿Qué estrategias utilizan para obtener información sobre los requerimientos de los patronos relacionados a las competencias esperadas en los egresados del programa para el que se le encuesta?

a. Juntas asesoras institucionales

- Utilizo frecuentemente
- Utilizo poco
- Nunca utilizo

b. Juntas asesoras para departamentos o programas académicos

- Utilizo frecuentemente
- Utilizo poco
- Nunca utilizo

c. Encuestas a patronos o empleadores

- Utilizo frecuentemente
- Utilizo poco
- Nunca utilizo

d. Entrevistas a patronos o empleadores

- Utilizo frecuentemente
- Utilizo poco
- Nunca utilizo

e. Relaciones con patronos a través de líderes institucionales

- Utilizo frecuentemente
- Utilizo poco
- Nunca utilizo

f. Participación en organizaciones, asociaciones o colegios profesionales como la Cámara de Comercio de PR, Asociación de Industriales, Colegio de Ingenieros y Agrimensores de PR, etc.

- Utilizo frecuentemente
- Utilizo poco
- Nunca utilizo

h. Participación en foros, seminarios, talleres, etc. en temas relacionados

- Utilizo frecuentemente
- Utilizo poco
- Nunca utilizo

i. Otros

Acceder [Glosario](#) |

Indique para qué proceso su programa utiliza la información que facilitan los patronos sobre los programas académicos.

a. Apoyar los procesos de acreditación institucional

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

b. Apoyar procesos de acreditaciones profesionales

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

c. Evaluación curricular

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

d. Creación de nuevos cursos

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

e. Creación de nuevos programas académicos

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

f. Desarrollo de investigación

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

g. Desarrollo de proyectos comunitarios

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

h. Crear vínculos para emplear a los egresados

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

Acceder [Glosario](#) |

¿Entiende que para el 2018 será necesaria alguna nueva competencia general o profesional en los egresados de su programa para ejercer en la ocupación para la que se le encuesta?

Sí
 No

Si su respuesta fue Sí, especifique.

Ha contestado la última pregunta del cuestionario. Sugerimos que elija un pseudónimo y lo entre en el siguiente campo. Se usará en caso que por alguna razón usted desee retirar sus respuestas luego de haber sometido el cuestionario.

NOTA: Favor de utilizar el mismo pseudónimo que utilizó en el cuestionario anterior. Gracias.

Pseudónimo:

Acceder [Glosario](#) |

Hasta aquí las preguntas del cuestionario. Las siguientes preguntas son para que usted evalúe el instrumento.

1. El tamaño de las letras es adecuado.

Totalmente de acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo

2. El tipo de letra es claro.

Totalmente de acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo

3. Las preguntas están redactadas claramente.

Totalmente de acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo

4. Las contestaciones en las preguntas de selección múltiple son claras.

Totalmente de acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo

5. Las contestaciones en las preguntas de selección múltiple son diferenciables.

Totalmente de acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo

6. La secuencia de las preguntas es adecuada.

Totalmente de acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo

7. Me sentí cómodo contestando el cuestionario.

Totalmente de acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo

8. El tiempo que demoré completando el cuestionario fue:

10 – 15 min 16 - 20 min 21 – 25 min 26 – 30 min más de 30 min

9. Si desea hacer alguna recomendación o comentario puede hacerlo en el siguiente espacio.

Le agradecemos mucho su colaboración en la validación de este instrumento.

Proceda a enviar las respuestas de la segunda parte del cuestionario.

NOTA: Al oprimir el botón 'Guardar respuestas' terminará el cuestionario.

Especialista en relaciones públicas

Instrucciones

- 1) Oprima el botón **Guardar/Continuar** cada vez que desee guardar una contestación. Automáticamente avanzará a la siguiente pregunta.
- 2) Si por alguna razón desea completar el cuestionario en algún otro momento, luego de haberlo iniciado, seleccione el botón **Guardar/Continuar** para almacenar su contestación y luego seleccione **Salir** para abandonar el cuestionario.
- 3) Para volver a acceder al cuestionario a medio llenar, seleccione el enlace en el mensaje electrónico que recibió de nuestro sistema.

Nota: Recordamos que su identidad y los datos de su institución se mantendrán en confidencialidad. Los datos serán publicados solo en forma agregada.

Las siguientes preguntas se refieren al programa académico de su institución universitaria que está asociado al área ocupacional que usted seleccionó en la parte 1 del cuestionario (Especialista en relaciones públicas).

¿En qué año se estableció el programa?

Acceder [Glosario](#) |

El programa académico:

- no está acreditado por una asociación profesional.
- está acreditado por Accredited Education in Journalism and Mass Communications (ACEJMC).

Acceder [Glosario](#) |

Indique el año académico en el que se acreditó profesionalmente el programa académico.

Acceder [Glosario](#) |

El programa académico del que se le solicita información tiene un perfil del egresado u otro enunciado que describe en alguna medida las competencias profesionales del egresado y las ocupaciones en las que se puede desempeñar.

- Sí
- No

Acceder [Glosario](#) |

Entre el perfil del egresado o enunciado que describe las competencias profesionales del egresado y las ocupaciones en las que se puede desempeñar. Puede copiarlo de sus documentos digitales y pegarlo en el recuadro. (Nota: El perfil o enunciado no será publicado en parte ni su totalidad. Los investigadores están interesados solo en estudiar los elementos de este.)

Acceder [Glosario](#) |

¿Está el perfil del egresado o enunciado que entró en la pregunta anterior publicado en su totalidad en el catálogo institucional?

- Sí
- No

En el catálogo institucional se ofrece una descripción completa y clara de las competencias profesionales de los egresados del programa académico del que se le solicita información.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo

Acceder [Glosario](#) | [Salir](#)

El programa académico del que se le solicita información tiene una descripción completa y clara de las áreas ocupacionales en las que los egresados se pueden desempeñar.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo

Acceder [Glosario](#) | [Salir](#)

Indique el nivel de importancia que tiene para su institución cada una de las siguientes competencias profesionales del programa para el cual se le solicita la información:

a. Conocimiento del contexto global, ambiental, político, económico y regulatorio de los negocios

- muy importante importante poco importante nada importante

b. Comportamiento ético y responsabilidad comunitaria en las organizaciones y la sociedad

- muy importante importante poco importante nada importante

c. Conocimiento del análisis de datos estadísticos y de la ciencia gerencial y capacidad para usar estos conocimientos en proceso de toma de decisiones de una organización

- muy importante importante poco importante nada importante

d. Conocimiento de adquisición de información, gerencia e informe de negocios (incluyendo gerencia de información y sistemas de apoyo decisional para contabilidad, producción, distribución y recursos humanos)

- muy importante importante poco importante nada importante

e. Conocimiento de la creación de valor a través de la producción integrada y distribución de bienes, servicios e información

- muy importante importante poco importante nada importante

f. Conocimiento de las dinámicas grupales e individuales en las organizaciones

- muy importante importante poco importante nada importante

g. Conocimiento de la administración de recursos humanos y su desarrollo

- muy importante importante poco importante nada importante

h. Conocimiento de teoría financiera y sus métodos: informes financieros, análisis y mercados

- muy importante importante poco importante nada importante

i. Conocimiento de gerencia estratégica y toma de decisiones en un ambiente organizacional integrado

- muy importante importante poco importante nada importante

j. Conocimiento de cómo influyen las tecnologías de la información en las estructuras y procesos de las organizaciones y las economías. Conocimiento de cómo estas influyen en los roles y en las técnicas de gerencia

- muy importante importante poco importante nada importante

k. Conocimiento de los números, sus operaciones, y sus interrelaciones incluyendo aritmética, álgebra, geometría, cálculo, estadísticas y sus aplicaciones

- muy importante importante poco importante nada importante

l. Conocimiento de los principios y métodos asociados a la demostración, promoción y venta de productos y servicios (Esto incluye estrategias y tácticas

de mercadeo, técnicas de ventas y sistemas de control de ventas)

muy importante importante poco importante nada importante

m. Conocimiento de producción de medios, comunicación, técnicas y métodos de diseminación incluyendo las formas alternativas de informar y entretener en forma escrita, oral y visual

muy importante importante poco importante nada importante

n. Conocimiento de transmisión, locución, "switching", control y operación de sistemas de telecomunicación

muy importante importante poco importante nada importante

o. Capacidad para trabajar con material o información nueva y comprender sus implicaciones

muy importante importante poco importante nada importante

p. Capacidad para activamente buscar maneras de ayudar a la gente

muy importante importante poco importante nada importante

q. Capacidad para captar las reacciones de los demás y entender por qué reaccionan en la manera en que lo hacen

muy importante importante poco importante nada importante

Acceder [Glosario](#) |

¿Su facultad, escuela o departamento realiza assessment sobre las competencias profesionales de sus egresados?

Sí

No

Acceder [Glosario](#) |

Según los resultados del assessment sobre las competencias profesionales de sus egresados, ¿cómo clasifica la evaluación de estas competencias?

a. Conocimiento del contexto global, ambiental, político, económico y regulatorio de los negocios.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

b. Comportamiento ético y responsabilidad comunitaria en las organizaciones y la sociedad

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

c. Conocimiento del análisis de datos estadísticos y de la ciencia gerencial y capacidad para usar estos conocimientos en proceso de toma de decisiones de una organización

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

d. Conocimiento de adquisición de información, gerencia e informe de negocios (incluyendo gerencia de información y sistemas de apoyo decisional para contabilidad, producción, distribución y recursos humanos)

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

e. Conocimiento de la creación de valor a través de la producción integrada y distribución de bienes, servicios e información

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

f. Conocimiento de las dinámicas grupales e individuales en las organizaciones

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

g. Conocimiento de la administración de recursos humanos y su desarrollo

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

h. Conocimiento de teoría financiera y sus métodos: informes financieros, análisis y mercados

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

i. Conocimiento de gerencia estratégica y toma de decisiones en un ambiente organizacional integrado

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

j. Conocimiento de cómo influyen las tecnologías de la información en las estructuras y procesos de las organizaciones y las economías. Conocimiento de cómo estas influyen en los roles y en las técnicas de gerencia

- muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

k. Conocimiento de los números, sus operaciones, y sus interrelaciones incluyendo aritmética, álgebra, geometría, cálculo, estadísticas y sus aplicaciones

- muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

l. Conocimiento de los principios y métodos asociados a la demostración, promoción y venta de productos y servicios (Esto incluye estrategias y tácticas de mercadeo, técnicas de ventas y sistemas de control de ventas)

- muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

m. Conocimiento de producción de medios, comunicación, técnicas y métodos de disseminación incluyendo las formas alternativas de informar y entretener en forma escrita, oral y visual

- muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

n. Conocimiento de transmisión, locución, "switching", control y operación de sistemas de telecomunicación

- muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

o. Capacidad para trabajar con material o información nueva y comprender sus implicaciones

- muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

p. Capacidad para activamente buscar maneras de ayudar a la gente

- muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

q. Capacidad para captar las reacciones de los demás y entender por qué reaccionan en la manera en que lo hacen

- muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

Acceder [Glosario](#) |

¿Cumplen los egresados del programa con las expectativas de los patronos para la ocupación para la cual se le encuesta en cuanto a las competencias profesionales?

- Muy satisfactoriamente
 Satisfactoriamente
 Poco satisfactoriamente
 No cumplen

Acceder [Glosario](#) |

¿Con qué frecuencia aproximada su programa consulta a los patronos sobre las competencias profesionales que deben tener los egresados para desempeñarse en la ocupación para la que usted está siendo encuestado?

- Una vez cada dos años
 Una vez cada 5 años
 Una vez cada 10 años
 Nunca los hemos consultado*

* Si eligió "Nunca los hemos consultado" favor de indicar la razón.

Acceder [Glosario](#) |

¿Entiende que la frecuencia con la que se consulta a los patronos es adecuada?

- Sí
 Debería ser mayor
 Debería ser menor

¿Qué estrategias utilizan para obtener información sobre los requerimientos de los patronos relacionados a las competencias esperadas en los egresados del programa para el que se le encuesta?

a. Juntas asesoras institucionales

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

b. Juntas asesoras para departamentos o programas académicos.

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

c. Encuestas a patronos o empleadores

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

d. Entrevistas a patronos o empleadores

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

e. Relaciones con patronos a través de líderes institucionales

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

f. Participación en organizaciones, asociaciones o colegios profesionales como la Cámara de Comercio de PR, Asociación de Industriales, Colegio de Ingenieros y Agrimensores de PR

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

h. Participación en foros, seminarios, talleres, etc. en temas relacionados

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

i. Otros

Indique para qué proceso su programa utiliza la información que facilitan los patronos sobre los programas académicos.

a. Apoyar los procesos de acreditación institucional

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

b. Apoyar procesos de acreditaciones profesionales

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

c. Evaluación curricular

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

d. Creación de nuevos cursos

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

e. Creación de nuevos programas académicos

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

f. Desarrollo de investigación

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

g. Desarrollo de proyectos comunitarios

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

h. Crear vínculos para emplear a los egresados

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

Acceder [Glosario](#) |

¿Entiende que para el 2018 será necesaria alguna nueva competencia general o profesional en los egresados de su programa para ejercer en la ocupación para la que se le encuesta?

Sí
 No

Si su respuesta fue Sí, especifique.

Ha contestado la última pregunta del cuestionario. Sugerimos que elija un pseudónimo y lo entre en el siguiente campo. Se usará en caso que por alguna razón usted desee retirar sus respuestas luego de haber sometido el cuestionario.

NOTA: Favor de utilizar el mismo pseudónimo que utilizó en el cuestionario anterior. Gracias.

Pseudónimo:

Acceder [Glosario](#) |

Hasta aquí las preguntas del cuestionario. Las siguientes preguntas son para que usted evalúe el instrumento.

1. El tamaño de las letras es adecuado.

Totalmente de acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo

2. El tipo de letra es claro.

Totalmente de acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo

3. Las preguntas están redactadas claramente.

Totalmente de acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo

4. Las contestaciones en las preguntas de selección múltiple son claras.

Totalmente de acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo

5. Las contestaciones en las preguntas de selección múltiple son diferenciables.

Totalmente de acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo

6. La secuencia de las preguntas es adecuada.

Totalmente de acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo

7. Me sentí cómodo contestando el cuestionario.

Totalmente de acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo

8. El tiempo que demoré completando el cuestionario fue:

10 – 15 min 16 - 20 min 21 – 25 min 26 – 30 min más de 30 min

9. Si desea hacer alguna recomendación o comentario puede hacerlo en el siguiente espacio.

Le agradecemos mucho su colaboración en la validación de este instrumento.

Proceda a enviar las respuestas de la segunda parte del cuestionario.

NOTA: Al oprimir el botón 'Guardar respuestas' terminará el cuestionario.

Guardar respuestas

Contadores y Auditores

Instrucciones

- 1) Oprima el botón **Guardar/Continuar** cada vez que desee guardar una contestación. Automáticamente avanzará a la siguiente pregunta.
- 2) Si por alguna razón desea completar el cuestionario en algún otro momento, luego de haberlo iniciado, seleccione el botón **Guardar/Continuar** para almacenar su contestación y luego seleccione **Salir** para abandonar el cuestionario.
- 3) Para volver a acceder al cuestionario a medio llenar, seleccione el enlace en el mensaje electrónico que recibió de nuestro sistema.

Nota: Recordamos que su identidad y los datos de su institución se mantendrán en confidencialidad. Los datos serán publicados solo en forma agregada.

Las siguientes preguntas se refieren al programa académico de su institución universitaria que está asociado a la ocupación que usted seleccionó en la parte 1 del cuestionario (Contadores y Auditores).

¿En qué año se estableció el programa?

Acceder [Glosario](#) |

El programa académico:

- no está acreditado por una asociación profesional.
- está acreditado por la Accreditation Board for Engineering and Technology (ABET).

Acceder [Glosario](#) |

Indique el año académico en el que se acreditó profesionalmente el programa académico.

Acceder [Glosario](#) |

El programa académico del que se le solicita información tiene un perfil del egresado u otro enunciado que describe en alguna medida las competencias profesionales del egresado y las ocupaciones en las que se puede desempeñar.

- Sí
- No

Acceder [Glosario](#) |

Entre el perfil del egresado o enunciado que describe las competencias profesionales del egresado y las ocupaciones en las que se puede desempeñar. Puede copiarlo de sus documentos digitales y pegarlo en el recuadro. (Nota: El perfil o enunciado no será publicado en parte ni su totalidad. Los investigadores están interesados solo en estudiar los elementos de este.)

Acceder [Glosario](#) |

¿Está el perfil del egresado o enunciado que entró en la pregunta anterior publicado en su totalidad en el catálogo institucional?

- Sí
- No

Acceder [Glosario](#) |

En el catálogo institucional se ofrece una descripción completa y clara de las competencias profesionales de los egresados del programa académico del que se le solicita información.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo

Acceder [Glosario](#) |

El programa académico del que se le solicita información tiene una descripción completa y clara de las áreas ocupacionales en las que los egresados se pueden desempeñar.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo

Acceder [Glosario](#) |

Indique el nivel de importancia que tiene para su institución cada una de las siguientes competencias profesionales del programa para el cual se le solicita la información:

a. Conocimiento del contexto global, ambiental, político, económico y regulatorio de los negocios

- muy importante importante poco importante nada importante

b. Comportamiento ético y responsabilidad comunitaria en las organizaciones y la sociedad

- muy importante importante poco importante nada importante

c. Conocimiento del análisis de datos estadísticos y de la ciencia gerencial y capacidad para usar estos conocimientos en proceso de toma de decisiones de una organización

- muy importante importante poco importante nada importante

d. Conocimiento de adquisición de información, gerencia e informe de negocios (incluyendo gerencia de información y sistemas de apoyo decisional para contabilidad, producción, distribución y recursos humanos)

- muy importante importante poco importante nada importante

e. Conocimiento de la creación de valor a través de la producción integrada y distribución de bienes, servicios e información

- muy importante importante poco importante nada importante

f. Conocimiento de las dinámicas grupales e individuales en las organizaciones

- muy importante importante poco importante nada importante

g. Conocimiento de la administración de recursos humanos y su desarrollo

- muy importante importante poco importante nada importante

h. Conocimiento de teoría financiera y sus métodos: informes financieros, análisis y mercados

- muy importante importante poco importante nada importante

i. Conocimiento de gerencia estratégica y toma de decisiones en un ambiente organizacional integrado

- muy importante importante poco importante nada importante

j. Conocimiento de cómo influyen las tecnologías de la información en las estructuras y procesos de las organizaciones y las economías. Conocimiento de cómo estas influyen en los roles y en las técnicas de gerencia

- muy importante importante poco importante nada importante

k. Conocimiento de los números, sus operaciones, y sus interrelaciones incluyendo aritmética, álgebra, geometría, cálculo, estadísticas y sus aplicaciones

- muy importante importante poco importante nada importante

l. Capacidad para trabajar con material o información nueva y comprender sus implicaciones

- muy importante importante poco importante nada importante

m. Capacidad para analizar las necesidades o requerimientos de un producto para crear un diseño

muy importante importante poco importante nada importante

Acceder [Glosario](#) |

¿Su facultad, escuela o departamento realiza assessment sobre las competencias profesionales de sus egresados?

Sí
 No

Acceder [Glosario](#) |

Según los resultados del assessment sobre las competencias profesionales de sus egresados, ¿cómo clasifica la evaluación de estas competencias?

a. Conocimiento del contexto global, ambiental, político, económico y regulatorio de los negocios

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

b. Comportamiento ético y responsabilidad comunitaria en las organizaciones y la sociedad

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

c. Conocimiento del análisis de datos estadísticos y de la ciencia gerencial y capacidad para usar estos conocimientos en proceso de toma de decisiones de una organización

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

d. Conocimiento de adquisición de información, gerencia e informe de negocios (incluyendo gerencia de información y sistemas de apoyo decisional para contabilidad, producción, distribución y recursos humanos)

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

e. Conocimiento de las creación de valor a través de la producción integrada y distribución de bienes, servicios e información

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

f. Conocimiento de las dinámicas grupales e individuales en las organizaciones

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

g. Conocimiento de la administración de recursos humanos y su desarrollo

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

h. Conocimiento de teoría financiera y sus métodos: informes financieros, análisis y mercados

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

i. Conocimiento de gerencia estratégica y toma de decisiones en un ambiente organizacional integrado

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

j. Conocimiento de cómo influyen las tecnologías de la información en las estructuras y procesos de las organizaciones y las economías. Conocimiento de cómo estas influyen en los roles y en las técnicas de gerencia

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

k. Conocimiento de los números, sus operaciones, y sus interrelaciones incluyendo aritmética, álgebra, geometría, cálculo, estadísticas y sus aplicaciones

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

l. Capacidad para trabajar con material o información nueva y comprender sus implicaciones

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

m. Capacidad para analizar las necesidades o requerimientos de un producto para crear un diseño

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

Acceder [Glosario](#) |

¿Cumplen los egresados del programa con las expectativas de los patronos para la ocupación para la cual se le encuesta en cuanto a las competencias profesionales?

- Muy satisfactoriamente
- Satisfactoriamente
- Poco satisfactoriamente
- No cumplen

Acceder [Glosario](#) |

¿Con qué frecuencia aproximada su programa consulta a los patronos sobre las competencias profesionales que deben tener los egresados para desempeñarse en la ocupación para la que usted está siendo encuestado?

- Una vez cada dos años
- Una vez cada 5 años
- Una vez cada 10 años
- Nunca los hemos consultado*

* Si eligió "Nunca los hemos consultado" favor de indicar la razón.

Acceder [Glosario](#) |

¿Entiende que la frecuencia con la que se consulta a los patronos es adecuada?

- Sí
- Debería ser mayor
- Debería ser menor

Acceder [Glosario](#) |

¿Qué estrategias utilizan para obtener información sobre los requerimientos de los patronos relacionados a las competencias esperadas en los egresados del programa para el que se le encuesta?

a. Juntas asesoras institucionales

- Utilizo frecuentemente
- Utilizo poco
- Nunca utilizo

b. Juntas asesoras para departamentos o programas académicos

- Utilizo frecuentemente
- Utilizo poco
- Nunca utilizo

c. Encuestas a patronos o empleadores

- Utilizo frecuentemente
- Utilizo poco
- Nunca utilizo

d. Entrevistas a patronos o empleadores

- Utilizo frecuentemente
- Utilizo poco
- Nunca utilizo

e. Relaciones con patronos a través de líderes institucionales

- Utilizo frecuentemente
- Utilizo poco
- Nunca utilizo

f. Participación en organizaciones, asociaciones o colegios profesionales como la Cámara de Comercio de PR, Asociación de Industriales, Colegio de Ingenieros y Agrimensores de PR

- Utilizo frecuentemente
- Utilizo poco
- Nunca utilizo

h. Participación en foros, seminarios, talleres, etc. en temas relacionados

- Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

i. Otros

Acceder [Glosario](#) |

Indique para qué proceso su programa utiliza la información que facilitan los patronos sobre los programas académicos.

a. Apoyar los procesos de acreditación institucional

- Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

b. Apoyar procesos de acreditaciones profesionales

- Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

c. Evaluación curricular

- Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

d. Creación de nuevos cursos

- Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

e. Creación de nuevos programas académicos

- Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

f. Desarrollo de investigación

- Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

g. Desarrollo de proyectos comunitarios

- Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

h. Crear vínculos para emplear a los egresados

- Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

Acceder [Glosario](#) |

¿Entiende que para el 2018 será necesaria alguna nueva competencia general o profesional en los egresados de su programa para ejercer en la ocupación para la que se le encuesta?

- Sí
 No

Si su respuesta fue Sí, especifique.

Ha contestado la última pregunta de la encuesta. Sugerimos que elija un pseudónimo y lo entre en el siguiente campo. Se usará en caso que por alguna razón

usted desee retirar sus respuestas luego de haber sometido el cuestionario.

NOTA: Favor de utilizar el mismo pseudónimo que utilizó en el cuestionario anterior. Gracias.

Pseudónimo:

Acceder [Glosario](#) |

Hasta aquí las preguntas del cuestionario. Las siguientes preguntas son para que usted evalúe el instrumento.

1. El tamaño de las letras es adecuado.

Totalmente de acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo

2. El tipo de letra es claro.

Totalmente de acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo

3. Las preguntas están redactadas claramente.

Totalmente de acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo

4. Las contestaciones en las preguntas de selección múltiple son claras.

Totalmente de acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo

5. Las contestaciones en las preguntas de selección múltiple son diferenciables.

Totalmente de acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo

6. La secuencia de las preguntas es adecuada.

Totalmente de acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo

7. Me sentí cómodo contestando el cuestionario.

Totalmente de acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo

8. El tiempo que demoré completando el cuestionario fue:

10 – 15 min 16 - 20 min 21 – 25 min 26 – 30 min más de 30 min

9. Si desea hacer alguna recomendación o comentario puede hacerlo en el siguiente espacio.

Le agradecemos mucho su colaboración en la validación de este instrumento.

Proceda a enviar las respuestas de la segunda parte del cuestionario.

NOTA: Al oprimir el botón 'Guardar respuestas' terminará el cuestionario.

Analistas de sistemas de cómputos

Instrucciones

- 1) Oprima el botón **Guardar/Continuar** cada vez que desee guardar una contestación. Automáticamente avanzará a la siguiente pregunta.
- 2) Si por alguna razón desea completar el cuestionario en algún otro momento, luego de haberlo iniciado, seleccione el botón **Guardar/Continuar** para almacenar su contestación y luego seleccione **Salir** para abandonar el cuestionario.
- 3) Para volver a acceder al cuestionario a medio llenar, seleccione el enlace en el mensaje electrónico que recibió de nuestro sistema.

Nota: Recordamos que su identidad y los datos de su institución se mantendrán en confidencialidad. Los datos serán publicados solo en forma agregada.

Las siguientes preguntas se refieren al programa académico de su institución universitaria que está asociado a la ocupación que usted seleccionó en la parte 1 del cuestionario (Analista de sistemas de cómputos).

¿En qué año se estableció el programa?

Acceder [Glosario](#) |

El programa académico:

- no está acreditado por una asociación profesional.
 está acreditado por la Accreditation Board for Engineering and Technology (ABET).

Acceder [Glosario](#) |

Indique el año académico en el que se acreditó profesionalmente el programa académico.

Acceder [Glosario](#) |

El programa académico del que se le solicita información tiene un perfil del egresado u otro enunciado que describe en alguna medida las competencias profesionales del egresado y las ocupaciones en las que se puede desempeñar.

- Sí
 No

Acceder [Glosario](#) |

Entre el perfil del egresado o enunciado que describe las competencias profesionales del egresado y las ocupaciones en las que se puede desempeñar. Puede copiarlo de sus documentos digitales y pegarlo en el recuadro. (Nota: El perfil o enunciado no será publicado en parte ni su totalidad. Los investigadores están interesados solo en estudiar los elementos de este.)

Acceder [Glosario](#) |

¿Está el perfil del egresado o enunciado que entró en la pregunta anterior publicado en su totalidad en el catálogo institucional?

- Sí
 No

Acceder [Glosario](#) |

En el catálogo institucional se ofrece una descripción completa y clara de las competencias profesionales de los egresados del programa académico del que se le solicita información.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo

Acceder [Glosario](#) |

El programa académico del que se le solicita información tiene una descripción completa y clara de las áreas ocupacionales en las que los egresados se pueden desempeñar.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo

Acceder [Glosario](#) |

Indique el nivel de importancia que tiene para su institución cada una de las siguientes competencias profesionales del programa para el cual se le solicita la información:

a. Capacidad para aplicar conocimientos de cómputo y matemáticas apropiados para la disciplina

- muy importante
- importante
- poco importante
- nada importante

b. Capacidad para analizar un problema e identificar y definir los requerimientos de cómputos para su solución

- muy importante
- importante
- poco importante
- nada importante

c. Capacidad para diseñar, implementar y evaluar un sistema, proceso, componente o programa basado en cómputos para cumplir con las necesidades

- muy importante
- importante
- poco importante
- nada importante

d. Capacidad para trabajar en grupo en forma efectiva para conseguir una meta en común

- muy importante
- importante
- poco importante
- nada importante

e. Conocimiento de los aspectos y responsabilidades profesionales, éticas, legales, de seguridad y sociales

- muy importante
- importante
- poco importante
- nada importante

f. Capacidad para comunicarse efectivamente con un rango de audiencias

- muy importante
- importante
- poco importante
- nada importante

g. Capacidad para analizar el impacto local y global del cómputo en individuos, organizaciones y sociedades

- muy importante
- importante
- poco importante
- nada importante

h. Reconocer la necesidad de comprometerse con el mejoramiento profesional continuo y tener la habilidad de hacerlo

- muy importante
- importante
- poco importante
- nada importante

i. Capacidad y conocimiento para utilizar las técnicas, destrezas y herramientas de actualidad necesarias para la práctica del cómputo

- muy importante
- importante
- poco importante
- nada importante

j. Capacidad para aplicar los fundamentos matemáticos, principios de algoritmos y la teoría de ciencias de computadoras en el modelaje y diseño de sistemas basados en computadoras de modo que demuestre comprensión del término medio entre las alternativas de diseño

- muy importante
- importante
- poco importante
- nada importante

k. Capacidad para aplicar el diseño y los principios de desarrollo en la construcción de sistemas de programados de complejidad variada

- muy importante
- importante
- poco importante
- nada importante

l. Conocimiento de los procesos que apoyan el envío y manejo de sistemas de información en un ambiente para una aplicación específica

- muy importante
- importante
- poco importante
- nada importante

m. Conocimiento de los principios y procesos en el campo de los negocios y de la planificación organizacional, coordinación y ejecución. Esto incluye

planificación estratégica, distribución de recursos, desarrollo y acoplamiento del personal, técnicas de liderazgo y métodos de producción

muy importante importante poco importante nada importante

n. Conocimiento sobre paneles de circuitos eléctricos, procesadores, circuitos integrados y el equipo de computadoras y los programas (incluidas las aplicaciones y la programación)

muy importante importante poco importante nada importante

o. Conocimiento de los números, sus operaciones, y sus interrelaciones incluyendo aritmética, álgebra, geometría, cálculo, estadísticas y sus aplicaciones

muy importante importante poco importante nada importante

p. Conocimiento de los principios y prácticas de la economía y la contabilidad, los mercados financieros, banca y el análisis e informe de datos financieros

muy importante importante poco importante nada importante

q. Capacidad para realizar las pruebas para determinar si el equipo, programados o los procedimientos están funcionando como se esperaba

muy importante importante poco importante nada importante

Acceder [Glosario](#) |

¿Su facultad, escuela o departamento realiza assessment sobre las competencias profesionales de sus egresados?

Sí
 No

Acceder [Glosario](#) |

Según los resultados del assessment sobre las competencias profesionales de sus egresados, ¿cómo clasifica la evaluación de estas competencias?

a. Capacidad para aplicar conocimientos de cómputo y matemáticas apropiados para la disciplina

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

b. Capacidad para analizar un problema e identificar y definir los requerimientos de cómputos para su solución

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

c. Capacidad para diseñar, implementar y evaluar un sistema, proceso, componente o programa basado en cómputos para cumplir con las necesidades

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

d. Capacidad para trabajar en grupo en forma efectiva para conseguir una meta en común

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

e. Conocimiento de los aspectos y responsabilidades profesionales, éticas, legales, de seguridad y sociales

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

f. Capacidad para comunicarse efectivamente con un rango de audiencias

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

g. Capacidad para analizar el impacto local y global del cómputo en individuos, organizaciones y sociedades

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

h. Reconocer la necesidad de comprometerse con el mejoramiento profesional continuo y tener la habilidad de hacerlo

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

i. Capacidad y conocimiento para utilizar las técnicas, destrezas y herramientas de actualidad necesarias para la práctica del cómputo

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

j. Capacidad para aplicar los fundamentos matemáticos, principios de algoritmos y la teoría de ciencias de computadoras en el modelaje y diseño de sistemas basados en computadoras de modo que demuestre comprensión del término medio entre las alternativas de diseño

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

k. Capacidad para aplicar el diseño y los principios de desarrollo en la construcción de sistemas de programados de complejidad variada

- muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

l. Conocimiento de los procesos que apoyan el envío y manejo de sistemas de información en un ambiente para una aplicación específica

- muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

m. Conocimiento de los principios y procesos en el campo de los negocios y de la planificación organizacional, coordinación y ejecución. Esto incluye planificación estratégica, distribución de recursos, desarrollo y acoplamiento del personal, técnicas de liderazgo y métodos de producción

- muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

n. Conocimiento sobre paneles de circuitos eléctricos, procesadores, circuitos integrados y el equipo de computadoras y los programas (incluidas las aplicaciones y la programación)

- muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

o. Conocimiento de los números, sus operaciones, y sus interrelaciones incluyendo aritmética, álgebra, geometría, cálculo, estadísticas y sus aplicaciones

- muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

p. Conocimiento de los principios y prácticas de la economía y la contabilidad, los mercados financieros, banca y el análisis e informe de datos financieros

- muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

q. Capacidad para realizar las pruebas para determinar si el equipo, programados o los procedimientos están funcionando como se esperaba

- muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria no aplica

Acceder [Glosario](#) |

¿Cumplen los egresados del programa con las expectativas de los patronos para la ocupación para la cual se le encuesta en cuanto a las competencias profesionales?

- Muy satisfactoriamente
 Satisfactoriamente
 Poco satisfactoriamente
 No cumplen

Acceder [Glosario](#) |

¿Con qué frecuencia aproximada su programa consulta a los patronos sobre las competencias profesionales que deben tener los egresados para desempeñarse en la ocupación para la que usted está siendo encuestado?

- Una vez cada dos años
 Una vez cada 5 años
 Una vez cada 10 años
 Nunca los hemos consultado*

* Si eligió "Nunca los hemos consultado" favor de indicar la razón.

Acceder [Glosario](#) |

¿Entiende que la frecuencia con la que se consulta a los patronos es adecuada?

- Sí
 Debería ser mayor
 Debería ser menor

Acceder [Glosario](#) |

¿Qué estrategias utilizan para obtener información sobre los requerimientos de los patronos relacionados a las competencias esperadas en los

egresados del programa para el que se le encuesta?

a. Juntas asesoras institucionales

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

b. Juntas asesoras para departamentos o programas académicos

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

c. Encuestas a patronos o empleadores

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

d. Entrevistas a patronos o empleadores

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

e. Relaciones con patronos a través de líderes institucionales

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

f. Participación en organizaciones, asociaciones o colegios profesionales como la Cámara de Comercio de PR, Asociación de Industriales, Colegio de Ingenieros y Agrimensores de PR

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

h. Participación en foros, seminarios, talleres, etc. en temas relacionados

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

i. Otros

Acceder [Glosario](#) |

Indique para qué proceso su programa utiliza la información que facilitan los patronos sobre los programas académicos.

a. Apoyar los procesos de acreditación institucional

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

b. Apoyar procesos de acreditaciones profesionales

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

c. Evaluación curricular

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

d. Creación de nuevos cursos

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

e. Creación de nuevos programas académicos

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

f. Desarrollo de investigación

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

g. Desarrollo de proyectos comunitarios

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

h. Crear vínculos para emplear a los egresados

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

Acceder [Glosario](#) |

¿Entiende que para el 2018 será necesaria alguna nueva competencia general o profesional en los egresados de su programa para ejercer en la ocupación para la que se le encuesta?

Sí
 No

Si su respuesta fue Sí, especifique.

Ha contestado la última pregunta de la encuesta. Sugerimos que elija un pseudónimo y lo entre en el siguiente campo. Se usará en caso que por alguna razón usted desee retirar sus respuestas luego de haber sometido el cuestionario.

NOTA: Favor de utilizar el mismo pseudónimo que utilizó en el cuestionario anterior. Gracias.

Pseudónimo:

Acceder [Glosario](#) |

Hasta aquí las preguntas del cuestionario. Las siguientes preguntas son para que usted evalúe el instrumento.

1. El tamaño de las letras es adecuado.

Totalmente de acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo

2. El tipo de letra es claro.

Totalmente de acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo

3. Las preguntas están redactadas claramente.

Totalmente de acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo

4. Las contestaciones en las preguntas de selección múltiple son claras.

Totalmente de acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo

5. Las contestaciones en las preguntas de selección múltiple son diferenciables.

Totalmente de acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo

6. La secuencia de las preguntas es adecuada.

Totalmente de acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo

7. Me sentí cómodo contestando el cuestionario.

Totalmente de acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo

8. El tiempo que demoré completando el cuestionario fue:

10 – 15 min 16 - 20 min 21 – 25 min 26 – 30 min más de 30 min

9. Si desea hacer alguna recomendación o comentario puede hacerlo en el siguiente espacio.

Le agradecemos mucho su colaboración en la validación de este instrumento.

Proceda a enviar las respuestas de la segunda parte del cuestionario.

NOTA: Al oprimir el botón 'Guardar respuestas' terminará el cuestionario.

Guardar respuestas

Analista de mercados

Instrucciones

- 1) Oprima el botón **Guardar/Continuar** cada vez que desee guardar una contestación. Automáticamente avanzará a la siguiente pregunta.
- 2) Si por alguna razón desea completar el cuestionario en algún otro momento, luego de haberlo iniciado, seleccione el botón **Guardar/Continuar** para almacenar su contestación y luego seleccione **Salir** para abandonar el cuestionario.
- 3) Para volver a acceder al cuestionario a medio llenar, seleccione el enlace en el mensaje electrónico que recibió de nuestro sistema.

Nota: Recordamos que su identidad y los datos de su institución se mantendrán en confidencialidad. Los datos serán publicados solo en forma agregada.

Las siguientes preguntas se refieren al programa académico de su institución universitaria que está asociado a la ocupación que usted seleccionó en la parte 1 del cuestionario (Analista de mercados).

¿En qué año se estableció el programa?

Acceder [Glosario](#) |

El programa académico:

- no está acreditado por una asociación profesional.
- está acreditado por la Association to Advance Collegiate Schools of Business (AACSB).
- está acreditado por la Association of Collegiate Business Schools and Programs (ACBSP).

Acceder [Glosario](#) |

Indique el año académico en el que se acreditó profesionalmente el programa académico.

Acceder [Glosario](#) |

El programa académico del que se le solicita información tiene un perfil del egresado u otro enunciado que describe en alguna medida las competencias profesionales del egresado y las ocupaciones en las que se puede desempeñar.

- Sí
- No

Acceder [Glosario](#) |

Entre el perfil del egresado o enunciado que describe las competencias profesionales del egresado y las ocupaciones en las que se puede desempeñar. Puede copiarlo de sus documentos digitales y pegarlo en el recuadro. (Nota: El perfil o enunciado no será publicado en parte ni su totalidad. Los investigadores están interesados solo en estudiar los elementos de este.)

Acceder [Glosario](#) |

¿Está el perfil del egresado o enunciado que entró en la pregunta anterior publicado en su totalidad en el catálogo institucional?

- Sí
- No

Acceder [Glosario](#) |

En el catálogo institucional se ofrece una descripción completa y clara de las competencias profesionales de los egresados del programa académico del que se le solicita información.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo

Acceder [Glosario](#) |

El programa académico del que se le solicita información tiene una descripción completa y clara de las áreas ocupacionales en las que los egresados se pueden desempeñar.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo

Acceder [Glosario](#) |

Indique el nivel de importancia que tiene para su institución cada una de las siguientes competencias profesionales del programa para el cual se le solicita la información:

a. Conocimiento del contexto global, ambiental, político, económico y regulatorio de los negocios

- muy importante
- importante
- poco importante
- nada importante

b. Comportamiento ético y responsabilidad comunitaria en las organizaciones y la sociedad

- muy importante
- importante
- poco importante
- nada importante

c. Conocimiento del análisis de datos estadísticos y de la ciencia gerencial y capacidad para usar estos conocimientos en proceso de toma de decisiones de una organización

- muy importante
- importante
- poco importante
- nada importante

d. Conocimiento de adquisición de información, gerencia e informe de negocios (incluyendo gerencia de información y sistemas de apoyo decisional para contabilidad, producción, distribución y recursos humanos)

- muy importante
- importante
- poco importante
- nada importante

e. Conocimiento de la creación de valor a través de la producción integrada y distribución de bienes, servicios e información

- muy importante
- importante
- poco importante
- nada importante

f. Conocimiento de las dinámicas grupales e individuales en las organizaciones

- muy importante
- importante
- poco importante
- nada importante

g. Conocimiento de la administración de recursos humanos y su desarrollo

- muy importante
- importante
- poco importante
- nada importante

h. Conocimiento de teoría financiera y sus métodos: informes financieros, análisis y mercados

- muy importante
- importante
- poco importante
- nada importante

i. Conocimiento de gerencia estratégica y toma de decisiones en un ambiente organizacional integrado

- muy importante
- importante
- poco importante
- nada importante

k. Conocimiento de los números, sus operaciones, y sus interrelaciones incluyendo aritmética, álgebra, geometría, cálculo, estadísticas y sus aplicaciones.

- muy importante
- importante
- poco importante
- nada importante

j. Conocimiento de cómo influyen las tecnologías de la información en las estructuras y procesos de las organizaciones y las economías. Conocimiento de como influyen en los roles y las técnicas de gerencia

- muy importante
- importante
- poco importante
- nada importante

l. Conocimiento de los principios y métodos asociados a la demostración, promoción y venta de productos y servicios (Esto incluye estrategias y tácticas de mercadeo, técnicas de ventas y sistemas de control de ventas)

muy importante importante poco importante nada importante

m. Capacidad para trabajar con material o información nueva y comprender sus implicaciones

muy importante importante poco importante nada importante

n. Capacidad para analizar las necesidades o requerimientos de un producto para crear un diseño

muy importante importante poco importante nada importante

Acceder [Glosario](#) |

¿Su facultad, escuela o departamento realiza assessment sobre las competencias profesionales de sus egresados?

Sí
 No

Acceder [Glosario](#) |

Según los resultados del assessment sobre las competencias profesionales de sus egresados, ¿cómo clasifica la evaluación de estas competencias?

a. Conocimiento del contexto global, ambiental, político, económico y regulatorio de los negocios

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

b. Comportamiento ético y responsabilidad comunitaria en las organizaciones y la sociedad

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

c. Conocimiento del análisis de datos estadísticos y de la ciencia gerencial y capacidad para usar estos conocimientos en proceso de toma de decisiones de una organización

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

d. Conocimiento de adquisición de información, gerencia e informe de negocios (incluyendo gerencia de información y sistemas de apoyo decisional para contabilidad, producción, distribución y recursos humanos)

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

e. Conocimiento de la creación de valor a través de la producción integrada y distribución de bienes, servicios e información

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

f. Conocimiento de las dinámicas grupales e individuales en las organizaciones

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

g. Conocimiento de la administración de recursos humanos y su desarrollo

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

h. Conocimiento de teoría financiera y sus métodos: informes financieros, análisis y mercados

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

i. Conocimiento de gerencia estratégica y toma de decisiones en un ambiente organizacional integrado

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

j. Conocimiento de cómo influyen las tecnologías de la información en las estructuras y procesos de las organizaciones y las economías. Conocimiento de cómo influyen estas en los roles y las técnicas de gerencia

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

k. Conocimiento de los números, sus operaciones, y sus interrelaciones incluyendo aritmética, álgebra, geometría, cálculo, estadísticas y sus aplicaciones

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

l. Conocimiento de los principios y métodos asociados a la demostración, promoción y venta de productos y servicios (Esto incluye estrategias y tácticas de mercadeo, técnicas de ventas y sistemas de control de ventas)

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

m. Capacidad para trabajar con material o información nueva y comprender sus implicaciones

- muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

n. Capacidad para analizar las necesidades o requerimientos de un producto para crear un diseño

- muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

Acceder [Glosario](#) |

¿Cumplen los egresados del programa con las expectativas de los patronos para la ocupación para la cual se le encuesta en cuanto a las competencias profesionales?

- Muy satisfactoriamente
 Satisfactoriamente
 Poco satisfactoriamente
 No cumplen

Acceder [Glosario](#) |

¿Con qué frecuencia aproximada su programa consulta a los patronos sobre las competencias profesionales que deben tener los egresados para desempeñarse en la ocupación para la que usted está siendo encuestado?

- Una vez cada dos años
 Una vez cada 5 años
 Una vez cada 10 años
 Nunca los hemos consultado*

* Si eligió "Nunca los hemos consultado" favor de indicar la razón.

Acceder [Glosario](#) |

¿Entiende que la frecuencia con la que se consulta a los patronos es adecuada?

- Sí
 Debería ser mayor
 Debería ser menor

Acceder [Glosario](#) |

¿Qué estrategias utilizan para obtener información sobre los requerimientos de los patronos relacionados a las competencias esperadas en los egresados del programa para el que se le encuesta?

a. Juntas asesoras institucionales

- Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

b. Juntas asesoras de departamentos o programas académicos

- Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

c. Encuestas a patronos o empleadores

- Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

d. Entrevistas a patronos o empleadores

- Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

e. Relaciones con patronos a través de líderes institucionales

- Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

f. Participación en organizaciones, asociaciones o colegios profesionales como la Cámara de Comercio de PR, Asociación de Industriales, Colegio de Ingenieros y Agrimensores de PR, etc.

- Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

h. Participación en foros, seminarios, talleres, etc. en temas relacionados

- Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

i. Otros

Acceder [Glosario](#) |

Indique para qué proceso su programa utiliza la información que facilitan los patronos sobre los programas académicos.

a. Apoyar los procesos de acreditación institucional

- Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

b. Apoyar procesos de acreditaciones profesionales

- Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

c. Evaluación curricular

- Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

d. Creación de nuevos cursos

- Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

e. Creación de nuevos programas académicos.

- Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

f. Desarrollo de investigación

- Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

g. Desarrollo de proyectos comunitarios

- Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

h. Crear vínculos para emplear a los egresados

- Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

Acceder [Glosario](#) |

¿Entiende que para el 2018 será necesaria alguna nueva competencia general o profesional en los egresados de su programa para ejercer en la ocupación para la que se le encuesta?

- Sí
 No

Si su respuesta fue Sí, especifique.

Ha contestado la última pregunta del cuestionario. Sugerimos que elija un pseudónimo y lo entre en el siguiente campo. Se usará en caso que por alguna razón usted desee retirar sus respuestas luego de haber sometido el cuestionario.

NOTA: Favor de utilizar el mismo pseudónimo que utilizó en el cuestionario anterior. Gracias.

Pseudónimo:

Acceder [Glosario](#) |

Hasta aquí las preguntas del cuestionario. Las siguientes preguntas son para que usted evalúe el instrumento.

1. El tamaño de las letras es adecuado.

- Totalmente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo

2. El tipo de letra es claro.

- Totalmente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo

3. Las preguntas están redactadas claramente.

- Totalmente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo

4. Las contestaciones en las preguntas de selección múltiple son claras.

- Totalmente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo

5. Las contestaciones en las preguntas de selección múltiple son diferenciables.

- Totalmente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo

6. La secuencia de las preguntas es adecuada.

- Totalmente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo

7. Me sentí cómodo contestando el cuestionario.

- Totalmente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo

8. El tiempo que demoré completando el cuestionario fue:

- 10 – 15 min
- 16 - 20 min
- 21 – 25 min
- 26 – 30 min
- más de 30 min

9. Si desea hacer alguna recomendación o comentario puede hacerlo en el siguiente espacio.

Le agradecemos mucho su colaboración en la validación de este instrumento.

Proceda a enviar las respuestas de la segunda parte del cuestionario.

NOTA: Al oprimir el botón 'Guardar respuestas' terminará el cuestionario.

Guardar respuestas

Administrador de redes y sistemas de computadoras

Instrucciones

- 1) Oprima el botón **Guardar/Continuar** cada vez que desee guardar una contestación. Automáticamente avanzará a la siguiente pregunta.
- 2) Si por alguna razón desea completar el cuestionario en algún otro momento, luego de haberlo iniciado, seleccione el botón **Guardar/Continuar** para almacenar su contestación y luego seleccione **Salir** para abandonar el cuestionario.
- 3) Para volver a acceder al cuestionario a medio llenar, seleccione el enlace en el mensaje electrónico que recibió de nuestro sistema.

Nota: Recordamos que su identidad y los datos de su institución se mantendrán en confidencialidad. Los datos serán publicados solo en forma agregada.

Las siguientes preguntas se refieren al programa académico de su institución universitaria que está asociado a la ocupación que usted seleccionó en la parte 1 del cuestionario (Administrador de redes y sistemas de computadoras).

¿En qué año se estableció el programa?

Acceder [Glosario](#) |

El programa académico:

- no está acreditado por una asociación profesional.
- está acreditado por la Accreditation Board for Engineering and Technology (ABET).

Acceder [Glosario](#) |

Indique el año académico en el que se acreditó profesionalmente el programa académico.

Acceder [Glosario](#) |

El programa académico del que se le solicita información tiene un perfil del egresado u otro enunciado que describe en alguna medida las competencias profesionales del egresado y las ocupaciones en las que se puede desempeñar.

- Sí
- No

Acceder [Glosario](#) |

Entre el perfil del egresado o enunciado que describe las competencias profesionales del egresado y las ocupaciones en las que se puede desempeñar. Puede copiarlo de sus documentos digitales y pegarlo en el recuadro. (Nota: El perfil o enunciado no será publicado en parte ni su totalidad. Los investigadores están interesados solo en estudiar los elementos de este.)

Acceder [Glosario](#) |

¿Está el perfil del egresado o enunciado que entró en la pregunta anterior publicado en su totalidad en el catálogo institucional?

- Sí
- No

Acceder [Glosario](#) |

En el catálogo institucional se ofrece una descripción completa y clara de las competencias profesionales de los egresados del programa académico del que se le solicita información.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo

Acceder [Glosario](#) |

El programa académico del que se le solicita información tiene una descripción completa y clara de las áreas ocupacionales en las que los egresados se pueden desempeñar.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo

Acceder [Glosario](#) |

Indique el nivel de importancia que tiene para su institución cada una de las siguientes competencias profesionales del programa para el cual se le solicita la información:

a. Conocimiento sobre paneles de circuitos eléctricos, procesadores, circuitos integrados y el equipo de computadoras y los programas (incluidas las aplicaciones y la programación)

- muy importante importante poco importante nada importante

b. Capacidad para analizar las necesidades o requerimientos de un producto para crear un diseño

- muy importante importante poco importante nada importante

c. Capacidad para conducir pruebas para determinar si equipos, programados o procedimientos están operando según esperado

- muy importante importante poco importante nada importante

d. Capacidad para vigilar medidores digitales y análogos y otros indicadores para asegurarse de que una máquina trabaja apropiadamente

- muy importante importante poco importante nada importante

e. Capacidad para inspeccionar y evaluar la calidad de un producto

- muy importante importante poco importante nada importante

f. Capacidad de observar y evaluar los resultados de las soluciones de un problema con el fin de identificar lecciones aprendidas o redirigir los esfuerzos

- muy importante importante poco importante nada importante

g. Capacidad para observar varios indicadores de eficiencia de un sistema teniendo en cuenta sus exactitudes

- muy importante importante poco importante nada importante

h. Capacidad para usar múltiples estrategias cuando se está aprendiendo o enseñando algo nuevo

- muy importante importante poco importante nada importante

i. Capacidad para identificar las cosas que se deben cambiar para alcanzar un objetivo

- muy importante importante poco importante nada importante

j. Capacidad para instalar equipos, máquinas, cableado y programas para cumplir especificaciones

- muy importante importante poco importante nada importante

k. Capacidad y conocimiento para escribir programas de computadoras para diversos fines y propósitos

- muy importante importante poco importante nada importante

l. Capacidad para controlar las operaciones de equipos o sistemas

- muy importante importante poco importante nada importante

m. Capacidad para generar o adaptar equipo o tecnología para servir a las necesidades de los usuarios

muy importante importante poco importante nada importante

n. Capacidad para activamente buscar maneras de ayudar a la gente

muy importante importante poco importante nada importante

o. Capacidad para determinar cuando han ocurrido o podrían ocurrir cambios importantes en un sistema

muy importante importante poco importante nada importante

p. Capacidad para reparar máquinas o sistemas usando las herramientas necesarias

muy importante importante poco importante nada importante

q. Capacidad para llevar a cabo mantenimiento preventivo y para determinar cuándo y qué tipo de mantenimiento es necesario

muy importante importante poco importante nada importante

Acceder [Glosario](#) |

¿Su facultad, escuela o departamento realiza assessment sobre las competencias profesionales de sus egresados?

Sí

No

Acceder [Glosario](#) |

Según los resultados del assessment sobre las competencias profesionales de sus egresados, ¿cómo clasifica la evaluación de estas competencias?

a. Conocimiento sobre paneles de circuitos eléctricos, procesadores, circuitos integrados y el equipo de computadoras y los programas (incluidas las aplicaciones y la programación)

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

b. Capacidad para analizar las necesidades o requerimientos de un producto para crear un diseño

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

c. Capacidad para conducir pruebas para determinar si equipos, programados o procedimientos están operando según esperado

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

d. Capacidad para vigilar medidores digitales y análogos y otros indicadores para asegurarse de que una máquina trabaja propiamente

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

e. Capacidad para inspeccionar y evaluar la calidad de un producto

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

f. Capacidad de observar y evaluar los resultados de las soluciones de un problema con el fin de identificar lecciones aprendidas o redirigir los esfuerzos

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

g. Capacidad para observar varios indicadores de eficiencia de un sistema teniendo en cuenta sus exactitudes

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

h. Capacidad para usar múltiples estrategias cuando se está aprendiendo o enseñando algo nuevo

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

i. Capacidad para identificar las cosas que se deben cambiar para alcanzar un objetivo

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

j. Capacidad para instalar equipos, máquinas, cableado y programas para cumplir especificaciones

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

k. Capacidad y conocimiento para escribir programas de computadoras para diversos fines y propósitos

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

l. Capacidad para controlar las operaciones de equipos o sistemas

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

m. Capacidad para generar o adaptar equipo o tecnología para servir a las necesidades de los usuarios

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

n. Capacidad para activamente buscar maneras de ayudar a la gente

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

o. Capacidad para determinar cuando han ocurrido o podrían ocurrir cambios importantes en un sistema

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

p. Capacidad para reparar máquinas o sistemas usando las herramientas necesarias

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

q. Capacidad para llevar a cabo mantenimiento preventivo y para determinar cuándo y qué tipo de mantenimiento es necesario

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

Acceder [Glosario](#) |

¿Cumplen los egresados del programa con las expectativas de los patronos para la ocupación para la cual se le encuesta en cuanto a las competencias profesionales?

- Muy satisfactoriamente
- Satisfactoriamente
- Poco satisfactoriamente
- No cumplen

Acceder [Glosario](#) |

¿Con qué frecuencia aproximada su programa consulta a los patronos sobre las competencias profesionales que deben tener los egresados para desempeñarse en la ocupación para la que usted está siendo encuestado?

- Una vez cada dos años
- Una vez cada 5 años
- Una vez cada 10 años
- Nunca los hemos consultado*

* Si eligió "Nunca los hemos consultado" favor de indicar la razón.

Acceder [Glosario](#) |

¿Entiende que la frecuencia con la que se consulta a los patronos es adecuada?

- Sí
- Debería ser mayor
- Debería ser menor

Acceder [Glosario](#) |

¿Qué estrategias utilizan para obtener información sobre los requerimientos de los patronos relacionados a las competencias esperadas en los egresados del programa para el que se le encuesta?

a. Juntas asesoras institucionales

- Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

b. Juntas asesoras para departamentos o programas académicos

- Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

c. Encuestas a patronos o empleadores

- Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

d. Entrevistas a patronos o empleadores

- Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

e. Relaciones con patronos a través de líderes institucionales

- Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

f. Participación en organizaciones, asociaciones o colegios profesionales como la Cámara de Comercio de PR, Asociación de Industriales, Colegio de Ingenieros y Agrimensores de PR, etc.

- Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

h. Participación en foros, seminarios, talleres, etc. en temas relacionados

- Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

i. Otros

Acceder [Glosario](#) |

Indique para qué proceso su programa utiliza la información que facilitan los patronos sobre los programas académicos.

a. Apoyar los procesos de acreditación institucional

- Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

b. Apoyar procesos de acreditaciones profesionales

- Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

c. Evaluación curricular

- Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

d. Creación de nuevos cursos

- Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

e. Creación de nuevos programas académicos

- Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

f. Desarrollo de investigación

- Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

g. Desarrollo de proyectos comunitarios

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

h. Crear vínculos para emplear a los egresados

Utilizo frecuentemente Utilizo poco Nunca utilizo

Acceder [Glosario](#) |

¿Entiende que para el 2018 será necesaria alguna nueva competencia general o profesional en los egresados de su programa para ejercer en la ocupación para la que se le encuesta?

Sí
 No

Si su respuesta fue Sí, especifique.

Ha contestado la última pregunta del cuestionario. Sugerimos que elija un pseudónimo y lo entre en el siguiente campo. Se usará en caso que por alguna razón usted desee retirar sus respuestas luego de haber sometido el cuestionario.

NOTA: Favor de utilizar el mismo pseudónimo que utilizó en el cuestionario anterior. Gracias.

Pseudónimo:

Acceder [Glosario](#) |

Hasta aquí las preguntas del cuestionario. Las siguientes preguntas son para que usted evalúe el instrumento.

1. El tamaño de las letras es adecuado.

Totalmente de acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo

2. El tipo de letra es claro.

Totalmente de acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo

3. Las preguntas están redactadas claramente.

Totalmente de acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo

4. Las contestaciones en las preguntas de selección múltiple son claras.

Totalmente de acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo

5. Las contestaciones en las preguntas de selección múltiple son diferenciables.

Totalmente de acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo

6. La secuencia de las preguntas es adecuada.

Totalmente de acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo

7. Me sentí cómodo contestando el cuestionario.

Totalmente de acuerdo Parcialmente de acuerdo En desacuerdo

8. El tiempo que demoré completando el cuestionario fue:

10 – 15 min

16 - 20 min

21 – 25 min

26 – 30 min

más de 30 min

9. Si desea hacer alguna recomendación o comentario puede hacerlo en el siguiente espacio.

Le agradecemos mucho su colaboración en la validación de este instrumento.

Proceda a enviar las respuestas de la segunda parte del cuestionario.

NOTA: Al oprimir el botón 'Guardar respuestas' terminará el cuestionario.

Guardar respuestas

Apéndice C

Cuestionarios a patronos

Encuesta a patronos de Trabajador de la Salud Mental y Abuso de Sustancias

Instrucciones

- 1) Oprima el botón **Guardar/Continuar** cada vez que desee guardar una contestación. Automáticamente avanzará a la siguiente pregunta.
- 2) Si por alguna razón desea completar el cuestionario en algún otro momento, luego de haberlo iniciado, seleccione el botón **Guardar/Continuar** para almacenar su contestación y luego seleccione **Salir** para abandonar el cuestionario.
- 3) Para volver a acceder al cuestionario a medio llenar, seleccione el enlace en el mensaje electrónico que recibió de nuestro sistema.

Nota: Recordamos que su identidad y los datos de su institución se mantendrán en confidencialidad. Los datos serán publicados solo en forma agregada.

1. Puesto de la persona que contesta el cuestionario.

Acceder [Glosario](#) |

2. ¿Cuántos trabajadores de la salud mental y abuso de sustancias tiene usted empleados a jornada parcial o completa?

Acceder [Glosario](#) |

3. ¿Qué estrategias utiliza su compañía para reclutamiento de trabajadores de la salud mental y abuso de sustancias? Marque todas las que apliquen.

- Anuncios en prensa
- Contacto o recomendaciones de colegas
- Compañías de reclutamiento
- Convocatorias internas
- Oficinas de empleo en las universidades
- Internados o prácticas
- Redes sociales
- Página web
- Otras*

*Si marcó OTRAS, favor de especificar:

Acceder [Glosario](#) |

4. ¿Qué mecanismos utiliza su compañía para conocer cuáles son las competencias generales y profesionales de los egresados de las instituciones universitarias que se desempeñarán como trabajadores de la salud mental y abuso de sustancias? Marque todas las que apliquen.

- Revisión de catálogos de instituciones universitarias
- Cotejo de acreditaciones en los programas
- Desempeño de los reclutados
- Comentarios sociales sobre percepción o imagen
- Relaciones directas de apoyo a programas de instituciones universitarias
- Pruebas de competencias durante el proceso de entrevista
- Ninguna
- Otras*

*Si marcó OTRAS, favor de especificar:

5. Los programas de bachillerato en Puerto Rico relacionados a trabajadores de la salud mental y abuso de sustancias publican en el catálogo institucional una descripción completa y clara de las competencias profesionales de los egresados.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo
- No leo los catálogos
- No se

6. Los programas de bachillerato en Puerto Rico relacionados a trabajadores de la salud mental y abuso de sustancias publican en el catálogo institucional una descripción completa y clara de las áreas ocupacionales en las que los egresados se pueden desempeñar.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo
- No leo los catálogos
- No se

7. Es importante para los patronos que los programas de bachillerato en Puerto Rico relacionados a trabajadores de la salud mental y abuso de sustancias publiquen en sus catálogos institucionales una descripción completa y clara de las competencias profesionales del egresado y de las áreas ocupacionales en las que se puede desempeñar.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo

8. Indique el nivel de importancia que tiene para su compañía que el trabajador de la salud mental y abuso de sustancias muestre dominio en cada una de las siguientes competencias generales:

A. Destrezas básicas

a. Localiza, entiende e interpreta información escrita en prosa y en documento tales como manuales, gráficas y programas.

- muy importante importante poco importante nada importante

b. Comunica cosas, ideas, información y mensajes en forma escrita: crea documentos como cartas, direcciones, manuales, informes, gráficas y flujogramas.

- muy importante importante poco importante nada importante

c. Lleva a cabo cálculos básicos, resuelve problemas prácticos y aborda problemas prácticos utilizando técnicas matemáticas correctas.

- muy importante importante poco importante nada importante

d. Recibe, presta atención, interpreta y responde a mensajes verbales y otros apuntes.

- muy importante importante poco importante nada importante

e. Organiza ideas y las comunica oralmente.

- muy importante importante poco importante nada importante

B. Destrezas de pensamiento

a. Produce nuevas ideas.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Especifica metas y limitaciones, genera alternativas, considera riesgos y evalúa y escoge la mejor alternativa.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Reconoce problemas y traza e implementa un plan de acción.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Organiza y procesa símbolos, imágenes, gráficas, objetos y otras informaciones.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Usa técnicas de aprendizaje eficientes para adquirir y aplicar nuevos conocimientos y destrezas.

muy importante importante poco importante nada importante

f. Descubre reglas o principios subyacentes en la relación entre dos cosas u objetos y las utiliza para resolver problemas.

muy importante importante poco importante nada importante

C. Cualidades personales

a. Ejerce un alto nivel de esfuerzo y persevera hacia la obtención de logros.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Cree en su valor propio y mantiene una visión positiva de si mismo.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Demuestra entendimiento, amigabilidad, adaptabilidad y empatía con los demás.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Evalúa su comportamiento, establece metas personales, monitorea su progreso y exhibe autocontrol.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Elige cursos de acción éticos.

muy importante importante poco importante nada importante

D. Recursos

a. Selecciona actividades relevantes a los objetivos, establece orden de importancia, distribuye el tiempo y prepara y sigue programas de trabajo.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Usa y prepara presupuestos, hace predicciones, mantiene archivos de documentos y se ajusta a metas y objetivos.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Adquiere, almacena, distribuye y usa materiales o espacios eficientemente.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Evalúa destrezas y distribuye el trabajo de acuerdo a estas, evalúa desempeños y provee retroalimentación.

muy importante importante poco importante nada importante

E. Interpersonal

a. Contribuye al esfuerzo grupal.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Enseña a otros nuevas destrezas.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Trabaja para satisfacer las expectativas del cliente.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Comunica ideas y justifica su posición, persuade y convence a otros y cambia los procedimientos y políticas existentes responsablemente.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Trabaja en lograr acuerdos que requieran el intercambio de recursos y resuelve intereses divergentes.

muy importante importante poco importante nada importante

f. Trabaja bien con hombres y mujeres con trasfondos diversos.

muy importante importante poco importante nada importante

F. Información

a. Adquiere y evalúa información.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Organiza y mantiene información.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Interpreta y comunica información.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Usa computadoras para procesar información.

muy importante importante poco importante nada importante

G. Sistemas

a. Conoce cómo trabajan los sistemas sociales, organizacionales y tecnológicos y opera efectivamente con ellos

muy importante importante poco importante nada importante

b. Distingue tendencias, predice impactos en sistemas operacionales, diagnostica desviaciones en el desempeño de los sistemas y corrige malfuncionamientos.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Sugiere modificaciones en sistemas existentes y desarrolla sistemas nuevos o alternativos para mejorar su desempeño.

muy importante importante poco importante nada importante

H. Tecnología

a. Elige procedimientos, herramientas o equipos incluyendo computadoras y tecnología relacionada.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Entiende metas generales y procedimientos apropiados para armar y operar equipos.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Previene, identifica o resuelve problemas con los equipos, incluyendo computadoras y otras tecnologías.

muy importante importante poco importante nada importante

Acceder [Glosario](#) | [Salir](#)

9. ¿Cómo evalúa cada una de las competencias generales de los trabajadores de la salud mental y abuso de sustancias con bachilleratos obtenidos en Puerto Rico?

A. Destrezas básicas

a. Localiza, entiende e interpreta información escrita en prosa y en documento tales como manuales, gráficas y programas.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Comunica cosas, ideas, información y mensajes en forma escrita: crea documentos como cartas, direcciones, manuales, informes, gráficas y flujogramas.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Lleva a cabo cálculos básicos, resuelve problemas prácticos y aborda problemas prácticos utilizando técnicas matemáticas correctas.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Recibe, presta atención, interpreta y responde a mensajes verbales y otros apuntes.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Organiza ideas y las comunica oralmente.

muy importante importante poco importante nada importante

B. Destrezas de pensamiento

a. Produce nuevas ideas.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Especifica metas y limitaciones, genera alternativas, considera riesgos y evalúa y escoge la mejor alternativa.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Reconoce problemas y traza e implementa un plan de acción.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Organiza y procesa símbolos, imágenes, gráficas, objetos y otras informaciones.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Usa técnicas de aprendizaje eficientes para adquirir y aplicar nuevos conocimientos y destrezas.

muy importante importante poco importante nada importante

f. Descubre reglas o principios subyacentes en la relación entre dos cosas u objetos y las utiliza para resolver problemas.

muy importante importante poco importante nada importante

C. Cualidades personales

a. Ejerce un alto nivel de esfuerzo y persevera hacia la obtención de logros.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Cree en su valor propio y mantiene una visión positiva de sí mismo.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Demuestra entendimiento, amigabilidad, adaptabilidad y empatía con los demás.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Evalúa su comportamiento, establece metas personales, monitorea su progreso y exhibe autocontrol.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Elige cursos de acción éticos.

muy importante importante poco importante nada importante

D. Recursos

a. Selecciona actividades relevantes a los objetivos, establece orden de importancia, distribuye el tiempo y prepara y sigue programas de trabajo.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Usa y prepara presupuestos, hace predicciones, mantiene archivos de documentos y se ajusta a metas y objetivos.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Adquiere, almacena, distribuye y usa materiales o espacios eficientemente.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Evalúa destrezas y distribuye el trabajo de acuerdo a estas, evalúa desempeños y provee retroalimentación.

muy importante importante poco importante nada importante

E. Interpersonal

a. Contribuye al esfuerzo grupal.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Enseña a otros nuevas destrezas.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Trabaja para satisfacer las expectativas del cliente.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Comunica ideas y justifica su posición, persuade y convence a otros y cambia los procedimientos y políticas existentes responsablemente.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Trabaja en lograr acuerdos que requieran el intercambio de recursos y resuelve intereses divergentes.

muy importante importante poco importante nada importante

f. Trabaja bien con hombres y mujeres con trasfondos diversos.

muy importante importante poco importante nada importante

F. Información

a. Adquiere y evalúa información.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Organiza y mantiene información.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Interpreta y comunica información.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Usa computadoras para procesar información.

muy importante importante poco importante nada importante

G. Sistemas

a. Conoce cómo trabajan los sistemas sociales, organizacionales y tecnológicos y opera efectivamente con ellos

muy importante importante poco importante nada importante

b. Distingue tendencias, predice impactos en sistemas operacionales, diagnostica desviaciones en el desempeño de los sistemas y corrige malfuncionamientos.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Sugiere modificaciones en sistemas existentes y desarrolla sistemas nuevos o alternativos para mejorar su desempeño.

muy importante importante poco importante nada importante

H. Tecnología

a. Elige procedimientos, herramientas o equipos incluyendo computadoras y tecnología relacionada.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Entiende metas generales y procedimientos apropiados para armar y operar equipos.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Previene, identifica o resuelve problemas con los equipos, incluyendo computadoras y otras tecnologías.

muy importante importante poco importante nada importante

Acceder [Glosario](#) | [Salir](#)

10. ¿Cumplen los trabajadores de la salud mental y abuso de sustancias egresados de los programas de bachillerato de las universidades en Puerto Rico con las expectativas de su compañía en cuanto a las competencias generales?

- Muy satisfactoriamente
 Satisfactoriamente
 Poco satisfactoriamente
 No cumplen

11. Indique el nivel de importancia que tiene para su compañía que el trabajador de la salud mental y abuso de sustancias muestre dominio en cada una de las siguientes competencias profesionales:

a. Compromiso con abogar por el acceso de clientes a los servicios del trabajo sociales.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Compromiso con practicar la reflexión personal y auto corrección para asegurar su desarrollo profesional continuo.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Compromiso con prácticas de investigación informadas.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Compromiso con atender sus responsabilidades profesionales y relacionadas.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Compromiso con demostrar desempeño profesional a través de su conducta, apariencia y comunicación.

muy importante importante poco importante nada importante

f. Compromiso con el mejoramiento profesional continuo.

muy importante importante poco importante nada importante

g. Compromiso con la supervisión y la consulta.

muy importante importante poco importante nada importante

h. Capacidad para reconocer y manejar los valores personales de modo que permita que sean los valores profesionales los que guíen la práctica.

muy importante importante poco importante nada importante

i. Capacidad para hacer decisiones éticas aplicando los estándares de la National Association of Social Workers Code of Ethics y, según aplique, de la International Federation of Social Workers/International Association of Schools of Social Work Ethics in Social Work, Statement of Principles.

muy importante importante poco importante nada importante

j. Capacidad para tolerar la ambigüedad en los conflictos éticos.

muy importante importante poco importante nada importante

k. Capacidad para aplicar estrategias de razonamiento ético para alcanzar decisiones de principios.

muy importante importante poco importante nada importante

l. Capacidad para distinguir, evaluar e integrar múltiples fuentes de conocimiento, incluyendo a aquellas que se basan en la investigación y en conocimiento adquirido por la práctica.

muy importante importante poco importante nada importante

m. Capacidad para analizar modelos de assessment, prevención, intervención y evaluación.

muy importante importante poco importante nada importante

n. Capacidad para comunicarse efectivamente de manera oral y escrita en el trabajo con individuos, familias, grupos, organizaciones, comunidades y colegas.

muy importante importante poco importante nada importante

o. Capacidad para reconocer la extensión en la cual las estructuras culturales y valores pueden oprimir, marginar, enajenar, crear o incrementar privilegios y poder.

muy importante importante poco importante nada importante

p. Compromiso con desarrollar suficiente conciencia como para eliminar la influencia de sus preferencias y valores personales al trabajar con grupos diversos.

muy importante importante poco importante nada importante

q. Compromiso en reconocer y comunicar el entendimiento de la importancia de las diferencias en la formación de las experiencias de vida.

muy importante importante poco importante nada importante

r. Capacidad para verse como aprendiz y comprometerse con quienes trabaja como informantes.

muy importante importante poco importante nada importante

s. Conocimiento de las formas y mecanismos de opresión y discriminación.

muy importante importante poco importante nada importante

t. Compromiso con los derechos humanos y la justicia social y económica.

muy importante importante poco importante nada importante

u. Compromiso con las prácticas que adelanten la justicia social y económica.

muy importante importante poco importante nada importante

v. Compromiso con usar la evidencia investigativa para informar la práctica.

muy importante importante poco importante nada importante

w. Conocimiento y capacidad para utilizar los marcos conceptuales para guiar el proceso de assessment, las intervenciones y las evaluaciones.

muy importante importante poco importante nada importante

x. Capacidad para criticar y aplicar el conocimiento para entender una personas y el ambiente.

muy importante importante poco importante nada importante

y. Compromiso con analizar, formular y abogar por políticas para adelantar el bienestar social.

muy importante importante poco importante nada importante

z. Compromiso con colaborar con sus colegas y clientes actuar en forma efectiva según las políticas.

muy importante importante poco importante nada importante

aa. Compromiso con continuamente descubrir, evaluar y atender los cambios locales, poblaciones, desarrollos científicos y tecnológicos y las tendencias sociales emergentes para proveer servicios relevantes.

muy importante importante poco importante nada importante

ab. Compromiso con proveer liderazgo en la promoción de cambios sustentables en la forma de proporcionar el servicio y en la práctica para mejorar la calidad de los servicios sociales.

muy importante importante poco importante nada importante

ac. Compromiso con prepararse substantiva y afectivamente para actuar con individuos, familias, grupos, organizaciones y comunidades.

muy importante importante poco importante nada importante

ad. Compromiso con el uso de la empatía y otras destrezas interpersonales.

muy importante importante poco importante nada importante

ae. Compromiso con desarrollar en conjunto con el cliente la estrategia de trabajo y los resultados esperados.

muy importante importante poco importante nada importante

af. Conocimiento y capacidad para recopilar, organizar e interpretar los datos del cliente.

muy importante importante poco importante nada importante

ag. Capacidad para evaluar las fortalezas y limitaciones del cliente.

muy importante importante poco importante nada importante

ah. Capacidad para desarrollar en conjunto con el cliente las metas y objetivos de las intervenciones.

muy importante importante poco importante nada importante

ai. Capacidad y conocimiento para seleccionar estrategias de intervención apropiadas.

muy importante importante poco importante nada importante

aj. Capacidad para implementar intervenciones preventivas que realcen las capacidades del cliente.

muy importante importante poco importante nada importante

ak. Capacidad para iniciar acciones para el logro de metas organizacionales.

muy importante importante poco importante nada importante

al. Capacidad para ayudar al cliente en la solución de problemas.

muy importante importante poco importante nada importante

am. Capacidad y conocimientos para negociar, mediar y abogar con el cliente.

muy importante importante poco importante nada importante

an. Capacidad para facilitar procesos de transición y culminación.

muy importante importante poco importante nada importante

ao. Capacidad para analizar críticamente, monitorear y evaluar intervenciones.

muy importante importante poco importante nada importante

ap. Conocimiento de la información y las técnicas necesarias para rehabilitar enfermedades físicas y mentales y para proporcionar orientación profesional, incluyendo tratamientos alternativos, equipos de rehabilitación y su uso adecuado, y los métodos para evaluar los efectos del tratamiento.

muy importante importante poco importante nada importante

aq. Conocimiento de la conducta humana y rendimiento, los procesos mentales, métodos de investigación psicológica, y la evaluación y el tratamiento de trastornos afectivos y conductuales.

muy importante importante poco importante nada importante

ar. Conocimiento de los principios y procesos para proporcionar servicios de negocios y personales incluyendo técnicas de evaluación de necesidades, normas de servicios de calidad, sistemas alternativos de prestación y las técnicas de evaluación de la satisfacción del cliente.

muy importante importante poco importante nada importante

as. Capacidad para captar las reacciones de los demás y entender por qué reaccionan la manera en que lo hacen.

muy importante importante poco importante nada importante

at. Capacidad para utilizar múltiples estrategias para aprender o enseñar cosas nuevas.

muy importante importante poco importante nada importante

au. Capacidad para determinar cómo el dinero será gastado para conseguir que las tareas sean hechas y contabilizar los gastos.

muy importante importante poco importante nada importante

av. Capacidad para observar varios indicadores de eficiencia de un sistema teniendo en cuenta sus exactitudes.

muy importante importante poco importante nada importante

Acceder [Glosario](#) |

12. ¿Cómo evalúa cada una de las competencias profesionales de los trabajadores de la salud mental y abuso de sustancias con bachilleratos obtenidos en Puerto Rico?

a. Compromiso con abogar por el acceso de clientes a los servicios del trabajo sociales.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

b. Compromiso con practicar la reflexión personal y auto corrección para asegurar su desarrollo profesional continuo.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

c. Compromiso con prácticas de investigación informadas.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

d. Compromiso con atender sus responsabilidades profesionales y relacionadas.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

e. Compromiso con demostrar desempeño profesional a través de su conducta, apariencia y comunicación.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

f. Compromiso con el mejoramiento profesional continuo.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

g. Compromiso con la supervisión y la consulta.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

h. Capacidad para reconocer y manejar los valores personales de modo que permita que sean los valores profesionales los que guíen la práctica.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

i. Capacidad para hacer decisiones éticas aplicando los estándares de la National Association of Social Workers Code of Ethics y, según aplique, de la International Federation of Social Workers/International Association of Schools of Social Work Ethics in Social Work, Statement of Principles.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

j. Capacidad para tolerar la ambigüedad en los conflictos éticos.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

k. Capacidad para aplicar estrategias de razonamiento ético para alcanzar decisiones de principios.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

l. Capacidad para distinguir, evaluar e integrar múltiples fuentes de conocimiento, incluyendo a aquellas que se basan en la investigación y en conocimiento adquirido por la práctica.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

m. Capacidad para analizar modelos de assessment, prevención, intervención y evaluación.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

n. Capacidad para comunicarse efectivamente de manera oral y escrita en el trabajo con individuos, familias, grupos, organizaciones, comunidades y colegas.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

o. Capacidad para reconocer la extensión en la cual las estructuras culturales y valores pueden oprimir, marginar, enajenar, crear o incrementar privilegios y poder.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

p. Compromiso con desarrollar suficiente conciencia como para eliminar la influencia de sus preferencias y valores personales al trabajar con grupos diversos.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

q. Compromiso en reconocer y comunicar el entendimiento de la importancia de las diferencias en la formación de las experiencias de vida.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

r. Capacidad para verse como aprendiz y comprometerse con quienes trabaja como informantes.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

s. Conocimiento de las formas y mecanismos de opresión y discriminación.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

t. Compromiso con los derechos humanos y la justicia social y económica.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

u. Compromiso con las prácticas que adelanten la justicia social y económica.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

v. Compromiso con usar la evidencia investigativa para informar la práctica.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

w. Conocimiento y capacidad para utilizar los marcos conceptuales para guiar el proceso de assessment, las intervenciones y las evaluaciones.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

x. Capacidad para criticar y aplicar el conocimiento para entender una personas y el ambiente.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

y. Compromiso con analizar, formular y abogar por políticas para adelantar el bienestar social.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

z. Compromiso con colaborar con sus colegas y clientes actuar en forma efectiva según las políticas.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

aa. Compromiso con continuamente descubrir, evaluar y atender los cambios locales, poblaciones, desarrollos científicos y tecnológicos y las tendencias sociales emergentes para proveer servicios relevantes.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

ab. Compromiso con proveer liderazgo en la promoción de cambios sustentables en la forma de proporcionar el servicio y en la práctica para mejorar la calidad de los servicios sociales.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

ac. Compromiso con prepararse substantiva y afectivamente para actuar con individuos, familias, grupos, organizaciones y comunidades.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

ad. Compromiso con el uso de la empatía y otras destrezas interpersonales.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

ae. Compromiso con desarrollar en conjunto con el cliente la estrategia de trabajo y los resultados esperados.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

af. Conocimiento y capacidad para recopilar, organizar e interpretar los datos del cliente.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

ag. Capacidad para evaluar las fortalezas y limitaciones del cliente.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

ah. Capacidad para desarrollar en conjunto con el cliente las metas y objetivos de las intervenciones.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

ai. Capacidad y conocimiento para seleccionar estrategias de intervención apropiadas.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

aj. Capacidad para implementar intervenciones preventivas que realcen las capacidades del cliente.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

ak. Capacidad para iniciar acciones para el logro de metas organizacionales.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

al. Capacidad para ayudar al cliente en la solución de problemas.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

am. Capacidad y conocimientos para negociar, mediar y abogar con el cliente.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

an. Capacidad para facilitar procesos de transición y culminación.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

ao. Capacidad para analizar críticamente, monitorear y evaluar intervenciones.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

ap. Conocimiento de la información y las técnicas necesarias para rehabilitar enfermedades físicas y mentales y para proporcionar orientación profesional, incluyendo tratamientos alternativos, equipos de rehabilitación y su uso adecuado, y los métodos para evaluar los efectos del tratamiento.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

aq. Conocimiento de la conducta humana y rendimiento, los procesos mentales, métodos de investigación psicológica, y la evaluación y el tratamiento de trastornos afectivos y conductuales.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

ar. Conocimiento de los principios y procesos para proporcionar servicios de negocios y personales incluyendo técnicas de evaluación de necesidades, normas de servicios de calidad, sistemas alternativos de prestación y las técnicas de evaluación de la satisfacción del cliente.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

as. Capacidad para captar las reacciones de los demás y entender por qué reaccionan la manera en que lo hacen.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

at. Capacidad para utilizar múltiples estrategias para aprender o enseñar cosas nuevas.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

au. Capacidad para determinar cómo el dinero será gastado para conseguir que las tareas sean hechas y contabilizar los gastos.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

av. Capacidad para observar varios indicadores de eficiencia de un sistema teniendo en cuenta sus exactitudes.

- muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

Acceder [Glosario](#) |

13. ¿Es importante para su compañía emplear trabajadores de la salud mental y abuso de sustancias de programas acreditados?

- Sí.
 No.

Acceder [Glosario](#) |

14. ¿Con qué frecuencia aproximada su compañía ha sido consultada por alguna universidad en Puerto Rico sobre las competencias profesionales que deben tener los egresados de trabajo de la salud mental y abuso de sustancias?

- Una vez cada 2 años.
 Una vez cada 5 años.
 Una vez cada 10 años.
 Nunca nos han consultado.

Acceder [Glosario](#) |

15. ¿Qué estrategias han utilizado las universidades en Puerto Rico para conocer la opinión de su compañía sobre las competencias que deben tener sus egresados para desempeñarse como trabajador de la salud mental y abuso de sustancias?

- Juntas asesoras institucionales
 Juntas asesoras de departamentos o programas académicos
 Encuestas a patronos o empleadores
 Entrevistas a patronos o empleadoras
 Relaciones de patronos a través de líderes institucionales
 Participación en foros, seminarios, talleres, etc. en temas relacionados
 *Otros

*Si marcó OTRAS, favor de especificar:

Acceder [Glosario](#) |

16. ¿Preferiría que se le consulte de alguna otra forma?

- No
 Sí*

*De haber marcado Sí favor de indicar la(s) otra(s) forma(s) que preferiría.

Acceder [Glosario](#) |

17. ¿Entiende que la frecuencia con la que se le consulta es adecuada?

- Sí
 Debería ser mayor
 Debería ser menor

18. ¿Cumplen los egresados de los programas de trabajador de la salud mental y abuso de sustancias de las universidades en Puerto Rico con las expectativas de su compañía?

- Muy satisfactoriamente
- Satisfactoriamente
- Poco satisfactoriamente
- No cumple

19. ¿Entiende que para el 2018 será necesaria alguna nueva competencia general o profesional en los egresados de trabajador de la salud mental y abuso de sustancias para ejercer en la profesión?

- No
- Sí*

*Si marcó Sí, favor de especificar:

20. ¿Qué tipo de relación posee actualmente su compañía con las instituciones universitarias? Marque todas las que apliquen.

- Juntas de directores de las instituciones
- Juntas asesoras institucionales
- Juntas asesoras para departamentos o programas académicos
- Participación en estudios a patronos o empleadores
- Participación en entrevistas a patronos o empleadores
- Relaciones a través de líderes institucionales para reclutamiento
- Financiamiento de actividades
- Financiamiento de infraestructura o equipos vanguardistas
- Apoyo a fondos dotales institucionales
- Participación en organizaciones de exalumnos
- Participación en foros, seminarios, talleres, etc. facilitados por las instituciones
- Otra*

*Si marcó Otra, favor de especificar:

Ha contestado la última pregunta del cuestionario. Sugerimos que elija un pseudónimo y lo entre en el siguiente campo. Se usará en caso que por alguna razón usted desee retirar sus respuestas luego de haber sometido el cuestionario.

Pseudónimo:

Proceda a enviar las respuestas al terminar el cuestionario.

Guardar respuestas

Encuesta a patronos de Terapistas Físicos

Instrucciones

- 1) Oprima el botón **Guardar/Continuar** cada vez que desee guardar una contestación. Automáticamente avanzará a la siguiente pregunta.
- 2) Si por alguna razón desea completar el cuestionario en algún otro momento, luego de haberlo iniciado, seleccione el botón **Guardar/Continuar** para almacenar su contestación y luego seleccione **Salir** para abandonar el cuestionario.
- 3) Para volver a acceder al cuestionario a medio llenar, seleccione el enlace en el mensaje electrónico que recibió de nuestro sistema.

Nota: Recordamos que su identidad y los datos de su institución se mantendrán en confidencialidad. Los datos serán publicados solo en forma agregada.

1. Puesto de la persona que contesta el cuestionario.

Acceder [Glosario](#) |

2. ¿Cuántos terapeutas físicos tiene usted empleados a jornada parcial o completa?

Acceder [Glosario](#) |

3. ¿Qué estrategias utiliza su compañía para reclutamiento de terapeutas físicos? Marque todas las que apliquen.

- Anuncios en prensa
- Contacto o recomendaciones de colegas
- Compañías de reclutamiento
- Convocatorias internas
- Oficinas de empleo en las universidades
- Internados o prácticas
- Redes sociales
- Página web
- Otras*

*Si marcó OTRAS, favor de especificar:

Acceder [Glosario](#) |

4. ¿Qué mecanismos utiliza su compañía para conocer cuáles son las competencias generales y profesionales de los egresados de las instituciones universitarias que se desempeñarán como terapeutas físicos? Marque todas las que apliquen.

- Revisión de catálogos de instituciones universitarias
- Cotejo de acreditaciones en los programas
- Desempeño de los reclutados
- Comentarios sociales sobre percepción o imagen
- Relaciones directas de apoyo a programas de instituciones universitarias
- Pruebas de competencias durante el proceso de entrevista
- Ninguna
- Otras*

*Si marcó OTRAS, favor de especificar:

5. Los programas de bachillerato en Puerto Rico relacionados a terapeutas físicos publican en el catálogo institucional una descripción completa y clara de las competencias profesionales de los egresados.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo
- No leo los catálogos
- No se

6. Los programas de bachillerato en Puerto Rico relacionados a terapeutas físicos publican en el catálogo institucional una descripción completa y clara de las áreas ocupacionales en las que los egresados se pueden desempeñar.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo
- No leo los catálogos
- No se

7. Es importante para los patronos que los programas de bachillerato en Puerto Rico relacionados a terapeutas físicos publiquen en sus catálogos institucionales una descripción completa y clara de las competencias profesionales del egresado y de las áreas ocupacionales en las que se puede desempeñar.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo

8. Indique el nivel de importancia que tiene para su compañía que el terapeuta físico muestre dominio en cada una de las siguientes competencias generales:

A. Destrezas básicas

a. Localiza, entiende e interpreta información escrita en prosa y en documentos tales como manuales, gráficas y programas.

- muy importante importante poco importante nada importante

b. Comunica cosas, ideas, información y mensajes en forma escrita: crea documentos como cartas, direcciones, manuales, informes, gráficas y flujogramas.

- muy importante importante poco importante nada importante

c. Lleva a cabo cálculos básicos, resuelve problemas prácticos y aborda problemas prácticos utilizando técnicas matemáticas correctas.

- muy importante importante poco importante nada importante

d. Recibe, presta atención, interpreta y responde a mensajes verbales y otros apuntes.

- muy importante importante poco importante nada importante

e. Organiza ideas y las comunica oralmente.

- muy importante importante poco importante nada importante

B. Destrezas de pensamiento

a. Produce nuevas ideas.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Especifica metas y limitaciones, genera alternativas, considera riesgos y evalúa y escoge la mejor alternativa.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Reconoce problemas y traza e implementa un plan de acción.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Organiza y procesa símbolos, imágenes, gráficas, objetos y otras informaciones.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Usa técnicas de aprendizaje eficientes para adquirir y aplicar nuevos conocimientos y destrezas.

muy importante importante poco importante nada importante

f. Descubre reglas o principios subyacentes en la relación entre dos cosas u objetos y las utiliza para resolver problemas.

muy importante importante poco importante nada importante

C. Cualidades personales

a. Ejerce un alto nivel de esfuerzo y persevera hacia la obtención de logros.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Cree en su valor propio y mantiene una visión positiva de si mismo.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Demuestra entendimiento, amigabilidad, adaptabilidad y empatía con los demás.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Evalúa su comportamiento, establece metas personales, monitorea su progreso y exhibe autocontrol.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Elige cursos de acción éticos.

muy importante importante poco importante nada importante

D. Recursos

a. Selecciona actividades relevantes a los objetivos, establece orden de importancia, distribuye el tiempo y prepara y sigue programas de trabajo.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Usa y prepara presupuestos, hace predicciones, mantiene archivos de documentos y se ajusta a metas y objetivos.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Adquiere, almacena, distribuye y usa materiales o espacios eficientemente.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Evalúa destrezas y distribuye el trabajo de acuerdo a estas, evalúa desempeños y provee retroalimentación.

muy importante importante poco importante nada importante

E. Interpersonal

a. Contribuye al esfuerzo grupal.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Enseña a otros nuevas destrezas.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Trabaja para satisfacer las expectativas del cliente.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Comunica ideas y justifica su posición, persuade y convence a otros y cambia los procedimientos y políticas existentes responsablemente.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Trabaja en lograr acuerdos que requieran el intercambio de recursos y resuelve intereses divergentes.

muy importante importante poco importante nada importante

f. Trabaja bien con hombres y mujeres con trasfondos diversos.

muy importante importante poco importante nada importante

F. Información

a. Adquiere y evalúa información.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Organiza y mantiene información.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Interpreta y comunica información.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Usa computadoras para procesar información.

muy importante importante poco importante nada importante

G. Sistemas

a. Conoce cómo trabajan los sistemas sociales, organizacionales y tecnológicos y opera efectivamente con ellos

muy importante importante poco importante nada importante

b. Distingue tendencias, predice impactos en sistemas operacionales, diagnostica desviaciones en el desempeño de los sistemas y corrige malfuncionamientos.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Sugiere modificaciones en sistemas existentes y desarrolla sistemas nuevos o alternativos para mejorar su desempeño.

muy importante importante poco importante nada importante

H. Tecnología

a. Elige procedimientos, herramientas o equipos incluyendo computadoras y tecnología relacionada.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Entiende metas generales y procedimientos apropiados para armar y operar equipos.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Previene, identifica o resuelve problemas con los equipos, incluyendo computadoras y otras tecnologías.

muy importante importante poco importante nada importante

Acceder [Glosario](#) | [Salir](#)

9. ¿Cómo evalúa cada una de las competencias generales de los terapeutas físicos con bachilleratos obtenidos en Puerto Rico?

A. Destrezas básicas

a. Localiza, entiende e interpreta información escrita en prosa y en documento tales como manuales, gráficas y programas.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Comunica cosas, ideas, información y mensajes en forma escrita: crea documentos como cartas, direcciones, manuales, informes, gráficas y flujogramas.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Lleva a cabo cálculos básicos, resuelve problemas prácticos y aborda problemas prácticos utilizando técnicas matemáticas correctas.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Recibe, presta atención, interpreta y responde a mensajes verbales y otros apuntes.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Organiza ideas y las comunica oralmente.

muy importante importante poco importante nada importante

B. Destrezas de pensamiento

a. Produce nuevas ideas.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Especifica metas y limitaciones, genera alternativas, considera riesgos y evalúa y escoge la mejor alternativa.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Reconoce problemas y traza e implementa un plan de acción.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Organiza y procesa símbolos, imágenes, gráficas, objetos y otras informaciones.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Usa técnicas de aprendizaje eficientes para adquirir y aplicar nuevos conocimientos y destrezas.

muy importante importante poco importante nada importante

f. Descubre reglas o principios subyacentes en la relación entre dos cosas u objetos y las utiliza para resolver problemas.

muy importante importante poco importante nada importante

C. Cualidades personales

a. Ejerce un alto nivel de esfuerzo y persevera hacia la obtención de logros.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Cree en su valor propio y mantiene una visión positiva de sí mismo.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Demuestra entendimiento, amigabilidad, adaptabilidad y empatía con los demás.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Evalúa su comportamiento, establece metas personales, monitorea su progreso y exhibe autocontrol.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Elige cursos de acción éticos.

muy importante importante poco importante nada importante

D. Recursos

a. Selecciona actividades relevantes a los objetivos, establece orden de importancia, distribuye el tiempo y prepara y sigue programas de trabajo.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Usa y prepara presupuestos, hace predicciones, mantiene archivos de documentos y se ajusta a metas y objetivos.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Adquiere, almacena, distribuye y usa materiales o espacios eficientemente.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Evalúa destrezas y distribuye el trabajo de acuerdo a estas, evalúa desempeños y provee retroalimentación.

muy importante importante poco importante nada importante

E. Interpersonal

a. Contribuye al esfuerzo grupal.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Enseña a otros nuevas destrezas.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Trabaja para satisfacer las expectativas del cliente.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Comunica ideas y justifica su posición, persuade y convence a otros y cambia los procedimientos y políticas existentes responsablemente.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Trabaja en lograr acuerdos que requieran el intercambio de recursos y resuelve intereses divergentes.

muy importante importante poco importante nada importante

f. Trabaja bien con hombres y mujeres con trasfondos diversos.

muy importante importante poco importante nada importante

F. Información

a. Adquiere y evalúa información.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Organiza y mantiene información.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Interpreta y comunica información.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Usa computadoras para procesar información.

muy importante importante poco importante nada importante

G. Sistemas

a. Conoce cómo trabajan los sistemas sociales, organizacionales y tecnológicos y opera efectivamente con ellos

muy importante importante poco importante nada importante

b. Distingue tendencias, predice impactos en sistemas operacionales, diagnostica desviaciones en el desempeño de los sistemas y corrige malfuncionamientos.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Sugiere modificaciones en sistemas existentes y desarrolla sistemas nuevos o alternativos para mejorar su desempeño.

muy importante importante poco importante nada importante

H. Tecnología

a. Elige procedimientos, herramientas o equipos incluyendo computadoras y tecnología relacionada.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Entiende metas generales y procedimientos apropiados para armar y operar equipos.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Previene, identifica o resuelve problemas con los equipos, incluyendo computadoras y otras tecnologías.

muy importante importante poco importante nada importante

Acceder [Glosario](#) | [Salir](#)

10. ¿Cumplen los terapeutas físicos egresados de los programas de bachillerato de las universidades en Puerto Rico con las expectativas de su compañía en cuanto a las competencias generales?

- Muy satisfactoriamente
 Satisfactoriamente
 Poco satisfactoriamente
 No cumplen

11. Indique el nivel de importancia que tiene para su compañía que el terapeuta físico muestre dominio en cada una de las siguientes competencias profesionales:

a. Capacidad para adherirse a los estándares legales de la práctica, incluyendo todas las regulaciones federales, estatales e institucionales relacionadas al cuidado del paciente / cliente y los procesos fiscales.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Compromiso con mantener responsabilidad fiduciaria para todos los pacientes / clientes.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Compromiso con participar de manera consistente con el código profesional y ético.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Capacidad de modificar su comportamiento al entender las consecuencias (positivas o negativas) de sus acciones.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Compromiso con la participación en organizaciones y esfuerzos que apoyen el papel del terapeuta físico en promover la salud y bienestar del público.

muy importante importante poco importante nada importante

f. Compromiso de sobreponer las necesidades del paciente / cliente a las necesidades del terapeuta físico.

muy importante importante poco importante nada importante

g. Compromiso con incorporar servicio pro bono en su práctica.

muy importante importante poco importante nada importante

h. Compromiso en mostrar solidaridad, compasión y empatía al proveer servicios al paciente / cliente.

muy importante importante poco importante nada importante

i. Compromiso en promover la participación activa del paciente / cliente en su cuidado.

muy importante importante poco importante nada importante

j. Demostrar integridad en todas las interacciones con el paciente/ cliente, su familia, cuidadores, otros proveedores de salud, estudiantes, otros consumidores y pagadores.

muy importante importante poco importante nada importante

k. Demostrar comportamiento profesional en todas las interacciones con los pacientes, clientes, familiares, cuidadores, otros proveedores de atención de la salud, estudiantes, otros consumidores y pagadores.

muy importante importante poco importante nada importante

l. Compromiso con el auto avalúo para mejorar su efectividad en el cuidado del paciente.

muy importante importante poco importante nada importante

m. Compromiso en participar en actividades de avalúo con sus colegas.

muy importante importante poco importante nada importante

n. Compromiso con trabajar con los hallazgos positivos y negativos de las actividades de avalúo.

muy importante importante poco importante nada importante

o. Compromiso con participar en la educación clínica de estudiantes.

muy importante importante poco importante nada importante

p. Compromiso en participar en organizaciones profesionales.

muy importante importante poco importante nada importante

q. Capacidad y compromiso para comunicarse expresiva y receptivamente en forma culturalmente competente con los pacientes / clientes, familiares, cuidadores, practicantes, miembros del equipo multidisciplinario, consumidores, pagadores y diseñadores de políticas.

muy importante importante poco importante nada importante

r. Compromiso con identificarse, respetar y actuar con consideración con las diferencias, valores, preferencias y necesidades expresadas por el paciente / cliente en todas las actividades profesionales.

muy importante importante poco importante nada importante

s. Utilizar juicio clínico y la reflexión para identificar, darle seguimiento y mejorar el razonamiento clínico con el fin de minimizar los errores y mejorar los resultados del paciente/cliente.

muy importante importante poco importante nada importante

t. Capacidad para aplicar consistentemente los conocimientos, la teoría y el juicio profesional teniendo en cuenta la perspectiva e interés en la gestión del paciente/cliente.

muy importante importante poco importante nada importante

u. Capacidad para usar consistentemente la tecnología de información para acceder a fuentes de información para apoyar la toma de decisiones clínicas.

muy importante importante poco importante nada importante

v. Capacidad para evaluar consistente y críticamente las fuentes de información relacionadas con la práctica de la terapia física, la investigación y la educación y aplicar el conocimiento de estas fuentes de una manera científica y con las poblaciones apropiadas.

muy importante importante poco importante nada importante

w. Capacidad para integrar consistentemente la mejor evidencia de la práctica de fuentes de información con el juicio clínico y los valores del paciente/cliente para determinar el mejor tratamiento para él.

muy importante importante poco importante nada importante

x. Capacidad para contribuir a la evidencia de práctica a través de resúmenes escritos sistemáticos de evidencias o de descripciones de las prácticas.

muy importante importante poco importante nada importante

y. Capacidad para participar en el diseño e implementación de los patrones de las mejores prácticas para varias poblaciones.

muy importante importante poco importante nada importante

z. Compromiso con educar efectivamente a otros utilizando métodos culturalmente aceptados y conmensurados a las necesidades del aprendiz.

muy importante importante poco importante nada importante

aa. Capacidad para determinar cuando los pacientes/clientes necesitan exámenes o consultas adicionales de un terapeuta físico o ser referido a otro profesional del cuidado de la salud.

muy importante importante poco importante nada importante

ab. Capacidad para examinar al paciente / cliente a través de la información obtenida de él y de otras fuentes.

muy importante importante poco importante nada importante

ac. Capacidad para examinar al paciente / cliente revisando sus sistemas.

muy importante importante poco importante nada importante

ad. Capacidad para examinar al paciente / cliente seleccionando y administrando pruebas y medidas culturalmente apropiadas y relacionadas a la edad.

muy importante importante poco importante nada importante

ae. Capacidad para evaluar los datos de la exanimación (historial, revisión de los sistemas y las pruebas y medidas) para hacer juicios clínicos en relación con los pacientes/clientes.

muy importante importante poco importante nada importante

af. Capacidad para determinar un diagnóstico que guíe la gestión futura del paciente/cliente.

muy importante importante poco importante nada importante

ag. Capacidad para determinar la prognosis del paciente/cliente.

muy importante importante poco importante nada importante

ah. Capacidad para colaborar con los pacientes/clientes, familiares, pagadores, otros profesionales y otras personas para determinar un plan de tratamiento que sea aceptable, realista, culturalmente competente y centrado en el paciente/cliente.

muy importante importante poco importante nada importante

ai. Capacidad para establecer un plan de cuidado de terapia física que sea seguro, efectivo y centrado en el paciente/cliente.

muy importante importante poco importante nada importante

aj. Capacidad para determinar objetivos y resultados del paciente/cliente con los recursos disponibles y especificar el tiempo en el que se deben alcanzar los objetivos y resultados.

muy importante importante poco importante nada importante

ak. Capacidad para comunicar y administrar un plan de cuidado consistente con las obligaciones legales, éticas y profesionales y con las políticas

administrativas y procedimientos del entorno de práctica.

muy importante importante poco importante nada importante

al. Capacidad para monitorear y ajustar el plan de atención en respuesta a la situación del paciente / cliente.

muy importante importante poco importante nada importante

am. Capacidad de proporcionar las intervenciones de terapia física para lograr los objetivos y resultados del paciente/cliente.

muy importante importante poco importante nada importante

an. Capacidad para determinar aquellos componentes de intervención que pueden ser dirigidos por el asistente de terapeuta físico considerando las necesidades del paciente / cliente, la habilidad del asistente, las leyes jurisdiccionales, las guías / políticas / código de ética de la práctica y las políticas de la facilidad.

muy importante importante poco importante nada importante

ao. Capacidad para proporcionar instrucción efectiva culturalmente competente a los pacientes/clientes y otros para alcanzar los objetivos y resultados.

muy importante importante poco importante nada importante

ap. Capacidad para completar la documentación que dictan las guías profesionales, las guías requeridas por el sistema de cuidado de salud y las guías requeridas por los acuerdos del entorno de trabajo.

muy importante importante poco importante nada importante

aq. Capacidad de usar principios de riesgos en su gestión práctica.

muy importante importante poco importante nada importante

ar. Capacidad para responder efectivamente a las emergencias del paciente/cliente y del medio ambiente usando el plan desarrollado.

muy importante importante poco importante nada importante

as. Capacidad para seleccionar las medidas de resultados para evaluar el nivel de éxito individual y colectivo de los pacientes/clientes usando medidas válidas y confiables que tengan en cuenta las condiciones en las que el paciente/cliente está recibiendo servicios, los aspectos culturales y el efecto de factores sociales.

muy importante importante poco importante nada importante

at. Capacidad para recopilar datos de los resultados de las medidas seleccionadas de una manera que apoye el análisis preciso de cada paciente/cliente.

muy importante importante poco importante nada importante

au. Capacidad para analizar los resultados que surgen de las evidencias para hacer el assessment de resultados del paciente / cliente.

muy importante importante poco importante nada importante

av. Capacidad para analizar medidas de los resultados para modificar el plan de cuidado.

muy importante importante poco importante nada importante

aw. Capacidad para seleccionar las medidas de resultado válidas y confiables y demostrar que son representativas de la población pacientes/clientes bajo estudio.

muy importante importante poco importante nada importante

ax. Capacidad para proporcionar servicios de terapia física culturalmente competentes para la prevención, promoción de la salud, acondicionamiento físico y bienestar para los individuos, grupos y comunidades.

muy importante importante poco importante nada importante

ay. Capacidad para promover la salud y la calidad de vida proporcionando información sobre la promoción de la salud, acondicionamiento físico, bienestar, enfermedad, deterioro, limitación funcional, discapacidad y riesgos para la salud relacionados con la edad, el género, la cultura y estilo de vida en el ámbito de la práctica de la terapia física.

muy importante importante poco importante nada importante

az. Capacidad para aplicar los principios de la prevención a los grupos de población según definidos.

muy importante importante poco importante nada importante

ba. Capacidad para proporcionar un primer contacto de cuidado de salud culturalmente competente a través del acceso directo a los pacientes/clientes que se ha determinado, a través de los procesos de revisión y examen, que necesitan atención de fisioterapia.

muy importante importante poco importante nada importante

bb. Capacidad para proveer cuidado culturalmente competente a los pacientes/clientes referidos por otros médicos y garantizar que la atención es continua y confiable.

muy importante importante poco importante nada importante

bc. Capacidad para proveer una atención culturalmente competente a los pacientes/clientes en centros de atención terciaria en colaboración con otros

profesionales.

muy importante importante poco importante nada importante

bd. Capacidad para participar en el proceso de gestión de casos.

muy importante importante poco importante nada importante

be. Capacidad para dirigir y supervisar los recursos humanos para cumplir con las metas del paciente/cliente y los resultados esperados.

muy importante importante poco importante nada importante

bf. Capacidad para participar en la gestión financiera de la práctica.

muy importante importante poco importante nada importante

bg. Capacidad para establecer un plan de negocio a nivel programático dentro de una práctica.

muy importante importante poco importante nada importante

bh. Capacidad para participar en las actividades relacionadas con el mercadeo y relaciones públicas.

muy importante importante poco importante nada importante

bi. Capacidad para manejar la práctica de conformidad con los requisitos reglamentarios y legales.

muy importante importante poco importante nada importante

bj. Capacidad para proveer consulta dentro de los límites de conocimiento a las empresas, escuelas, agencias gubernamentales, otras organizaciones o individuos.

muy importante importante poco importante nada importante

bk. Capacidad para retar el status quo de la práctica para elevar al máximo el nivel de cuidado al cliente / paciente.

muy importante importante poco importante nada importante

bl. Compromiso con abogar por la salud y bienestar de la sociedad.

muy importante importante poco importante nada importante

bm. Compromiso en participar y demostrar liderazgo en organizaciones comunales y servicio voluntario.

muy importante importante poco importante nada importante

bn. Compromiso con influenciar en procesos legislativos y políticos.

muy importante importante poco importante nada importante

bo. Conocimiento de la información y las técnicas necesarias para rehabilitar enfermedades físicas y mentales y para proporcionar orientación profesional, incluyendo tratamientos alternativos, equipos de rehabilitación y su uso adecuado, y los métodos para evaluar los efectos del tratamiento.

muy importante importante poco importante nada importante

bp. Conocimiento de la información y las técnicas necesarias para diagnosticar y tratar las lesiones, enfermedades y deformidades. Esto incluye síntomas, tratamientos alternativos, propiedades e interacciones de medicamentos y medidas preventivas de cuidado de salud.

muy importante importante poco importante nada importante

Acceder [Glosario](#) |

12. ¿Cómo evalúa cada una de las competencias profesionales de los terapeutas físicos con bachilleratos obtenidos en Puerto Rico?

a. Capacidad para adherirse a los estándares legales de la práctica, incluyendo todas las regulaciones federales, estatales e institucionales relacionadas al cuidado del paciente / cliente y los procesos fiscales.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

b. Compromiso con mantener responsabilidad fiduciaria para todos los pacientes / clientes.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

c. Compromiso con participar de manera consistente con el código profesional y ético.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

d. Capacidad de modificar su comportamiento al entender las consecuencias (positivas o negativas) de sus acciones.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

- e. Compromiso con la participación en organizaciones y esfuerzos que apoyen el papel del terapeuta físico en promover la salud y bienestar del público.
 muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria
- f. Compromiso de sobreponer las necesidades del paciente / cliente a las necesidades del terapeuta físico.
 muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria
- g. Compromiso con incorporar servicio pro bono en su práctica.
 muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria
- h. Compromiso en mostrar solidaridad, compasión y empatía al proveer servicios al paciente / cliente.
 muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria
- i. Compromiso en promover la participación activa del paciente / cliente en su cuidado.
 muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria
- j. Demostrar integridad en todas las interacciones con el paciente/ cliente, su familia, cuidadores, otros proveedores de salud, estudiantes, otros consumidores y pagadores.
 muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria
- k. Demostrar comportamiento profesional en todas las interacciones con los pacientes, clientes, familiares, cuidadores, otros proveedores de atención de la salud, estudiantes, otros consumidores y pagadores.
 muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria
- l. Compromiso con el auto avalúo para mejorar su efectividad en el cuidado del paciente.
 muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria
- m. Compromiso en participar en actividades de avalúo con sus colegas.
 muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria
- n. Compromiso con trabajar con los hallazgos positivos y negativos de las actividades de avalúo.
 muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria
- o. Compromiso con participar en la educación clínica de estudiantes.
 muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria
- p. Compromiso en participar en organizaciones profesionales.
 muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria
- q. Capacidad y compromiso para comunicarse expresiva y receptivamente en forma culturalmente competente con los pacientes / clientes, familiares, cuidadores, practicantes, miembros del equipo multidisciplinario, consumidores, pagadores y diseñadores de políticas.
 muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria
- r. Compromiso con identificarse, respetar y actuar con consideración con las diferencias, valores, preferencias y necesidades expresadas por el paciente / cliente en todas las actividades profesionales.
 muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria
- s. Utilizar juicio clínico y la reflexión para identificar, darle seguimiento y mejorar el razonamiento clínico con el fin de minimizar los errores y mejorar los resultados del paciente/cliente.
 muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria
- t. Capacidad para aplicar consistentemente los conocimientos, la teoría y el juicio profesional teniendo en cuenta la perspectiva e interés en la gestión del paciente/cliente.
 muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria
- u. Capacidad para usar consistentemente la tecnología de información para acceder a fuentes de información para apoyar la toma de decisiones clínicas.
 muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria
- v. Capacidad para evaluar consistente y críticamente las fuentes de información relacionadas con la práctica de la terapia física, la investigación y la educación y aplicar el conocimiento de estas fuentes de una manera científica y con las poblaciones apropiadas.
 muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria
- w. Capacidad para integrar consistentemente la mejor evidencia de la práctica de fuentes de información con el juicio clínico y los valores del paciente/cliente para determinar el mejor tratamiento para él.
 muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

x. Capacidad para contribuir a la evidencia de práctica a través de resúmenes escritos sistemáticos de evidencias o de descripciones de las prácticas.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

y. Capacidad para participar en el diseño e implementación de los patrones de las mejores prácticas para varias poblaciones.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

z. Compromiso con educar efectivamente a otros utilizando métodos culturalmente aceptados y conmensurados a las necesidades del aprendiz.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

aa. Capacidad para determinar cuando los pacientes/clientes necesitan exámenes o consultas adicionales de un terapeuta físico o ser referido a otro profesional del cuidado de la salud.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

ab. Capacidad para examinar al paciente / cliente a través de la información obtenida de él y de otras fuentes.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

ac. Capacidad para examinar al paciente / cliente revisando sus sistemas.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

ad. Capacidad para examinar al paciente / cliente seleccionando y administrando pruebas y medidas culturalmente apropiadas y relacionadas a la edad.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

ae. Capacidad para evaluar los datos de la exanimación (historial, revisión de los sistemas y las pruebas y medidas) para hacer juicios clínicos en relación con los pacientes/clientes.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

af. Capacidad para determinar un diagnóstico que guie la gestión futura del paciente/cliente.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

ag. Capacidad para determinar la prognosis del paciente/cliente.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

ah. Capacidad para colaborar con los pacientes/clientes, familiares, pagadores, otros profesionales y otras personas para determinar un plan de tratamiento que sea aceptable, realista, culturalmente competente y centrado en el paciente/cliente.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

ai. Capacidad para establecer un plan de cuidado de terapia física que sea seguro, efectivo y centrado en el paciente/cliente.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

aj. Capacidad para determinar objetivos y resultados del paciente/cliente con los recursos disponibles y especificar el tiempo en el que se deben alcanzar los objetivos y resultados.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

ak. Capacidad para comunicar y administrar un plan de cuidado consistente con las obligaciones legales, éticas y profesionales y con las políticas administrativas y procedimientos del entorno de práctica.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

al. Capacidad para monitorear y ajustar el plan de atención en respuesta a la situación del paciente / cliente.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

am. Capacidad de proporcionar las intervenciones de terapia física para lograr los objetivos y resultados del paciente/cliente.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

an. Capacidad para determinar aquellos componentes de intervención que pueden ser dirigidos por el asistente de terapeuta físico considerando las necesidades del paciente / cliente, la habilidad del asistente, las leyes jurisdiccionales, las guías / políticas / código de ética de la práctica y las políticas de la facilidad.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

ao. Capacidad para proporcionar instrucción efectiva culturalmente competente a los pacientes/clientes y otros para alcanzar los objetivos y resultados.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

ap. Capacidad para completar la documentación que dictan las guías profesionales, las guías requeridas por el sistema de cuidado de salud y las guías requeridas por los acuerdos del entorno de trabajo.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

aq. Capacidad de usar principios de riesgos en su gestión práctica.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

ar. Capacidad para responder efectivamente a las emergencias del paciente/cliente y del medio ambiente usando el plan desarrollado.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

as. Capacidad para seleccionar las medidas de resultados para evaluar el nivel de éxito individual y colectivo de los pacientes/clientes usando medidas válidas y confiables que tengan en cuenta las condiciones en las que el paciente/cliente está recibiendo servicios, los aspectos culturales y el efecto de factores sociales.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

at. Capacidad para recopilar datos de los resultados de las medidas seleccionadas de una manera que apoye el análisis preciso de cada paciente/cliente.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

au. Capacidad para analizar los resultados que surgen de las evidencias para hacer el assessment de resultados del paciente / cliente.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

av. Capacidad para analizar medidas de los resultados para modificar el plan de cuidado.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

aw. Capacidad para seleccionar las medidas de resultado válidas y confiables y demostrar que son representativas de la población pacientes/clientes bajo estudio.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

ax. Capacidad para proporcionar servicios de terapia física culturalmente competentes para la prevención, promoción de la salud, acondicionamiento físico y bienestar para los individuos, grupos y comunidades.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

ay. Capacidad para promover la salud y la calidad de vida proporcionando información sobre la promoción de la salud, acondicionamiento físico, bienestar, enfermedad, deterioro, limitación funcional, discapacidad y riesgos para la salud relacionados con la edad, el género, la cultura y estilo de vida en el ámbito de la práctica de la terapia física.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

az. Capacidad para aplicar los principios de la prevención a los grupos de población según definidos.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

ba. Capacidad para proporcionar un primer contacto de cuidado de salud culturalmente competente a través del acceso directo a los pacientes/clientes que se ha determinado, a través de los procesos de revisión y examen, que necesitan atención de fisioterapia.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

bb. Capacidad para proveer cuidado culturalmente competente a los pacientes/clientes referidos por otros médicos y garantizar que la atención es continua y confiable.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

bc. Capacidad para proveer una atención culturalmente competente a los pacientes/clientes en centros de atención terciaria en colaboración con otros profesionales.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

bd. Capacidad para participar en el proceso de gestión de casos.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

be. Capacidad para dirigir y supervisar los recursos humanos para cumplir con las metas del paciente/cliente y los resultados esperados.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

bf. Capacidad para participar en la gestión financiera de la práctica.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

bg. Capacidad para establecer un plan de negocio a nivel programático dentro de una práctica.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

bh. Capacidad para participar en las actividades relacionadas con el mercadeo y relaciones públicas.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

bi. Capacidad para manejar la práctica de conformidad con los requisitos reglamentarios y legales.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

bj. Capacidad para proveer consulta dentro de los límites de conocimiento a las empresas, escuelas, agencias gubernamentales, otras organizaciones o individuos.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

bk. Capacidad para retar el status quo de la práctica para elevar al máximo el nivel de cuidado al cliente / paciente.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

bl. Compromiso con abogar por la salud y bienestar de la sociedad.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

bm. Compromiso en participar y demostrar liderazgo en organizaciones comunales y servicio voluntario.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

bn. Compromiso con influenciar en procesos legislativos y políticos.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

bo. Conocimiento de la información y las técnicas necesarias para rehabilitar enfermedades físicas y mentales y para proporcionar orientación profesional, incluyendo tratamientos alternativos, equipos de rehabilitación y su uso adecuado, y los métodos para evaluar los efectos del tratamiento.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

bp. Conocimiento de la información y las técnicas necesarias para diagnosticar y tratar las lesiones, enfermedades y deformidades. Esto incluye síntomas, tratamientos alternativos, propiedades e interacciones de medicamentos y medidas preventivas de cuidado de salud.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

Acceder [Glosario](#) |

13. ¿Es importante para su compañía emplear terapeutas físicos de programas acreditados?

Sí.

No.

Acceder [Glosario](#) |

14. ¿Con qué frecuencia aproximada su compañía ha sido consultada por alguna universidad en Puerto Rico sobre las competencias profesionales que deben tener los egresados de terapia física?

Una vez cada 2 años.

Una vez cada 5 años.

Una vez cada 10 años.

Nunca nos han consultado.

Acceder [Glosario](#) |

15. ¿Qué estrategias han utilizado las universidades en Puerto Rico para conocer la opinión de su compañía sobre las competencias que deben tener sus egresados para desempeñarse como terapeutas físicos?

Juntas asesoras institucionales

Juntas asesoras de departamentos o programas académicos

Encuestas a patronos o empleadores

Entrevistas a patronos o empleadoras

Relaciones de patronos a través de líderes institucionales

Participación en foros, seminarios, talleres, etc. en temas relacionados

*Otros

*Si marcó OTRAS, favor de especificar:

16. ¿Preferiría que se le consulte de alguna otra forma?

- No
- Sí*

*De haber marcado Sí favor de indicar la(s) otra(s) forma(s) que preferiría.

17. ¿Entiende que la frecuencia con la que se le consulta es adecuada?

- Sí
- Debería ser mayor
- Debería ser menor

18. ¿Cumplen los egresados de los programas de terapia física de las universidades en Puerto Rico con las expectativas de su compañía?

- Muy Satisfactoriamente
- Satisfactoriamente
- Poco satisfactoriamente
- No cumple

19. ¿Entiende que para el 2018 será necesaria alguna nueva competencia general o profesional en los egresados de terapia física para ejercer en la profesión?

- No
- Sí*

*Si marcó Sí, favor de especificar:

20. ¿Qué tipo de relación posee actualmente su compañía con las instituciones universitarias? Marque todas las que apliquen.

- Juntas de directores de las instituciones
- Juntas asesoras institucionales
- Juntas asesoras para departamentos o programas académicos
- Participación en estudios a patronos o empleadores
- Participación en entrevistas a patronos o empleadores
- Relaciones a través de líderes institucionales para reclutamiento
- Financiamiento de actividades
- Financiamiento de infraestructura o equipos vanguardistas
- Apoyo a fondos dotales institucionales
- Participación en organizaciones de exalumnos
- Participación en foros, seminarios, talleres, etc. facilitados por las instituciones
- Otra*

*Si marcó Otra, favor de especificar:

Ha contestado la última pregunta del cuestionario. Sugerimos que elija un pseudónimo y lo entre en el siguiente campo. Se usará en caso que por alguna razón usted desee retirar sus respuestas luego de haber sometido el cuestionario.

Pseudónimo:

Acceder [Glosario](#) |

Proceda a enviar las respuestas al terminar el cuestionario.

Encuesta a patronos de Tecnólogos Médicos y Clínicos

Instrucciones

- 1) Oprima el botón **Guardar/Continuar** cada vez que desee guardar una contestación. Automáticamente avanzará a la siguiente pregunta.
- 2) Si por alguna razón desea completar el cuestionario en algún otro momento, luego de haberlo iniciado, seleccione el botón **Guardar/Continuar** para almacenar su contestación y luego seleccione **Salir** para abandonar el cuestionario.
- 3) Para volver a acceder al cuestionario a medio llenar, seleccione el enlace en el mensaje electrónico que recibió de nuestro sistema.

Nota: Recordamos que su identidad y los datos de su institución se mantendrán en confidencialidad. Los datos serán publicados solo en forma agregada.

1. Puesto de la persona que contesta el cuestionario.

Acceder [Glosario](#) |

2. ¿Cuántos tecnólogos médicos y clínicos tiene usted empleados a jornada parcial o completa?

Acceder [Glosario](#) |

3. ¿Qué estrategias utiliza su compañía para reclutamiento de tecnólogos médicos y clínicos? Marque todas las que apliquen.

- Anuncios en prensa
- Contacto o recomendaciones de colegas
- Compañías de reclutamiento
- Convocatorias internas
- Oficinas de empleo en las universidades
- Internados o prácticas
- Redes sociales
- Página web
- Otras*

*Si marcó OTRAS, favor de especificar:

Acceder [Glosario](#) |

4. ¿Qué mecanismos utiliza su compañía para conocer cuáles son las competencias generales y profesionales de los egresados de las instituciones universitarias que se desempeñarán como tecnólogos médicos y clínicos? Marque todas las que apliquen.

- Revisión de catálogos de instituciones universitarias
- Cotejo de acreditaciones en los programas
- Desempeño de los reclutados
- Comentarios sociales sobre percepción o imagen
- Relaciones directas de apoyo a programas de instituciones universitarias
- Pruebas de competencias durante el proceso de entrevista
- Ninguna
- Otras*

*Si marcó OTRAS, favor de especificar:

5. Los programas de bachillerato en Puerto Rico relacionados a tecnólogos médicos y clínicos publican en el catálogo institucional una descripción completa y clara de las competencias profesionales de los egresados.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo
- No leo los catálogos
- No se

6. Los programas de bachillerato en Puerto Rico relacionados a tecnólogos médicos y clínicos publican en el catálogo institucional una descripción completa y clara de las áreas ocupacionales en las que los egresados se pueden desempeñar.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo
- No leo los catálogos
- No se

7. Es importante para los patronos que los programas de bachillerato en Puerto Rico relacionados a tecnólogos médicos y clínicos publiquen en sus catálogos institucionales una descripción completa y clara de las competencias profesionales del egresado y de las áreas ocupacionales en las que se puede desempeñar.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo

8. Indique el nivel de importancia que tiene para su compañía que el tecnólogo médico y clínico muestre dominio en cada una de las siguientes competencias generales:

A. Destrezas básicas

a. Localiza, entiende e interpreta información escrita en prosa y en documento tales como manuales, gráficas y programas.

- muy importante importante poco importante nada importante

b. Comunica cosas, ideas, información y mensajes en forma escrita: crea documentos como cartas, direcciones, manuales, informes, gráficas y flujogramas.

- muy importante importante poco importante nada importante

c. Lleva a cabo cálculos básicos, resuelve problemas prácticos y aborda problemas prácticos utilizando técnicas matemáticas correctas.

- muy importante importante poco importante nada importante

d. Recibe, presta atención, interpreta y responde a mensajes verbales y otros apuntes.

- muy importante importante poco importante nada importante

e. Organiza ideas y las comunica oralmente.

- muy importante importante poco importante nada importante

B. Destrezas de pensamiento

a. Produce nuevas ideas.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Especifica metas y limitaciones, genera alternativas, considera riesgos y evalúa y escoge la mejor alternativa.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Reconoce problemas y traza e implementa un plan de acción.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Organiza y procesa símbolos, imágenes, gráficas, objetos y otras informaciones.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Usa técnicas de aprendizaje eficientes para adquirir y aplicar nuevos conocimientos y destrezas.

muy importante importante poco importante nada importante

f. Descubre reglas o principios subyacentes en la relación entre dos cosas u objetos y las utiliza para resolver problemas.

muy importante importante poco importante nada importante

C. Cualidades personales

a. Ejerce un alto nivel de esfuerzo y persevera hacia la obtención de logros.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Cree en su valor propio y mantiene una visión positiva de si mismo.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Demuestra entendimiento, amigabilidad, adaptabilidad y empatía con los demás.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Evalúa su comportamiento, establece metas personales, monitorea su progreso y exhibe autocontrol.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Elige cursos de acción éticos.

muy importante importante poco importante nada importante

D. Recursos

a. Selecciona actividades relevantes a los objetivos, establece orden de importancia, distribuye el tiempo y prepara y sigue programas de trabajo.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Usa y prepara presupuestos, hace predicciones, mantiene archivos de documentos y se ajusta a metas y objetivos.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Adquiere, almacena, distribuye y usa materiales o espacios eficientemente.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Evalúa destrezas y distribuye el trabajo de acuerdo a estas, evalúa desempeños y provee retroalimentación.

muy importante importante poco importante nada importante

E. Interpersonal

a. Contribuye al esfuerzo grupal.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Enseña a otros nuevas destrezas.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Trabaja para satisfacer las expectativas del cliente.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Comunica ideas y justifica su posición, persuade y convence a otros y cambia los procedimientos y políticas existentes responsablemente.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Trabaja en lograr acuerdos que requieran el intercambio de recursos y resuelve intereses divergentes.

muy importante importante poco importante nada importante

f. Trabaja bien con hombres y mujeres con trasfondos diversos.

muy importante importante poco importante nada importante

F. Información

a. Adquiere y evalúa información.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Organiza y mantiene información.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Interpreta y comunica información.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Usa computadoras para procesar información.

muy importante importante poco importante nada importante

G. Sistemas

a. Conoce cómo trabajan los sistemas sociales, organizacionales y tecnológicos y opera efectivamente con ellos

muy importante importante poco importante nada importante

b. Distingue tendencias, predice impactos en sistemas operacionales, diagnostica desviaciones en el desempeño de los sistemas y corrige malfuncionamientos.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Sugiere modificaciones en sistemas existentes y desarrolla sistemas nuevos o alternativos para mejorar su desempeño.

muy importante importante poco importante nada importante

H. Tecnología

a. Elige procedimientos, herramientas o equipos incluyendo computadoras y tecnología relacionada.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Entiende metas generales y procedimientos apropiados para armar y operar equipos.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Previene, identifica o resuelve problemas con los equipos, incluyendo computadoras y otras tecnologías.

muy importante importante poco importante nada importante

Acceder [Glosario](#) | [Salir](#)

9. ¿Cómo evalúa cada una de las competencias generales de los tecnólogos médicos y clínicos con bachilleratos obtenidos en Puerto Rico?

A. Destrezas básicas

a. Localiza, entiende e interpreta información escrita en prosa y en documento tales como manuales, gráficas y programas.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Comunica cosas, ideas, información y mensajes en forma escrita: crea documentos como cartas, direcciones, manuales, informes, gráficas y flujogramas.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Lleva a cabo cálculos básicos, resuelve problemas prácticos y aborda problemas prácticos utilizando técnicas matemáticas correctas.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Recibe, presta atención, interpreta y responde a mensajes verbales y otros apuntes.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Organiza ideas y las comunica oralmente.

muy importante importante poco importante nada importante

B. Destrezas de pensamiento

a. Produce nuevas ideas.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Especifica metas y limitaciones, genera alternativas, considera riesgos y evalúa y escoge la mejor alternativa.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Reconoce problemas y traza e implementa un plan de acción.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Organiza y procesa símbolos, imágenes, gráficas, objetos y otras informaciones.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Usa técnicas de aprendizaje eficientes para adquirir y aplicar nuevos conocimientos y destrezas.

muy importante importante poco importante nada importante

f. Descubre reglas o principios subyacentes en la relación entre dos cosas u objetos y las utiliza para resolver problemas.

muy importante importante poco importante nada importante

C. Cualidades personales

a. Ejerce un alto nivel de esfuerzo y persevera hacia la obtención de logros.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Cree en su valor propio y mantiene una visión positiva de sí mismo.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Demuestra entendimiento, amigabilidad, adaptabilidad y empatía con los demás.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Evalúa su comportamiento, establece metas personales, monitorea su progreso y exhibe autocontrol.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Elige cursos de acción éticos.

muy importante importante poco importante nada importante

D. Recursos

a. Selecciona actividades relevantes a los objetivos, establece orden de importancia, distribuye el tiempo y prepara y sigue programas de trabajo.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Usa y prepara presupuestos, hace predicciones, mantiene archivos de documentos y se ajusta a metas y objetivos.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Adquiere, almacena, distribuye y usa materiales o espacios eficientemente.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Evalúa destrezas y distribuye el trabajo de acuerdo a estas, evalúa desempeños y provee retroalimentación.

muy importante importante poco importante nada importante

E. Interpersonal

a. Contribuye al esfuerzo grupal.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Enseña a otros nuevas destrezas.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Trabaja para satisfacer las expectativas del cliente.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Comunica ideas y justifica su posición, persuade y convence a otros y cambia los procedimientos y políticas existentes responsablemente.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Trabaja en lograr acuerdos que requieran el intercambio de recursos y resuelve intereses divergentes.

muy importante importante poco importante nada importante

f. Trabaja bien con hombres y mujeres con trasfondos diversos.

muy importante importante poco importante nada importante

F. Información

a. Adquiere y evalúa información.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Organiza y mantiene información.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Interpreta y comunica información.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Usa computadoras para procesar información.

muy importante importante poco importante nada importante

G. Sistemas

a. Conoce cómo trabajan los sistemas sociales, organizacionales y tecnológicos y opera efectivamente con ellos

muy importante importante poco importante nada importante

b. Distingue tendencias, predice impactos en sistemas operacionales, diagnostica desviaciones en el desempeño de los sistemas y corrige malfuncionamientos.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Sugiere modificaciones en sistemas existentes y desarrolla sistemas nuevos o alternativos para mejorar su desempeño.

muy importante importante poco importante nada importante

H. Tecnología

a. Elige procedimientos, herramientas o equipos incluyendo computadoras y tecnología relacionada.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Entiende metas generales y procedimientos apropiados para armar y operar equipos.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Previene, identifica o resuelve problemas con los equipos, incluyendo computadoras y otras tecnologías.

muy importante importante poco importante nada importante

Acceder [Glosario](#) | [Salir](#)

10. ¿Cumplen los tecnólogos médicos y clínicos egresados de los programas de bachillerato de la universidades en Puerto Rico con las expectativas de su compañía en cuanto a las competencias generales?

- Muy satisfactoriamente
 Satisfactoriamente
 Poco satisfactoriamente
 No cumplen

11. Indique el nivel de importancia que tiene para su compañía que el tecnólogo médico y clínico muestre dominio en cada una de las siguientes competencias profesionales:

a. Conocimiento de metodologías en áreas principales practicadas regularmente en un laboratorio clínico, incluyendo técnicas de solución de problemas y troubleshooting.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Capacidad de recopilar, procesar y analizar especímenes biológicos y otras sustancias.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Capacidad para aplicar resultados de laboratorio en diagnósticos y tratamientos.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Capacidad de comunicarse adecuadamente para servir las necesidades de los pacientes y el público.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Competencias para participar en la orientación de nuevos empleados.

muy importante importante poco importante nada importante

f. Capacidad de procesar información en el laboratorio clínico.

muy importante importante poco importante nada importante

g. Capacidad para demostrar conducta ética y profesional.

muy importante importante poco importante nada importante

h. Conocimiento de contenidos científicos que abarquen áreas como anatomía/fisiología, inmunología, genética/molecular, biología, microbiología, orgánica/bioquímica y estadística.

muy importante importante poco importante nada importante

i. Conocimiento de componentes pre-analíticos, analíticos y post-analíticos de servicios de laboratorio como hematología, homeostasis, química, microbiología, análisis de orina, fluidos corporales, diagnóstico molecular, inmunología, flebotomía e inmunohematología. Incluyendo principios y metodologías, ejecución de ensayos, solución de problemas, troubleshooting, técnicas, interpretación de procedimientos y resultados clínicos, estrategias estadísticas para evaluación de datos y evaluación continua de los servicios de laboratorio en todas las áreas mayores practicadas en un laboratorio clínico contemporáneo.

muy importante importante poco importante nada importante

j. Conocimiento de principios y prácticas para asegurar la calidad / mejorar la calidad según aplicado a los componentes pre-analíticos, analíticos y post-analíticos de los servicios de laboratorio.

muy importante importante poco importante nada importante

k. Capacidad y conocimiento para aplicar las regulaciones y estándares de seguridad gubernamental según apliquen a las ciencias de laboratorio clínico.

muy importante importante poco importante nada importante

l. Capacidad para comunicarse interpersonal e interdisciplinariamente y destrezas de trabajo en equipo.

muy importante importante poco importante nada importante

m. Conocimiento y comportamiento ético y profesional para llevar a cabo mejoramiento profesional continuo.

muy importante importante poco importante nada importante

n. Conocimiento de técnicas y terminología educativa adecuada para entrenar/educar a usuarios y proveedores de los servicios de laboratorio.

muy importante importante poco importante nada importante

o. Conocimiento suficiente de los principios y prácticas de diseño de investigación clínica para evaluar estudios publicados como un consumidor informado.

muy importante importante poco importante nada importante

p. Conocimiento de los conceptos y principios de la operación de un laboratorio que incluya; procedimientos críticos y toma de decisiones clínica, mejoramiento de desempeño, dinámica de los procedimientos de los sistemas de cuidado de salud y cómo afectan el servicio de laboratorio, conocimiento en gerencia de recursos humanos que incluya descripciones de puestos, evaluación de desempeño, utilización del personal, análisis de flujo de trabajo y dotación de personal, y administración financiera, ganancias y pérdidas, costo/beneficio, requerimientos para reembolsos y administración de materiales/inventario.

muy importante importante poco importante nada importante

q. Conocimiento de los números, sus operaciones, y sus interrelaciones incluyendo aritmética, álgebra, geometría, cálculo, estadísticas y sus aplicaciones.

muy importante importante poco importante nada importante

Acceder [Glosario](#) | [Salir](#)

12. ¿Cómo evalúa cada una de las competencias profesionales de los tecnólogos médicos y clínicos con bachilleratos obtenidos en Puerto Rico?

a. Conocimiento de metodologías en áreas principales practicadas regularmente en un laboratorio clínico, incluyendo técnicas de solución de problemas y troubleshooting.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

b. Capacidad de recopilar, procesar y analizar especímenes biológicos y otras sustancias.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

c. Capacidad para aplicar resultados de laboratorio en diagnósticos y tratamientos.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

d. Capacidad de comunicarse adecuadamente para servir las necesidades de los pacientes y el público.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

e. Competencias para participar en la orientación de nuevos empleados.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

f. Capacidad de procesar información en el laboratorio clínico.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

g. Capacidad para demostrar conducta ética y profesional.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

h. Conocimiento de contenidos científicos que abarquen áreas como anatomía/fisiología, inmunología, genética/molecular, biología, microbiología, orgánica/bioquímica y estadística.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

i. Conocimiento de componentes pre-analíticos, analíticos y post-analíticos de servicios de laboratorio como hematología, homeostasis, química, microbiología, análisis de orina, fluidos corporales, diagnóstico molecular, inmunología, flebotomía e inmunohematología. Incluyendo principios y metodologías, ejecución de ensayos, solución de problemas, troubleshooting, técnicas, interpretación de procedimientos y resultados clínicos, estrategias estadísticas para evaluación de datos y evaluación continua de los servicios de laboratorio en todas las áreas mayores practicadas en un laboratorio clínico contemporáneo.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

j. Conocimiento de principios y prácticas para asegurar la calidad / mejorar la calidad según aplicado a los componentes pre-analíticos, analíticos y post-analíticos de los servicios de laboratorio.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

k. Capacidad y conocimiento para aplicar las regulaciones y estándares de seguridad gubernamental según apliquen a las ciencias de laboratorio clínico.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

l. Capacidad para comunicarse interpersonal e interdisciplinariamente y destrezas de trabajo en equipo.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

m. Conocimiento y comportamiento ético y profesional para llevar a cabo mejoramiento profesional continuo.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

n. Conocimiento de técnicas y terminología educativa adecuada para entrenar/educar a usuarios y proveedores de los servicios de laboratorio.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

o. Conocimiento suficiente de los principios y prácticas de diseño de investigación clínica para evaluar estudios publicados como un consumidor informado.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

p. Conocimiento de los conceptos y principios de la operación de un laboratorio que incluya; procedimientos críticos y toma de decisiones clínica, mejoramiento de desempeño, dinámica de los procedimientos de los sistemas de cuidado de salud y cómo afectan el servicio de laboratorio, conocimiento en gerencia de recursos humanos que incluya descripciones de puestos, evaluación de desempeño, utilización del personal, análisis de flujo de trabajo y dotación de personal, y administración financiera, ganancias y pérdidas, costo/beneficio, requerimientos para reembolsos y administración de

materiales/inventario.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

q. Conocimiento de los números, sus operaciones, y sus interrelaciones incluyendo aritmética, álgebra, geometría, cálculo, estadísticas y sus aplicaciones.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

Acceder [Glosario](#) |

13. ¿Es importante para su compañía emplear tecnólogos médicos y clínicos de programas acreditados?

Sí.
 No.

Acceder [Glosario](#) |

14. ¿Con qué frecuencia aproximada su compañía ha sido consultada por alguna universidad en Puerto Rico sobre las competencias profesionales que deben tener los egresados de tecnología médica y clínica?

Una vez cada 2 años.
 Una vez cada 5 años.
 Una vez cada 10 años.
 Nunca nos han consultado.

Acceder [Glosario](#) |

15. ¿Qué estrategias han utilizado las universidades en Puerto Rico para conocer la opinión de su compañía sobre las competencias que deben tener sus egresados para desempeñarse como tecnólogos médicos y clínicos?

- Juntas asesoras institucionales
- Juntas asesoras de departamentos o programas académicos
- Encuestas a patronos o empleadores
- Entrevistas a patronos o empleadoras
- Relaciones de patronos a través de líderes institucionales
- Participación en foros, seminarios, talleres, etc. en temas relacionados
- *Otros

*Si marcó Otros favor de especificar:

Acceder [Glosario](#) |

16. ¿Preferiría que se le consulte de alguna otra forma?

No
 Sí*

*De haber marcado Sí favor de indicar la(s) otra(s) forma(s) que preferiría.

Acceder [Glosario](#) |

17. ¿Entiende que la frecuencia con la que se le consulta es adecuada?

- Sí
- Debería ser mayor
- Debería ser menor

Acceder [Glosario](#) |

18. ¿Cumplen los egresados de los programas de tecnología médica y clínica de las universidades en Puerto Rico con las expectativas de su compañía?

- Muy satisfactoriamente
- Satisfactoriamente
- Poco satisfactoriamente
- No cumple

Acceder [Glosario](#) |

19. ¿Entiende que para el 2018 será necesaria alguna nueva competencia general o profesional en los egresados de tecnología médica y clínica para ejercer en la profesión?

- No
- Sí*

*Si marcó Sí, favor de especificar:

Acceder [Glosario](#) |

20. ¿Qué tipo de relación posee actualmente su compañía con las instituciones universitarias? Marque todas las que apliquen.

- Juntas de directores de las instituciones
- Juntas asesoras institucionales
- Juntas asesoras para departamentos o programas académicos
- Participación en estudios a patronos o empleadores
- Participación en entrevistas a patronos o empleadores
- Relaciones a través de líderes institucionales para reclutamiento
- Financiamiento de actividades
- Financiamiento de infraestructura o equipos vanguardistas
- Apoyo a fondos dotales institucionales
- Participación en organizaciones de exalumnos
- Participación en foros, seminarios, talleres, etc. facilitados por las instituciones
- Otra*

* Si marcó Otra, favor de especificar:

Ha contestado la última pregunta del cuestionario. Sugerimos que elija un pseudónimo y lo entre en el siguiente campo. Se usará en caso que por alguna razón usted desee retirar sus respuestas luego de haber sometido el cuestionario.

Pseudónimo:

Acceder [Glosario](#) |

Proceda a enviar las respuestas al terminar el cuestionario.

Guardar respuestas

Encuesta a patronos de Maestros de escuela intermedia - matemáticas

Instrucciones

- 1) Oprima el botón **Guardar/Continuar** cada vez que desee guardar una contestación. Automáticamente avanzará a la siguiente pregunta.
- 2) Si por alguna razón desea completar el cuestionario en algún otro momento, luego de haberlo iniciado, seleccione el botón **Guardar/Continuar** para almacenar su contestación y luego seleccione **Salir** para abandonar el cuestionario.
- 3) Para volver a acceder al cuestionario a medio llenar, seleccione el enlace en el mensaje electrónico que recibió de nuestro sistema.

Nota: Recordamos que su identidad y los datos de su institución se mantendrán en confidencialidad. Los datos serán publicados solo en forma agregada.

1. Puesto de la persona que contesta el cuestionario.

Acceder [Glosario](#) |

2. ¿Cuántos maestros de matemáticas de escuela intermedia tiene usted empleados a jornada parcial o completa?

Acceder [Glosario](#) |

3. ¿Qué estrategias utiliza su compañía para reclutamiento de maestros de matemáticas de escuela intermedia? Marque todas las que apliquen.

- Anuncios en prensa
- Contacto o recomendaciones de colegas
- Compañías de reclutamiento
- Convocatorias internas
- Oficinas de empleo en las universidades
- Internados o prácticas
- Redes sociales
- Página web
- Otras*

*Si marcó OTRAS, favor de especificar:

Acceder [Glosario](#) |

4. ¿Qué mecanismos utiliza su compañía para conocer cuáles son las competencias generales y profesionales de los egresados de las instituciones universitarias que se desempeñarán como maestros de matemáticas de escuela intermedia? Marque todas las que apliquen.

- Revisión de catálogos de instituciones universitarias
- Cotejo de acreditaciones en los programas
- Desempeño de los reclutados
- Comentarios sociales sobre percepción o imagen
- Relaciones directas de apoyo a programas de instituciones universitarias
- Pruebas de competencias durante el proceso de entrevista
- Ninguna
- Otras*

*Si marcó OTRAS, favor de especificar:

5. Los programas de bachillerato en Puerto Rico relacionados a maestros de matemáticas de escuela intermedia publican en el catálogo institucional una descripción completa y clara de las competencias profesionales de los egresados.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo
- No leo los catálogos
- No se

6. Los programas de bachillerato en Puerto Rico relacionados a maestros de matemáticas de escuela intermedia publican en el catálogo institucional una descripción completa y clara de las áreas ocupacionales en las que los egresados se pueden desempeñar.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo
- No leo los catálogos
- No se

7. Es importante para los patronos que los programas de bachillerato en Puerto Rico relacionados a maestros de matemáticas de escuela intermedia publiquen en sus catálogos institucionales una descripción completa y clara de las competencias profesionales del egresado y de las áreas ocupacionales en las que se puede desempeñar.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo

8. Indique el nivel de importancia que tiene para su compañía que el maestro de matemáticas de escuela intermedia muestre dominio en cada una de las siguientes competencias generales:

A. Destrezas básicas

a. Localiza, entiende e interpreta información escrita en prosa y en documento tales como manuales, gráficas y programas.

- muy importante importante poco importante nada importante

b. Comunica cosas, ideas, información y mensajes en forma escrita: crea documentos como cartas, direcciones, manuales, informes, gráficas y flujogramas.

- muy importante importante poco importante nada importante

c. Lleva a cabo cálculos básicos, resuelve problemas prácticos y aborda problemas prácticos utilizando técnicas matemáticas correctas.

- muy importante importante poco importante nada importante

d. Recibe, presta atención, interpreta y responde a mensajes verbales y otros apuntes.

- muy importante importante poco importante nada importante

e. Organiza ideas y las comunica oralmente.

- muy importante importante poco importante nada importante

B. Destrezas de pensamiento

a. Produce nuevas ideas.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Especifica metas y limitaciones, genera alternativas, considera riesgos y evalúa y escoge la mejor alternativa.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Reconoce problemas y traza e implementa un plan de acción.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Organiza y procesa símbolos, imágenes, gráficas, objetos y otras informaciones.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Usa técnicas de aprendizaje eficientes para adquirir y aplicar nuevos conocimientos y destrezas.

muy importante importante poco importante nada importante

f. Descubre reglas o principios subyacentes en la relación entre dos cosas u objetos y las utiliza para resolver problemas.

muy importante importante poco importante nada importante

C. Cualidades personales

a. Ejerce un alto nivel de esfuerzo y persevera hacia la obtención de logros.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Cree en su valor propio y mantiene una visión positiva de si mismo.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Demuestra entendimiento, amigabilidad, adaptabilidad y empatía con los demás.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Evalúa su comportamiento, establece metas personales, monitorea su progreso y exhibe autocontrol.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Elige cursos de acción éticos.

muy importante importante poco importante nada importante

D. Recursos

a. Selecciona actividades relevantes a los objetivos, establece orden de importancia, distribuye el tiempo y prepara y sigue programas de trabajo.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Usa y prepara presupuestos, hace predicciones, mantiene archivos de documentos y se ajusta a metas y objetivos.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Adquiere, almacena, distribuye y usa materiales o espacios eficientemente.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Evalúa destrezas y distribuye el trabajo de acuerdo a estas, evalúa desempeños y provee retroalimentación.

muy importante importante poco importante nada importante

E. Interpersonal

a. Contribuye al esfuerzo grupal.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Enseña a otros nuevas destrezas.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Trabaja para satisfacer las expectativas del cliente.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Comunica ideas y justifica su posición, persuade y convence a otros y cambia los procedimientos y políticas existentes responsablemente.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Trabaja en lograr acuerdos que requieran el intercambio de recursos y resuelve intereses divergentes.

muy importante importante poco importante nada importante

f. Trabaja bien con hombres y mujeres con trasfondos diversos.

muy importante importante poco importante nada importante

F. Información

a. Adquiere y evalúa información.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Organiza y mantiene información.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Interpreta y comunica información.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Usa computadoras para procesar información.

muy importante importante poco importante nada importante

G. Sistemas

a. Conoce cómo trabajan los sistemas sociales, organizacionales y tecnológicos y opera efectivamente con ellos

muy importante importante poco importante nada importante

b. Distingue tendencias, predice impactos en sistemas operacionales, diagnostica desviaciones en el desempeño de los sistemas y corrige malfuncionamientos.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Sugiere modificaciones en sistemas existentes y desarrolla sistemas nuevos o alternativos para mejorar su desempeño.

muy importante importante poco importante nada importante

H. Tecnología

a. Elige procedimientos, herramientas o equipos incluyendo computadoras y tecnología relacionada.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Entiende metas generales y procedimientos apropiados para armar y operar equipos.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Previene, identifica o resuelve problemas con los equipos, incluyendo computadoras y otras tecnologías.

muy importante importante poco importante nada importante

Acceder [Glosario](#) | [Salir](#)

9. ¿Cómo evalúa cada una de las competencias generales de los maestros de matemáticas de escuela intermedia con bachilleratos obtenidos en Puerto Rico?

A. Destrezas básicas

a. Localiza, entiende e interpreta información escrita en prosa y en documento tales como manuales, gráficas y programas.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Comunica cosas, ideas, información y mensajes en forma escrita: crea documentos como cartas, direcciones, manuales, informes, gráficas y flujogramas.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Lleva a cabo cálculos básicos, resuelve problemas prácticos y aborda problemas prácticos utilizando técnicas matemáticas correctas.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Recibe, presta atención, interpreta y responde a mensajes verbales y otros apuntes.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Organiza ideas y las comunica oralmente.

muy importante importante poco importante nada importante

B. Destrezas de pensamiento

a. Produce nuevas ideas.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Especifica metas y limitaciones, genera alternativas, considera riesgos y evalúa y escoge la mejor alternativa.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Reconoce problemas y traza e implementa un plan de acción.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Organiza y procesa símbolos, imágenes, gráficas, objetos y otras informaciones.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Usa técnicas de aprendizaje eficientes para adquirir y aplicar nuevos conocimientos y destrezas.

muy importante importante poco importante nada importante

f. Descubre reglas o principios subyacentes en la relación entre dos cosas u objetos y las utiliza para resolver problemas.

muy importante importante poco importante nada importante

C. Cualidades personales

a. Ejerce un alto nivel de esfuerzo y persevera hacia la obtención de logros.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Cree en su valor propio y mantiene una visión positiva de sí mismo.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Demuestra entendimiento, amigabilidad, adaptabilidad y empatía con los demás.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Evalúa su comportamiento, establece metas personales, monitorea su progreso y exhibe autocontrol.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Elige cursos de acción éticos.

muy importante importante poco importante nada importante

D. Recursos

a. Selecciona actividades relevantes a los objetivos, establece orden de importancia, distribuye el tiempo y prepara y sigue programas de trabajo.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Usa y prepara presupuestos, hace predicciones, mantiene archivos de documentos y se ajusta a metas y objetivos.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Adquiere, almacena, distribuye y usa materiales o espacios eficientemente.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Evalúa destrezas y distribuye el trabajo de acuerdo a estas, evalúa desempeños y provee retroalimentación.

muy importante importante poco importante nada importante

E. Interpersonal

a. Contribuye al esfuerzo grupal.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Enseña a otros nuevas destrezas.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Trabaja para satisfacer las expectativas del cliente.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Comunica ideas y justifica su posición, persuade y convence a otros y cambia los procedimientos y políticas existentes responsablemente.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Trabaja en lograr acuerdos que requieran el intercambio de recursos y resuelve intereses divergentes.

muy importante importante poco importante nada importante

f. Trabaja bien con hombres y mujeres con trasfondos diversos.

muy importante importante poco importante nada importante

F. Información

a. Adquiere y evalúa información.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Organiza y mantiene información.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Interpreta y comunica información.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Usa computadoras para procesar información.

muy importante importante poco importante nada importante

G. Sistemas

a. Conoce cómo trabajan los sistemas sociales, organizacionales y tecnológicos y opera efectivamente con ellos

muy importante importante poco importante nada importante

b. Distingue tendencias, predice impactos en sistemas operacionales, diagnostica desviaciones en el desempeño de los sistemas y corrige malfuncionamientos.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Sugiere modificaciones en sistemas existentes y desarrolla sistemas nuevos o alternativos para mejorar su desempeño.

muy importante importante poco importante nada importante

H. Tecnología

a. Elige procedimientos, herramientas o equipos incluyendo computadoras y tecnología relacionada.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Entiende metas generales y procedimientos apropiados para armar y operar equipos.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Previene, identifica o resuelve problemas con los equipos, incluyendo computadoras y otras tecnologías.

muy importante importante poco importante nada importante

Acceder [Glosario](#) | [Salir](#)

10. ¿Cumplen los maestros de matemáticas de escuela intermedia egresados de los programas de bachillerato de la universidades en Puerto Rico con las expectativas de su compañía en cuanto a las competencias generales?

- Muy satisfactoriamente
 Satisfactoriamente
 Poco satisfactoriamente
 No cumplen

11. Indique el nivel de importancia que tiene para su compañía que el maestro de matemáticas de escuela intermedia muestre dominio en cada una de las siguientes competencias profesionales:

a. Conocimiento de los conceptos matemáticos principales, algoritmos, procedimientos, aplicaciones en varios contextos y conexiones con y entre dominios matemáticos (número, álgebra, trigonometría, estadística, probabilidad, cálculo y matemáticas discretas).

muy importante importante poco importante nada importante

b. Capacidad para usar la solución de problemas para desarrollar el entendimiento conceptual, crear sentido en una amplia variedad de problemas y perseverar en que sean solucionados, aplicar y adaptar una variedad de estrategias en la solución de problemas relativo al campo de las matemáticas y otros contextos y formular y probar conjeturas de modo que puedan establecerse generalizaciones.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Capacidad para razonar abstractamente, reflexivamente y cuantitativamente con atención a las unidades, a la construcción viable de argumentos y pruebas, y a la crítica del razonamiento de otros; representar modelar generalizaciones usando matemáticas; reconocer estructura y expresar regularidad en patrones de razonamiento matemático; usar representaciones múltiples para modelar y describir las matemáticas; y utilizar vocabulario y símbolos matemáticos apropiados para comunicar ideas a otros.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Capacidad y conocimiento para formular, representar, analizar e interpretar modelos derivados del contexto de la vida real o problemas matemáticos.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Capacidad para organizar pensamiento matemático y utilizar el lenguaje matemático para expresar ideas precisas en forma oral y escrita para múltiples audiencias.

muy importante importante poco importante nada importante

f. Capacidad y conocimiento para demostrar interconexiones de ideas matemáticas y cómo estas se fundamentan en otras, y reconocer y aplicar conexiones matemáticas entre ideas matemáticas y a través de varias áreas de contenido y contextos de la vida real.

muy importante importante poco importante nada importante

g. Capacidad para modelar cómo el desarrollo del entendimiento matemático en y entre dominios matemáticos intersecan con las prácticas matemáticas o solución de problemas, razonamiento, comunicación, conexión y representación.

muy importante importante poco importante nada importante

h. Capacidad para aplicar el conocimiento de los estándares curriculares de la matemática y sus relaciones al aprendizaje del estudiante en y a través de los dominios matemáticos.

muy importante importante poco importante nada importante

i. Capacidad para analizar y considerar la investigación en la planificación y enriquecimiento de experiencias matemáticas de aprendizaje.

muy importante importante poco importante nada importante

j. Capacidad para planificar lecciones y unidades para incorporar una variedad de estrategias, instrucción diferenciada para poblaciones diversas, y tecnologías educativas específicas de las matemáticas en la construcción del entendimiento de los conceptos matemático y aprovechamiento procesal de todos los estudiantes.

muy importante importante poco importante nada importante

k. Capacidad para proveer al estudiante con oportunidades para comunicar sobre matemáticas y crear conexiones entre matemáticas, otras áreas de contenido, la vida diaria y lugares de trabajo.

muy importante importante poco importante nada importante

l. Capacidad para implementar técnicas relacionadas al compromiso del estudiante y la comunicación, incluyendo la selección tareas de alta calidad, discusiones matemáticas guiadas, identificación de ideas matemáticas claves, identificando y redirigiendo las concepciones erróneas del estudiante y empleando un rango de estrategias de cuestionamiento.

muy importante importante poco importante nada importante

m. Capacidad para planificar, seleccionar, interpretar y usar assessment formativo y sumativo para informar la instrucción y por reflexión en el aprovechamiento matemático esencial para todos los estudiantes.

muy importante importante poco importante nada importante

n. Capacidad para monitorear el progreso de los estudiantes, tomar decisiones educativas y medir el entendimiento matemático de los estudiantes y su habilidad para usar el assessment formativo y sumativo.

muy importante importante poco importante nada importante

o. Conocimiento del aprendizaje de los adolescentes, desarrollo y comportamiento y demostrar disposición positiva hacia el proceso de enseñanza y aprendizaje de las matemáticas.

muy importante importante poco importante nada importante

p. Capacidad para planificar y crear oportunidades de aprendizaje apropiadas para el desarrollo, secuencial y retante, fundamentadas en investigación en educación en matemáticas, en la cual el estudiante es comprometido activamente en la construcción de conocimiento nuevo partiendo de su conocimiento previo y sus experiencias.

muy importante importante poco importante nada importante

q. Capacidad para incorporar el conocimiento de las diferencias individuales y de la diversidad cultural y de lenguaje que existe en el salón de clases e incluir perspectivas culturalmente relevantes de modo que motive y comprometa a sus estudiantes.

muy importante importante poco importante nada importante

r. Compromiso de trato equitativo y ético de altas expectativas con todos los estudiantes.

muy importante importante poco importante nada importante

s. Capacidad para aplicar el contenido matemático y el conocimiento pedagógico para seleccionar y utilizar herramientas educativas como los modelos manipulativos y físicos, dibujos, ambientes virtuales, programas de hojas de cálculos (i.e. herramientas para construir gráficas, geometría interactiva, sistemas de álgebra computarizada y paquetes estadísticos); y hacer decisiones sensatas sobre cuando estas herramientas incrementan la enseñanza y el aprendizaje reconociendo las posibles ganancias y limitaciones de la herramienta.

muy importante importante poco importante nada importante

t. Capacidad para verificar que los estudiantes demuestran entendimiento conceptual; fluidez procesal; habilidad para formular, representar y solucionar problemas; razonamiento lógico y reflexión continua en el razonamiento; disposición productiva hacia las matemáticas; y la aplicación de las matemáticas en una variedad de contextos en los dominios matemáticos principales.

muy importante importante poco importante nada importante

u. Capacidad para comprometer a los estudiantes en actividades de desarrollo matemático apropiadas y en investigaciones que requieran el compromiso activo y que incluyen tecnología específica para desarrollar conocimiento matemático.

muy importante importante poco importante nada importante

v. Capacidad para recolectar, organizar, analizar y reflexionar en diagnósticos y evidencias de assessment formativo y sumativo y determinar la extensión en la cual el aprovechamiento de los estudiantes de matemática ha aumentado como resultado de las instrucción.

muy importante importante poco importante nada importante

w. Compromiso en tomar un papel activo en su crecimiento profesional participando en experiencias de desarrollo profesional directamente relacionadas al aprendizaje y enseñanza de las matemáticas.

muy importante importante poco importante nada importante

x. Compromiso con el aprendizaje continuo y colaborativo que lleva a la investigación en educación en matemática para informar la practica; incrementar las oportunidades de aprendizaje para el desarrollo del conocimiento matemático de todos los estudiantes; involucrar colegas, otros profesionales, familiares y otros interesados; y avanzar en su desarrollo como un practicante reflexivo.

muy importante importante poco importante nada importante

y. Capacidad para utilizar recursos impresos, digitales y virtuales de organizaciones profesionales de la educación en matemáticas.

muy importante importante poco importante nada importante

z. Capacidad para desarrollar conocimiento, destrezas y comportamiento profesional a través del marco de la escuela intermedia y superior; examinar la naturaleza de las matemáticas y cómo las matemáticas deben ser enseñadas; y observar y analizar un rango de estrategias para la enseñanza y aprendizaje de las matemáticas enfocando en tareas, discurso, ambiente y assessment.

muy importante importante poco importante nada importante

aa. Capacidad para captar las reacciones de los demás y entender por qué reaccionan la manera en que lo hacen.

muy importante importante poco importante nada importante

ab. Capacidad para activamente buscar maneras de ayudar a la gente.

muy importante importante poco importante nada importante

Acceder [Glosario](#) |

12. ¿Cómo evalúa cada una de las competencias profesionales de los maestros de matemáticas de escuela intermedia con bachilleratos obtenidos en Puerto Rico?

a. Conocimiento de los conceptos matemáticos principales, algoritmos, procedimientos, aplicaciones en varios contextos y conexiones con y entre dominios matemáticos (número, álgebra, trigonometría, estadística, probabilidad, cálculo y matemáticas discretas).

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

b. Capacidad para usar la solución de problemas para desarrollar el entendimiento conceptual, crear sentido en una amplia variedad de problemas y perseverar en que sean solucionados, aplicar y adaptar una variedad de estrategias en la solución de problemas relativo al campo de las matemáticas y otros contextos y formular y probar conjeturas de modo que puedan establecerse generalizaciones.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

c. Capacidad para razonar abstractamente, reflexivamente y cuantitativamente con atención a las unidades, a la construcción viable de argumentos y pruebas, y a la crítica del razonamiento de otros; representar modelar generalizaciones usando matemáticas; reconocer estructura y expresar regularidad en patrones de razonamiento matemático; usar representaciones múltiples para modelar y describir las matemáticas; y utilizar vocabulario y símbolos matemáticos apropiados para comunicar ideas a otros.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

d. Capacidad y conocimiento para formular, representar, analizar e interpretar modelos derivados del contexto de la vida real o problemas matemáticos.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

e. Capacidad para organizar pensamiento matemático y utilizar el lenguaje matemático para expresar ideas precisas en forma oral y escrita para múltiples audiencias.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

f. Capacidad y conocimiento para demostrar interconexiones de ideas matemáticas y cómo estas se fundamentan en otras, y reconocer y aplicar conexiones matemáticas entre ideas matemáticas y a través de varias áreas de contenido y contextos de la vida real.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

g. Capacidad para modelar cómo el desarrollo del entendimiento matemático en y entre dominios matemáticos intersecan con las prácticas matemáticas o solución de problemas, razonamiento, comunicación, conexión y representación.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

h. Capacidad para aplicar el conocimiento de los estándares curriculares de la matemática y sus relaciones al aprendizaje del estudiante en y a través de los dominios matemáticos.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

i. Capacidad para analizar y considerar la investigación en la planificación y enriquecimiento de experiencias matemáticas de aprendizaje.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

j. Capacidad para planificar lecciones y unidades para incorporar una variedad de estrategias, instrucción diferenciada para poblaciones diversas, y tecnologías educativas específicas de las matemáticas en la construcción del entendimiento de los conceptos matemático y aprovechamiento procesal de todos los estudiantes.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

k. Capacidad para proveer al estudiante con oportunidades para comunicar sobre matemáticas y crear conexiones entre matemáticas, otras áreas de contenido, la vida diaria y lugares de trabajo.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

l. Capacidad para implementar técnicas relacionadas al compromiso del estudiante y la comunicación, incluyendo la selección tareas de alta calidad, discusiones matemáticas guiadas, identificación de ideas matemáticas claves, identificando y redirigiendo las concepciones erróneas del estudiante y empleando un rango de estrategias de cuestionamiento.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

m. Capacidad para planificar, seleccionar, interpretar y usar assessment formativo y sumativo para informar la instrucción y por reflexión en el aprovechamiento matemático esencial para todos los estudiantes.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

n. Capacidad para monitorear el progreso de los estudiantes, tomar decisiones educativas y medir el entendimiento matemático de los estudiantes y su habilidad para usar el assessment formativo y sumativo.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

o. Conocimiento del aprendizaje de los adolescentes, desarrollo y comportamiento y demostrar disposición positiva hacia el proceso de enseñanza y aprendizaje de las matemáticas.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

p. Capacidad para planificar y crear oportunidades de aprendizaje apropiadas para el desarrollo, secuencial y retante, fundamentadas en investigación en educación en matemáticas, en la cual el estudiante es comprometido activamente en la construcción de conocimiento nuevo partiendo de su conocimiento previo y sus experiencias.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

q. Capacidad para incorporar el conocimiento de las diferencias individuales y de la diversidad cultural y de lenguaje que existe en el salón de clases e incluir perspectivas culturalmente relevantes de modo que motive y comprometa a sus estudiantes .

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

r. Compromiso de trato equitativo y ético de altas expectativas con todos los estudiantes.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

s. Capacidad para aplicar el contenido matemático y el conocimiento pedagógico para seleccionar y utilizar herramientas educativas como los modelos manipulativos y físicos, dibujos, ambientes virtuales, programas de hojas de cálculos (i.e. herramientas para construir gráficas, geometría interactiva, sistemas de álgebra computarizada y paquetes estadísticos); y hacer decisiones sensatas sobre cuando estas herramientas incrementan la enseñanza y el aprendizaje reconociendo las posibles ganancias y limitaciones de la herramienta.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

t. Capacidad para verificar que los estudiantes demuestran entendimiento conceptual; fluidez procesal; habilidad para formular, representar y solucionar problemas; razonamiento lógico y reflexión continua en el razonamiento; disposición productiva hacia las matemáticas; y la aplicación de las matemáticas en una variedad de contextos en los dominios matemáticos principales.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

u. Capacidad para comprometer a los estudiantes en actividades de desarrollo matemático apropiadas y en investigaciones que requieran el compromiso activo y que incluyen tecnología específica para desarrollar conocimiento matemático.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

v. Capacidad para recolectar, organizar, analizar y reflexionar en diagnósticos y evidencias de assessment formativo y sumativo y determinar la extensión en la cual el aprovechamiento de los estudiantes de matemática ha aumentado como resultado de las instrucción.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

w. Compromiso en tomar un papel activo en su crecimiento profesional participando en experiencias de desarrollo profesional directamente relacionadas al aprendizaje y enseñanza de las matemáticas.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

x. Compromiso con el aprendizaje continuo y colaborativo que lleva a la investigación en educación en matemática para informar la practica; incrementar las oportunidades de aprendizaje para el desarrollo del conocimiento matemático de todos los estudiantes; involucrar colegas, otros profesionales, familiares y otros interesados; y avanzar en su desarrollo como un practicante reflexivo.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

y. Capacidad para utilizar recursos impresos, digitales y virtuales de organizaciones profesionales de la educación en matemáticas.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

z. Capacidad para desarrollar conocimiento, destrezas y comportamiento profesional a través del marco de la escuela intermedia y superior; examinar la naturaleza de las matemáticas y cómo las matemáticas deben ser enseñadas; y observar y analizar un rango de estrategias para la enseñanza y aprendizaje de las matemáticas enfocando en tareas, discurso, ambiente y assessment.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

aa. Capacidad para captar las reacciones de los demás y entender por qué reaccionan la manera en que lo hacen.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

ab. Capacidad para activamente buscar maneras de ayudar a la gente.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

Acceder [Glosario](#) |

13. ¿Es importante para su compañía emplear maestros de matemáticas de escuela intermedia de programas acreditados?

Sí.

No.

Acceder [Glosario](#) |

14. ¿Con qué frecuencia aproximada su compañía ha sido consultada por alguna universidad en Puerto Rico sobre las competencias profesionales que deben tener los egresados de maestro de matemáticas de escuela intermedia?

Una vez cada 2 años.

Una vez cada 5 años.

Una vez cada 10 años.

Nunca nos han consultado.

Acceder [Glosario](#) |

15. ¿Qué estrategias han utilizado las universidades en Puerto Rico para conocer la opinión de su compañía sobre las competencias que deben tener sus egresados para desempeñarse como maestros de matemáticas de escuela intermedia?

- Juntas asesoras institucionales
- Juntas asesoras de departamentos o programas académicos
- Encuestas a patronos o empleadores
- Entrevistas a patronos o empleadoras
- Relaciones de patronos a través de líderes institucionales
- Participación en foros, seminarios, talleres, ets. en temas relacionados
- *Otros

*Si marcó Otros favor de especificar:

Acceder [Glosario](#) |

16. ¿Preferiría que se le consulte de alguna otra forma?

- No
- Sí*

*De haber marcado Sí favor de indicar la(s) otra(s) forma(s) que preferiría.

Acceder [Glosario](#) |

17. ¿Entiende que la frecuencia con la que se le consulta es adecuada?

- Sí
- Debería ser mayor
- Debería ser menor

Acceder [Glosario](#) |

18. ¿Cumplen los egresados de los programas de maestros de matemáticas de escuela intermedia de las universidades en Puerto Rico con las expectativas de su compañía?

- Muy satisfactoriamente
- Satisfactoriamente
- Poco satisfactoriamente
- No cumple

Acceder [Glosario](#) |

19. ¿Entiende que para el 2018 será necesaria alguna nueva competencia general o profesional en los egresados de maestros de matemáticas de escuela intermedia para ejercer en la profesión?

- No
- Sí*

*Si marcó Sí, favor de especificar:

20. ¿Qué tipo de relación posee actualmente su compañía con las instituciones universitarias? Marque todas las que apliquen.

- Juntas de directores de las instituciones
- Juntas asesoras institucionales
- Juntas asesoras para departamentos o programas académicos
- Participación en estudios a patronos o empleadores
- Participación en entrevistas a patronos o empleadores
- Relaciones a través de líderes institucionales para reclutamiento
- Financiamiento de actividades
- Financiamiento de infraestructura o equipos vanguardistas
- Apoyo a fondos dotales institucionales
- Participación en organizaciones de exalumnos
- Participación en foros, seminarios, talleres, etc. facilitados por las instituciones
- Otra*

*Si marcó Otra, favor de especificar:

Ha contestado la última pregunta del cuestionario. Sugerimos que elija un pseudónimo y lo entre en el siguiente campo. Se usará en caso que por alguna razón usted desee retirar sus respuestas luego de haber sometido el cuestionario.

Pseudónimo:

Proceda a enviar las respuestas al terminar el cuestionario.

Encuesta a patronos de Maestros de escuela intermedia - inglés

Instrucciones

- 1) Oprima el botón **Guardar/Continuar** cada vez que desee guardar una contestación. Automáticamente avanzará a la siguiente pregunta.
- 2) Si por alguna razón desea completar el cuestionario en algún otro momento, luego de haberlo iniciado, seleccione el botón **Guardar/Continuar** para almacenar su contestación y luego seleccione **Salir** para abandonar el cuestionario.
- 3) Para volver a acceder al cuestionario a medio llenar, seleccione el enlace en el mensaje electrónico que recibió de nuestro sistema.

Nota: Recordamos que su identidad y los datos de su institución se mantendrán en confidencialidad. Los datos serán publicados solo en forma agregada.

1. Puesto de la persona que contesta el cuestionario.

Acceder [Glosario](#) |

2. ¿Cuántos maestros de inglés de escuela intermedia tiene usted empleados a jornada parcial o completa?

Acceder [Glosario](#) |

3. ¿Qué estrategias utiliza su compañía para reclutamiento de maestros de inglés de escuela intermedia? Marque todas las que apliquen.

- Anuncios en prensa
- Contacto o recomendaciones de colegas
- Compañías de reclutamiento
- Convocatorias internas
- Oficinas de empleo en las universidades
- Internados o prácticas
- Redes sociales
- Página web
- Otras*

*Si marcó OTRAS, favor de especificar:

Acceder [Glosario](#) |

4. ¿Qué mecanismos utiliza su compañía para conocer cuáles son las competencias generales y profesionales de los egresados de las instituciones universitarias que se desempeñarán como maestros de inglés de escuela intermedia? Marque todas las que apliquen.

- Revisión de catálogos de instituciones universitarias
- Cotejo de acreditaciones en los programas
- Desempeño de los reclutados
- Comentarios sociales sobre percepción o imagen
- Relaciones directas de apoyo a programas de instituciones universitarias
- Pruebas de competencias durante el proceso de entrevista
- Ninguna
- Otras*

*Si marcó OTRAS, favor de especificar:

5. Los programas de bachillerato en Puerto Rico relacionados a maestros de inglés de escuela intermedia publican en el catálogo institucional una descripción completa y clara de las competencias profesionales de los egresados.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo
- No leo los catálogos
- No se

6. Los programas de bachillerato en Puerto Rico relacionados a maestros de inglés de escuela intermedia publican en el catálogo institucional una descripción completa y clara de las áreas ocupacionales en las que los egresados se pueden desempeñar.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo
- No leo los catálogos
- No se

7. Es importante para los patronos que los programas de bachillerato en Puerto Rico relacionados a maestros de inglés de escuela intermedia publiquen en sus catálogos institucionales una descripción completa y clara de las competencias profesionales del egresado y de las áreas ocupacionales en las que se puede desempeñar.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo

8. Indique el nivel de importancia que tiene para su compañía que el maestro de inglés de escuela intermedia muestre dominio en cada una de las siguientes competencias generales:

A. Destrezas básicas

a. Localiza, entiende e interpreta información escrita en prosa y en documentos tales como manuales, gráficas y programas.

- muy importante importante poco importante nada importante

b. Comunica cosas, ideas, información y mensajes en forma escrita: crea documentos como cartas, direcciones, manuales, informes, gráficas y flujogramas.

- muy importante importante poco importante nada importante

c. Lleva a cabo cálculos básicos, resuelve problemas prácticos y aborda problemas prácticos utilizando técnicas matemáticas correctas.

- muy importante importante poco importante nada importante

d. Recibe, presta atención, interpreta y responde a mensajes verbales y otros apuntes.

- muy importante importante poco importante nada importante

e. Organiza ideas y las comunica oralmente.

- muy importante importante poco importante nada importante

B. Destrezas de pensamiento

a. Produce nuevas ideas.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Especifica metas y limitaciones, genera alternativas, considera riesgos y evalúa y escoge la mejor alternativa.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Reconoce problemas y traza e implementa un plan de acción.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Organiza y procesa símbolos, imágenes, gráficas, objetos y otras informaciones.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Usa técnicas de aprendizaje eficientes para adquirir y aplicar nuevos conocimientos y destrezas.

muy importante importante poco importante nada importante

f. Descubre reglas o principios subyacentes en la relación entre dos cosas u objetos y las utiliza para resolver problemas.

muy importante importante poco importante nada importante

C. Cualidades personales

a. Ejerce un alto nivel de esfuerzo y persevera hacia la obtención de logros.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Cree en su valor propio y mantiene una visión positiva de si mismo.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Demuestra entendimiento, amigabilidad, adaptabilidad y empatía con los demás.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Evalúa su comportamiento, establece metas personales, monitorea su progreso y exhibe autocontrol.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Elige cursos de acción éticos.

muy importante importante poco importante nada importante

D. Recursos

a. Selecciona actividades relevantes a los objetivos, establece orden de importancia, distribuye el tiempo y prepara y sigue programas de trabajo.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Usa y prepara presupuestos, hace predicciones, mantiene archivos de documentos y se ajusta a metas y objetivos.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Adquiere, almacena, distribuye y usa materiales o espacios eficientemente.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Evalúa destrezas y distribuye el trabajo de acuerdo a estas, evalúa desempeños y provee retroalimentación.

muy importante importante poco importante nada importante

E. Interpersonal

a. Contribuye al esfuerzo grupal.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Enseña a otros nuevas destrezas.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Trabaja para satisfacer las expectativas del cliente.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Comunica ideas y justifica su posición, persuade y convence a otros y cambia los procedimientos y políticas existentes responsablemente.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Trabaja en lograr acuerdos que requieran el intercambio de recursos y resuelve intereses divergentes.

muy importante importante poco importante nada importante

f. Trabaja bien con hombres y mujeres con trasfondos diversos.

muy importante importante poco importante nada importante

F. Información

a. Adquiere y evalúa información.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Organiza y mantiene información.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Interpreta y comunica información.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Usa computadoras para procesar información.

muy importante importante poco importante nada importante

G. Sistemas

a. Conoce cómo trabajan los sistemas sociales, organizacionales y tecnológicos y opera efectivamente con ellos

muy importante importante poco importante nada importante

b. Distingue tendencias, predice impactos en sistemas operacionales, diagnostica desviaciones en el desempeño de los sistemas y corrige malfuncionamientos.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Sugiere modificaciones en sistemas existentes y desarrolla sistemas nuevos o alternativos para mejorar su desempeño.

muy importante importante poco importante nada importante

H. Tecnología

a. Elige procedimientos, herramientas o equipos incluyendo computadoras y tecnología relacionada.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Entiende metas generales y procedimientos apropiados para armar y operar equipos.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Previene, identifica o resuelve problemas con los equipos, incluyendo computadoras y otras tecnologías.

muy importante importante poco importante nada importante

Acceder [Glosario](#) | [Salir](#)

9. ¿Cómo evalúa cada una de las competencias generales de los maestros de inglés de escuela intermedia con bachilleratos obtenidos en Puerto Rico?

A. Destrezas básicas

a. Localiza, entiende e interpreta información escrita en prosa y en documento tales como manuales, gráficas y programas.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Comunica cosas, ideas, información y mensajes en forma escrita: crea documentos como cartas, direcciones, manuales, informes, gráficas y flujogramas.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Lleva a cabo cálculos básicos, resuelve problemas prácticos y aborda problemas prácticos utilizando técnicas matemáticas correctas.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Recibe, presta atención, interpreta y responde a mensajes verbales y otros apuntes.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Organiza ideas y las comunica oralmente.

muy importante importante poco importante nada importante

B. Destrezas de pensamiento

a. Produce nuevas ideas.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Especifica metas y limitaciones, genera alternativas, considera riesgos y evalúa y escoge la mejor alternativa.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Reconoce problemas y traza e implementa un plan de acción.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Organiza y procesa símbolos, imágenes, gráficas, objetos y otras informaciones.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Usa técnicas de aprendizaje eficientes para adquirir y aplicar nuevos conocimientos y destrezas.

muy importante importante poco importante nada importante

f. Descubre reglas o principios subyacentes en la relación entre dos cosas u objetos y las utiliza para resolver problemas.

muy importante importante poco importante nada importante

C. Cualidades personales

a. Ejerce un alto nivel de esfuerzo y persevera hacia la obtención de logros.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Cree en su valor propio y mantiene una visión positiva de sí mismo.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Demuestra entendimiento, amigabilidad, adaptabilidad y empatía con los demás.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Evalúa su comportamiento, establece metas personales, monitorea su progreso y exhibe autocontrol.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Elige cursos de acción éticos.

muy importante importante poco importante nada importante

D. Recursos

a. Selecciona actividades relevantes a los objetivos, establece orden de importancia, distribuye el tiempo y prepara y sigue programas de trabajo.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Usa y prepara presupuestos, hace predicciones, mantiene archivos de documentos y se ajusta a metas y objetivos.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Adquiere, almacena, distribuye y usa materiales o espacios eficientemente.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Evalúa destrezas y distribuye el trabajo de acuerdo a estas, evalúa desempeños y provee retroalimentación.

muy importante importante poco importante nada importante

E. Interpersonal

a. Contribuye al esfuerzo grupal.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Enseña a otros nuevas destrezas.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Trabaja para satisfacer las expectativas del cliente.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Comunica ideas y justifica su posición, persuade y convence a otros y cambia los procedimientos y políticas existentes responsablemente.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Trabaja en lograr acuerdos que requieran el intercambio de recursos y resuelve intereses divergentes.

muy importante importante poco importante nada importante

f. Trabaja bien con hombres y mujeres con trasfondos diversos.

muy importante importante poco importante nada importante

F. Información

a. Adquiere y evalúa información.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Organiza y mantiene información.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Interpreta y comunica información.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Usa computadoras para procesar información.

muy importante importante poco importante nada importante

G. Sistemas

a. Conoce cómo trabajan los sistemas sociales, organizacionales y tecnológicos y opera efectivamente con ellos

muy importante importante poco importante nada importante

b. Distingue tendencias, predice impactos en sistemas operacionales, diagnostica desviaciones en el desempeño de los sistemas y corrige malfuncionamientos.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Sugiere modificaciones en sistemas existentes y desarrolla sistemas nuevos o alternativos para mejorar su desempeño.

muy importante importante poco importante nada importante

H. Tecnología

a. Elige procedimientos, herramientas o equipos incluyendo computadoras y tecnología relacionada.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Entiende metas generales y procedimientos apropiados para armar y operar equipos.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Previene, identifica o resuelve problemas con los equipos, incluyendo computadoras y otras tecnologías.

muy importante importante poco importante nada importante

Acceder [Glosario](#) | [Salir](#)

10. ¿Cumplen los maestros de inglés de escuela intermedia egresados de los programas de bachillerato de las universidades en Puerto Rico con las expectativas de su compañía en cuanto a las competencias generales?

- Muy satisfactoriamente
 Satisfactoriamente
 Poco satisfactoriamente
 No cumplen

11. Indique el nivel de importancia que tiene para su compañía que el maestro de inglés de escuela intermedia muestre dominio en cada una de las siguientes competencias profesionales:

a. Conocimiento del lenguaje inglés como un sistema, incluyendo fonología, morfología, sintaxis, pragmática y semántica, y capacidad para apoyar al aprendiz del idioma inglés en la adquisición y dominio del lenguaje y la lectoescritura de modo que logre las áreas de contenido.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Conocimiento y capacidad para aplicar teorías e investigación en lenguaje en la adquisición y desarrollo para apoyar a sus estudiantes del idioma inglés a alcanzar sus metas en cuanto al lenguaje, lectoescritura y áreas de contenido.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Conocimiento, entendimiento y uso de los conceptos principales, teorías e investigación relacionadas con la naturaleza y papel de la cultura y los grupos culturales para construir ambientes de aprendizaje de apoyo para los estudiantes de inglés.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Conocimiento, entendimiento, capacidad para aplicar, capacidad para investigar y dominio de las mejores prácticas para planificar la educación en el salón de clases en un ambiente de aprendizaje de apoyo para el estudiante del lenguaje inglés. Capacidad para planificar en salones de clase multiniveles con aprendices con diversos trasfondos, usando los estándares para estudiantes de inglés como segundo idioma y los contenidos del currículo.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Conocimiento, capacidad para manejar e implementar una variedad de estrategias y técnicas de enseñanza para desarrollar e integrar el escuchar, hablar, leer y escribir en el idioma inglés.

muy importante importante poco importante nada importante

f. Conocimiento de una variedad amplia de materiales, fuentes y tecnología basados en estándares y capacidad para elegir, adaptar y usarla en la enseñanza efectiva del idioma inglés como segunda lengua y en el contenido.

muy importante importante poco importante nada importante

g. Entendimiento de variedad de aspectos del assessment y como afectan en la enseñanza del inglés como segundo idioma, tales como el evidenciar, sesgo, pruebas de edición especial, aprovechamiento en el lenguaje y acomodo en situaciones formales de evaluación.

muy importante importante poco importante nada importante

h. Conocimiento y capacidad de uso de una variedad de instrumentos de aprovechamiento de lenguaje basados en estándares para demostrar crecimiento y para informa su instrucción. Muestran entendimiento de sus usos para identificación, ubicación y reclasificación en la enseñanza del idioma inglés.

muy importante importante poco importante nada importante

i. Conocimiento y capacidad de uso de una variedad de herramientas y técnicas de assessment para informar el aprendizaje en su salón de clases.

muy importante importante poco importante nada importante

j. Conocimiento de la historia, investigación, política pública educativa y prácticas actuales en el campo de la enseñanza del inglés como segundo idioma y capacidad para aplicar su conocimiento para informar la enseñanza y el aprendizaje.

muy importante importante poco importante nada importante

k. Compromiso en aprovechar oportunidades de crecimiento profesional y habilidad para desarrollar colaboraciones con colegas y familiares de los estudiantes, servir como recurso comunitario y abogar por la enseñanza del inglés como segundo idioma.

muy importante importante poco importante nada importante

l. Capacidad para captar las reacciones de los demás y entender por qué reaccionan la manera en que lo hacen.

muy importante importante poco importante nada importante

m. Capacidad para trabajar con material o información nueva y comprender sus implicaciones.

muy importante importante poco importante nada importante

n. Capacidad para activamente buscar maneras de ayudar a la gente.

muy importante importante poco importante nada importante

12. ¿Cómo evalúa cada una de las competencias profesionales de los maestros de inglés de escuela intermedia con bachilleratos obtenidos en

Puerto Rico?

a. Conocimiento del lenguaje inglés como un sistema, incluyendo fonología, morfología, sintaxis, pragmática y semántica, y capacidad para apoyar al aprendizaje del idioma inglés en la adquisición y dominio del lenguaje y la lectoescritura de modo que logre las áreas de contenido.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

b. Conocimiento y capacidad para aplicar teorías e investigación en lenguaje en la adquisición y desarrollo para apoyar a sus estudiantes del idioma inglés a alcanzar sus metas en cuanto al lenguaje, lectoescritura y áreas de contenido.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

c. Conocimiento, entendimiento y uso de los conceptos principales, teorías e investigación relacionadas con la naturaleza y papel de la cultura y los grupos culturales para construir ambientes de aprendizaje de apoyo para los estudiantes de inglés.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

d. Conocimiento, entendimiento, capacidad para aplicar, capacidad para investigar y dominio de las mejores prácticas para planificar la educación en el salón de clases en un ambiente de aprendizaje de apoyo para el estudiante del lenguaje inglés. Capacidad para planificar en salones de clase multiniveles con aprendices con diversos trasfondos, usando los estándares para estudiantes de inglés como segundo idioma y los contenidos del currículo.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

e. Conocimiento, capacidad para manejar e implementar una variedad de estrategias y técnicas de enseñanza para desarrollar e integrar el escuchar, hablar, leer y escribir en el idioma inglés.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

f. Conocimiento de una variedad amplia de materiales, fuentes y tecnología basados en estándares y capacidad para elegir, adaptar y usarla en la enseñanza efectiva del idioma inglés como segunda lengua y en el contenido.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

g. Entendimiento de variedad de aspectos del assessment y como afectan en la enseñanza del inglés como segundo idioma, tales como el evidenciar, sesgo, pruebas de edición especial, aprovechamiento en el lenguaje y acomodo en situaciones formales de evaluación.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

h. Conocimiento y capacidad de uso de una variedad de instrumentos de aprovechamiento de lenguaje basados en estándares para demostrar crecimiento y para informar su instrucción. Muestran entendimiento de sus usos para identificación, ubicación y reclasificación en la enseñanza del idioma inglés.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

i. Conocimiento y capacidad de uso de una variedad de herramientas y técnicas de assessment para informar el aprendizaje en su salón de clases.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

j. Conocimiento de la historia, investigación, política pública educativa y prácticas actuales en el campo de la enseñanza del inglés como segundo idioma y capacidad para aplicar su conocimiento para informar la enseñanza y el aprendizaje.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

k. Compromiso en aprovechar oportunidades de crecimiento profesional y habilidad para desarrollar colaboraciones con colegas y familiares de los estudiantes, servir como recurso comunitario y abogar por la enseñanza del inglés como segundo idioma.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

l. Capacidad para captar las reacciones de los demás y entender por qué reaccionan la manera en que lo hacen.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

m. Capacidad para trabajar con material o información nueva y comprender sus implicaciones.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

n. Capacidad para activamente buscar maneras de ayudar a la gente.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

Acceder [Glosario](#) | [Salir](#)

13. ¿Es importante para su compañía emplear maestros de inglés de escuela intermedia de programas acreditados?

Sí.
 No.

Acceder [Glosario](#) | [Salir](#)

14. ¿Con qué frecuencia aproximada su compañía ha sido consultada por alguna universidad en Puerto Rico sobre las competencias profesionales que deben tener los egresados de maestro de inglés de escuela intermedia?

- Una vez cada 2 años.
- Una vez cada 5 años.
- Una vez cada 10 años.
- Nunca nos han consultado.

Acceder [Glosario](#) |

15. ¿Qué estrategias han utilizado las universidades en Puerto Rico para conocer la opinión de su compañía sobre las competencias que deben tener sus egresados para desempeñarse como maestro de inglés de escuela intermedia?

- Juntas asesoras institucionales
- Juntas asesoras de departamentos o programas académicos
- Encuestas a patronos o empleadores
- Entrevistas a patronos o empleadoras
- Relaciones de patronos a través de líderes institucionales
- Participación en foros, seminarios, talleres, etc. en temas relacionados
- *Otros

*Si marcó Otros favor de especificar:

Acceder [Glosario](#) |

16. ¿Preferiría que se le consulte de alguna otra forma?

- No
- Sí*

*De haber marcado Sí favor de indicar la(s) otra(s) forma(s) que preferiría.

Acceder [Glosario](#) |

17. ¿Entiende que la frecuencia con la que se le consulta es adecuada?

- Sí
- Debería ser mayor
- Debería ser menor

Acceder [Glosario](#) |

18. ¿Cumplen los egresados de los programas de maestro de inglés de escuela intermedia de las universidades en Puerto Rico con las expectativas de su compañía?

- Muy satisfactoriamente
- Satisfactoriamente
- Poco satisfactoriamente
- No cumple

Acceder [Glosario](#) |

19. ¿Entiende que para el 2018 será necesaria alguna nueva competencia general o profesional en los egresados de maestro de inglés de escuela intermedia para ejercer en la profesión?

- No
- Sí*

*Si marcó Sí, favor de especificar:

Acceder [Glosario](#) |

20. ¿Qué tipo de relación posee actualmente su compañía con las instituciones universitarias? Marque todas las que apliquen.

- Juntas de directores de las instituciones
- Juntas asesoras institucionales
- Juntas asesoras para departamentos o programas académicos
- Participación en estudios a patronos o empleadores
- Participación en entrevistas a patronos o empleadores
- Relaciones a través de líderes institucionales para reclutamiento
- Financiamiento de actividades
- Financiamiento de infraestructura o equipos vanguardistas
- Apoyo a fondos dotales institucionales
- Participación en organizaciones de exalumnos
- Participación en foros, seminarios, talleres, etc. facilitados por las instituciones
- Otra*

*Si marcó Otra, favor de especificar:

Ha contestado la última pregunta del cuestionario. Sugerimos que elija un pseudónimo y lo entre en el siguiente campo. Se usará en caso que por alguna razón usted desee retirar sus respuestas luego de haber sometido el cuestionario.

Pseudónimo:

Acceder [Glosario](#) |

Proceda a enviar las respuestas al terminar el cuestionario.

Encuesta a patronos de Maestros de escuela elemental

Instrucciones

- 1) Oprima el botón **Guardar/Continuar** cada vez que desee guardar una contestación. Automáticamente avanzará a la siguiente pregunta.
- 2) Si por alguna razón desea completar el cuestionario en algún otro momento, luego de haberlo iniciado, seleccione el botón **Guardar/Continuar** para almacenar su contestación y luego seleccione **Salir** para abandonar el cuestionario.
- 3) Para volver a acceder al cuestionario a medio llenar, seleccione el enlace en el mensaje electrónico que recibió de nuestro sistema.

Nota: Recordamos que su identidad y los datos de su institución se mantendrán en confidencialidad. Los datos serán publicados solo en forma agregada.

1. Puesto de la persona que contesta el cuestionario.

Acceder [Glosario](#) |

2. ¿Cuántos maestros de escuela elemental tiene usted empleados a jornada parcial o completa?

Acceder [Glosario](#) |

3. ¿Qué estrategias utiliza su compañía para reclutamiento de maestros de escuela elemental? Marque todas las que apliquen.

- Anuncios en prensa
- Contacto o recomendaciones de colegas
- Compañías de reclutamiento
- Convocatorias internas
- Oficinas de empleo en las universidades
- Internados o prácticas
- Redes sociales
- Página web
- Otras*

*Si marcó OTRAS, favor de especificar:

Acceder [Glosario](#) |

4. ¿Qué mecanismos utiliza su compañía para conocer cuáles son las competencias generales y profesionales de los egresados de las instituciones universitarias que se desempeñarán como maestros de escuela elemental? Marque todas las que apliquen.

- Revisión de catálogos de instituciones universitarias
- Cotejo de acreditaciones en los programas
- Desempeño de los reclutados
- Comentarios sociales sobre percepción o imagen
- Relaciones directas de apoyo a programas de instituciones universitarias
- Pruebas de competencias durante el proceso de entrevista
- Ninguna
- Otras*

*Si marcó OTRAS, favor de especificar:

5. Los programas de bachillerato en Puerto Rico relacionados a maestros de escuela elemental publican en el catálogo institucional una descripción completa y clara de las competencias profesionales de los egresados.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo
- No leo los catálogos
- No se

6. Los programas de bachillerato en Puerto Rico relacionados a maestros de escuela elemental publican en el catálogo institucional una descripción completa y clara de las áreas ocupacionales en las que los egresados se pueden desempeñar.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo
- No leo los catálogos
- No se

7. Es importante para los patronos que los programas de bachillerato en Puerto Rico relacionados a maestros de escuela elemental publiquen en sus catálogos institucionales una descripción completa y clara de las competencias profesionales del egresado y de las áreas ocupacionales en las que se puede desempeñar.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo

8. Indique el nivel de importancia que tiene para su compañía que el maestro de escuela elemental muestre dominio en cada una de las siguientes competencias generales:

A. Destrezas básicas

a. Localiza, entiende e interpreta información escrita en prosa y en documento tales como manuales, gráficas y programas.

- muy importante importante poco importante nada importante

b. Comunica cosas, ideas, información y mensajes en forma escrita: crea documentos como cartas, direcciones, manuales, informes, gráficas y flujogramas.

- muy importante importante poco importante nada importante

c. Lleva a cabo cálculos básicos, resuelve problemas prácticos y aborda problemas prácticos utilizando técnicas matemáticas correctas.

- muy importante importante poco importante nada importante

d. Recibe, presta atención, interpreta y responde a mensajes verbales y otros apuntes.

- muy importante importante poco importante nada importante

e. Organiza ideas y las comunica oralmente.

- muy importante importante poco importante nada importante

B. Destrezas de pensamiento

a. Produce nuevas ideas.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Especifica metas y limitaciones, genera alternativas, considera riesgos y evalúa y escoge la mejor alternativa.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Reconoce problemas y traza e implementa un plan de acción.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Organiza y procesa símbolos, imágenes, gráficas, objetos y otras informaciones.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Usa técnicas de aprendizaje eficientes para adquirir y aplicar nuevos conocimientos y destrezas.

muy importante importante poco importante nada importante

f. Descubre reglas o principios subyacentes en la relación entre dos cosas u objetos y las utiliza para resolver problemas.

muy importante importante poco importante nada importante

C. Cualidades personales

a. Ejerce un alto nivel de esfuerzo y persevera hacia la obtención de logros.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Cree en su valor propio y mantiene una visión positiva de si mismo.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Demuestra entendimiento, amigabilidad, adaptabilidad y empatía con los demás.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Evalúa su comportamiento, establece metas personales, monitorea su progreso y exhibe autocontrol.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Elige cursos de acción éticos.

muy importante importante poco importante nada importante

D. Recursos

a. Selecciona actividades relevantes a los objetivos, establece orden de importancia, distribuye el tiempo y prepara y sigue programas de trabajo.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Usa y prepara presupuestos, hace predicciones, mantiene archivos de documentos y se ajusta a metas y objetivos.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Adquiere, almacena, distribuye y usa materiales o espacios eficientemente.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Evalúa destrezas y distribuye el trabajo de acuerdo a estas, evalúa desempeños y provee retroalimentación.

muy importante importante poco importante nada importante

E. Interpersonal

a. Contribuye al esfuerzo grupal.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Enseña a otros nuevas destrezas.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Trabaja para satisfacer las expectativas del cliente.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Comunica ideas y justifica su posición, persuade y convence a otros y cambia los procedimientos y políticas existentes responsablemente.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Trabaja en lograr acuerdos que requieran el intercambio de recursos y resuelve intereses divergentes.

muy importante importante poco importante nada importante

f. Trabaja bien con hombres y mujeres con trasfondos diversos.

muy importante importante poco importante nada importante

F. Información

a. Adquiere y evalúa información.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Organiza y mantiene información.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Interpreta y comunica información.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Usa computadoras para procesar información.

muy importante importante poco importante nada importante

G. Sistemas

a. Conoce cómo trabajan los sistemas sociales, organizacionales y tecnológicos y opera efectivamente con ellos

muy importante importante poco importante nada importante

b. Distingue tendencias, predice impactos en sistemas operacionales, diagnostica desviaciones en el desempeño de los sistemas y corrige malfuncionamientos.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Sugiere modificaciones en sistemas existentes y desarrolla sistemas nuevos o alternativos para mejorar su desempeño.

muy importante importante poco importante nada importante

H. Tecnología

a. Elige procedimientos, herramientas o equipos incluyendo computadoras y tecnología relacionada.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Entiende metas generales y procedimientos apropiados para armar y operar equipos.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Previene, identifica o resuelve problemas con los equipos, incluyendo computadoras y otras tecnologías.

muy importante importante poco importante nada importante

Acceder [Glosario](#) | [Salir](#)

9. ¿Cómo evalúa cada una de las competencias generales de los maestros de escuela elemental con bachilleratos obtenidos en Puerto Rico?

A. Destrezas básicas

a. Localiza, entiende e interpreta información escrita en prosa y en documento tales como manuales, gráficas y programas.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Comunica cosas, ideas, información y mensajes en forma escrita: crea documentos como cartas, direcciones, manuales, informes, gráficas y flujogramas.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Lleva a cabo cálculos básicos, resuelve problemas prácticos y aborda problemas prácticos utilizando técnicas matemáticas correctas.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Recibe, presta atención, interpreta y responde a mensajes verbales y otros apuntes.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Organiza ideas y las comunica oralmente.

muy importante importante poco importante nada importante

B. Destrezas de pensamiento

a. Produce nuevas ideas.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Especifica metas y limitaciones, genera alternativas, considera riesgos y evalúa y escoge la mejor alternativa.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Reconoce problemas y traza e implementa un plan de acción.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Organiza y procesa símbolos, imágenes, gráficas, objetos y otras informaciones.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Usa técnicas de aprendizaje eficientes para adquirir y aplicar nuevos conocimientos y destrezas.

muy importante importante poco importante nada importante

f. Descubre reglas o principios subyacentes en la relación entre dos cosas u objetos y las utiliza para resolver problemas.

muy importante importante poco importante nada importante

C. Cualidades personales

a. Ejerce un alto nivel de esfuerzo y persevera hacia la obtención de logros.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Cree en su valor propio y mantiene una visión positiva de sí mismo.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Demuestra entendimiento, amigabilidad, adaptabilidad y empatía con los demás.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Evalúa su comportamiento, establece metas personales, monitorea su progreso y exhibe autocontrol.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Elige cursos de acción éticos.

muy importante importante poco importante nada importante

D. Recursos

a. Selecciona actividades relevantes a los objetivos, establece orden de importancia, distribuye el tiempo y prepara y sigue programas de trabajo.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Usa y prepara presupuestos, hace predicciones, mantiene archivos de documentos y se ajusta a metas y objetivos.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Adquiere, almacena, distribuye y usa materiales o espacios eficientemente.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Evalúa destrezas y distribuye el trabajo de acuerdo a estas, evalúa desempeños y provee retroalimentación.

muy importante importante poco importante nada importante

E. Interpersonal

a. Contribuye al esfuerzo grupal.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Enseña a otros nuevas destrezas.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Trabaja para satisfacer las expectativas del cliente.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Comunica ideas y justifica su posición, persuade y convence a otros y cambia los procedimientos y políticas existentes responsablemente.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Trabaja en lograr acuerdos que requieran el intercambio de recursos y resuelve intereses divergentes.

muy importante importante poco importante nada importante

f. Trabaja bien con hombres y mujeres con trasfondos diversos.

muy importante importante poco importante nada importante

F. Información

a. Adquiere y evalúa información.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Organiza y mantiene información.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Interpreta y comunica información.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Usa computadoras para procesar información.

muy importante importante poco importante nada importante

G. Sistemas

a. Conoce cómo trabajan los sistemas sociales, organizacionales y tecnológicos y opera efectivamente con ellos

muy importante importante poco importante nada importante

b. Distingue tendencias, predice impactos en sistemas operacionales, diagnostica desviaciones en el desempeño de los sistemas y corrige malfuncionamientos.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Sugiere modificaciones en sistemas existentes y desarrolla sistemas nuevos o alternativos para mejorar su desempeño.

muy importante importante poco importante nada importante

H. Tecnología

a. Elige procedimientos, herramientas o equipos incluyendo computadoras y tecnología relacionada.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Entiende metas generales y procedimientos apropiados para armar y operar equipos.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Previene, identifica o resuelve problemas con los equipos, incluyendo computadoras y otras tecnologías.

muy importante importante poco importante nada importante

Acceder [Glosario](#) | [Salir](#)

10. ¿Cumplen los maestros de escuela elemental egresados de los programas de bachillerato de las universidades en Puerto Rico con las expectativas de su compañía en cuanto a las competencias generales?

- Muy satisfactoriamente
 Satisfactoriamente
 Poco satisfactoriamente
 No cumplen

11. Indique el nivel de importancia que tiene para su compañía que el maestro de escuela elemental muestre dominio en cada una de las siguientes competencias profesionales:

a. Conocimiento, comprensión y capacidad para utilizar los principales conceptos, principios, teorías e investigaciones relacionadas con el desarrollo de los niños y jóvenes adolescentes a construir oportunidades de aprendizaje que apoyen el desarrollo individual de los estudiantes, la adquisición de conocimientos y la motivación.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Demostrar un alto nivel de competencia en el uso de artes del idioma y saber, comprender y utilizar los conceptos de desarrollo de la lectura, el lenguaje y el desarrollo del niño para enseñar a leer, escribir, hablar, ver, escuchar y pensar, y para ayudar a los estudiantes a aplicar con éxito sus habilidades en desarrollo en muchas situaciones diferentes, con materiales diferentes e ideas diferentes.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Conocimiento, comprensión y capacidad para utilizar los conceptos fundamentales de las ciencias de la física, la vida y la tierra / espacio. Deben poder diseñar e implementar lecciones o actividades de descubrimiento apropiadas para la edad de sus estudiantes para enseñarles ciencias, para construir la comprensión del estudiante en aplicaciones personales y sociales, y para dar a conocer la naturaleza de la ciencia.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Conocimiento, comprensión y capacidad para utilizar los principales conceptos y procedimientos que definen números y operaciones, álgebra, geometría, medición y análisis de datos y probabilidad. Al hacerlo participar consistentemente en la resolución de problemas, razonamiento y evidencia, comunicación, conexiones y representación.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Conocimiento, comprensión y capacidad para utilizar los principales conceptos y modos de indagación en los estudios sociales - estudio integrado de la historia, la geografía, las ciencias sociales y otras áreas relacionadas - para promover en los estudiantes de primaria las habilidades para tomar decisiones informadas como ciudadanos de una sociedad multicultural, democrática e interdependiente.

muy importante importante poco importante nada importante

f. Conocimiento, comprensión y capacidad para utilizar - cuando sean apropiadas a su propia comprensión y habilidades - contenido, funciones y realizaciones de las artes escénicas (danza, música, teatro) y las artes visuales como medios primarios de comunicación, la indagación y el compromiso entre los estudiantes de primaria.

muy importante importante poco importante nada importante

g. Conocimiento, comprensión y capacidad para utilizar los conceptos más importantes en la materia de educación en salud para crear oportunidades para el desarrollo de los estudiantes y para la práctica de destrezas que contribuyen a la buena salud.

muy importante importante poco importante nada importante

h. Conocimiento, comprensión y capacidad para utilizar - según corresponda a su propia comprensión y habilidades - movimientos humanos y las actividades físicas como elementos centrales para fomentar estilos de vida activos y saludables y una mejor calidad de vida para los estudiantes de primaria.

muy importante importante poco importante nada importante

i. Capacidad para planificar e implementar la instrucción basada en el conocimiento de los estudiantes, la teoría del aprendizaje, las conexiones a través del currículo, los objetivos curriculares y la comunidad.

muy importante importante poco importante nada importante

j. Comprensión de cómo los estudiantes de primaria difieren en su desarrollo y enfoque del aprendizaje y crear oportunidades educativas que se adapten a la diversidad de sus estudiantes.

muy importante importante poco importante nada importante

k. Comprensión y capacidad de uso de variedad de estrategias de enseñanza que fomenten el desarrollo del pensamiento crítico y resolución de problemas en los estudiantes de primaria.

muy importante importante poco importante nada importante

l. Capacidad para utilizar su conocimiento y comprensión de la motivación individual y grupal y el comportamiento de los estudiantes en el nivel K-6 para fomentar la participación activa en el aprendizaje, la auto-motivación y la interacción social positiva para crear ambientes de apoyo de aprendizaje.

muy importante importante poco importante nada importante

m. Capacidad para utilizar su conocimiento y comprensión de la comunicación efectiva verbal, no verbal y de medios para fomentar la indagación activa, la colaboración y la interacción de apoyo en el aula de primaria.

muy importante importante poco importante nada importante

n. Conocimiento, comprensión y capacidad para utilizar estrategias de assessment formales e informales para planificar, evaluar y fortalecer la instrucción que promueva el continuo desarrollo intelectual, social, emocional y físico de cada estudiante de primaria.

muy importante importante poco importante nada importante

o. Capacidad e interés para reflexionar sobre su práctica a la luz de la investigación sobre la enseñanza, la ética profesional y los recursos disponibles para el aprendizaje profesional; continuamente evalúan los efectos de sus decisiones y acciones profesionales en los estudiantes, familias y otros profesionales en la comunidad de aprendizaje y buscan activamente oportunidades para crecer profesionalmente.

muy importante importante poco importante nada importante

p. Conocimiento sobre importancia de establecer y mantener una relación de colaboración positiva con las familias, colegas de la escuela y agencias en la comunidad en general para promover el desarrollo intelectual, social, emocional, físico y el bienestar de niños.

muy importante importante poco importante nada importante

q. Conocimiento de la conducta humana y rendimiento, los procesos mentales, métodos de investigación psicológica, y la evaluación y el tratamiento de trastornos afectivos y conductuales.

muy importante importante poco importante nada importante

r. Conocimiento de los números y sus operaciones, y las interrelaciones entre ellos media aritmética, álgebra, geometría, cálculo, estadísticas, y sus aplicaciones.

muy importante importante poco importante nada importante

s. Conocimiento de los principios y procesos para proveer servicios personales y de cliente, técnicas de avalúo de necesidades, estándares de calidad de servicio, sistemas alternativos de comunicación y técnicas de evaluación de satisfacción del cliente.

muy importante importante poco importante nada importante

Acceder [Glosario](#) | [Salir](#)

12. ¿Cómo evalúa cada una de las competencias profesionales de los maestros de escuela elemental con bachilleratos obtenidos en Puerto Rico?

a. Conocimiento, comprensión y capacidad para utilizar los principales conceptos, principios, teorías e investigaciones relacionadas con el desarrollo de los niños y jóvenes adolescentes a construir oportunidades de aprendizaje que apoyen el desarrollo individual de los estudiantes, la adquisición de conocimientos y la motivación.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

b. Demostrar un alto nivel de competencia en el uso de artes del idioma y saber, comprender y utilizar los conceptos de desarrollo de la lectura, el lenguaje y el desarrollo del niño para enseñar a leer, escribir, hablar, ver, escuchar y pensar, y para ayudar a los estudiantes a aplicar con éxito sus habilidades en desarrollo en muchas situaciones diferentes, con materiales diferentes e ideas diferentes.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

c. Conocimiento, comprensión y capacidad para utilizar los conceptos fundamentales de las ciencias de la física, la vida y la tierra / espacio. Deben poder diseñar e implementar lecciones o actividades de descubrimiento apropiadas para la edad de sus estudiantes para enseñarles ciencias, para construir la comprensión del estudiante en aplicaciones personales y sociales, y para dar a conocer la naturaleza de la ciencia.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

d. Conocimiento, comprensión y capacidad para utilizar los principales conceptos y procedimientos que definen números y operaciones, álgebra, geometría, medición y análisis de datos y probabilidad. Al hacerlo participar consistentemente en la resolución de problemas, razonamiento y evidencia, comunicación, conexiones y representación.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

e. Conocimiento, comprensión y capacidad para utilizar los principales conceptos y modos de indagación en los estudios sociales - estudio integrado de la historia, la geografía, las ciencias sociales y otras áreas relacionadas - para promover en los estudiantes de primaria las habilidades para tomar decisiones informadas como ciudadanos de una sociedad multicultural, democrática e interdependiente.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

f. Conocimiento, comprensión y capacidad para utilizar - cuando sean apropiadas a su propia comprensión y habilidades - contenido, funciones y realizaciones de las artes escénicas (danza, música, teatro) y las artes visuales como medios primarios de comunicación, la indagación y el compromiso entre los estudiantes de primaria.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

g. Conocimiento, comprensión y capacidad para utilizar los conceptos más importantes en la materia de educación en salud para crear oportunidades para el desarrollo de los estudiantes y para la práctica de destrezas que contribuyen a la buena salud.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

h. Conocimiento, comprensión y capacidad para utilizar - según corresponda a su propia comprensión y habilidades - movimientos humanos y las actividades físicas como elementos centrales para fomentar estilos de vida activos y saludables y una mejor calidad de vida para los estudiantes de primaria.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

i. Capacidad para planificar e implementar la instrucción basada en el conocimiento de los estudiantes, la teoría del aprendizaje, las conexiones a través del currículo, los objetivos curriculares y la comunidad.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

j. Comprensión de cómo los estudiantes de primaria difieren en su desarrollo y enfoque del aprendizaje y crear oportunidades educativas que se adapten a la diversidad de sus estudiantes.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

k. Comprensión y capacidad de uso de variedad de estrategias de enseñanza que fomenten el desarrollo del pensamiento crítico y resolución de problemas en los estudiantes de primaria.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

l. Capacidad para utilizar su conocimiento y comprensión de la motivación individual y grupal y el comportamiento de los estudiantes en el nivel K-6 para fomentar la participación activa en el aprendizaje, la auto-motivación y la interacción social positiva para crear ambientes de apoyo de aprendizaje.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

m. Capacidad para utilizar su conocimiento y comprensión de la comunicación efectiva verbal, no verbal y de medios para fomentar la indagación activa, la colaboración y la interacción de apoyo en el aula de primaria.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

n. Conocimiento, comprensión y capacidad para utilizar estrategias de assessment formales e informales para planificar, evaluar y fortalecer la instrucción que promueva el continuo desarrollo intelectual, social, emocional y físico de cada estudiante de primaria.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

o. Capacidad e interés para reflexionar sobre su práctica a la luz de la investigación sobre la enseñanza, la ética profesional y los recursos disponibles para el aprendizaje profesional; continuamente evalúan los efectos de sus decisiones y acciones profesionales en los estudiantes, familias y otros profesionales en la comunidad de aprendizaje y buscan activamente oportunidades para crecer profesionalmente.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

p. Conocimiento sobre importancia de establecer y mantener una relación de colaboración positiva con las familias, colegas de la escuela y agencias en la comunidad en general para promover el desarrollo intelectual, social, emocional, físico y el bienestar de niños.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

q. Conocimiento de la conducta humana y rendimiento, los procesos mentales, métodos de investigación psicológica, y la evaluación y el tratamiento de trastornos afectivos y conductuales.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

r. Conocimiento de los números y sus operaciones, y las interrelaciones entre ellos media aritmética, álgebra, geometría, cálculo, estadísticas, y sus aplicaciones.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

s. Conocimiento de los principios y procesos para proveer servicios personales y de cliente, técnicas de avalúo de necesidades, estándares de calidad de servicio, sistemas alternativos de comunicación y técnicas de evaluación de satisfacción del cliente.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

Acceder [Glosario](#) |

13. ¿Es importante para su compañía emplear maestros de escuela elemental de programas acreditados?

Sí.
 No.

Acceder [Glosario](#) |

14. ¿Con qué frecuencia aproximada su compañía ha sido consultada por alguna universidad en Puerto Rico sobre las competencias profesionales que deben tener los egresados de maestro de escuela elemental?

Una vez cada 2 años.
 Una vez cada 5 años.
 Una vez cada 10 años.
 Nunca nos han consultado.

Acceder [Glosario](#) |

15. ¿Qué estrategias han utilizado las universidades en Puerto Rico para conocer la opinión de su compañía sobre las competencias que deben tener sus egresados para desempeñarse como maestros de escuela elemental?

- Juntas asesoras institucionales
- Juntas asesoras de departamentos o programas académicos
- Encuestas a patronos o empleadores
- Entrevistas a patronos o empleadoras
- Relaciones de patronos a través de líderes institucionales
- Participación en foros, seminarios, talleres, etc. en temas relacionados
- *Otros

*Si marcó Otros favor de especificar:

Acceder [Glosario](#) |

16. ¿Preferiría que se le consulte de alguna otra forma?

- No
- Sí*

*De haber marcado Sí favor de indicar la(s) otra(s) forma(s) que preferiría.

Acceder [Glosario](#) |

17. ¿Entiende que la frecuencia con la que se le consulta es adecuada?

- Sí
- Debería ser mayor
- Debería ser menor

Acceder [Glosario](#) |

18. ¿Cumplen los egresados de los programas de maestro de escuela elemental de las universidades en Puerto Rico con las expectativas de su compañía?

- Muy satisfactoriamente
- Satisfactoriamente
- Poco satisfactoriamente
- No cumple

Acceder [Glosario](#) |

19. ¿Entiende que para el 2018 será necesaria alguna nueva competencia general o profesional en los egresados de maestro de escuela elemental para ejercer en la profesión?

- No
- Sí*

*Si marcó Sí, favor de especificar:

20. ¿Qué tipo de relación posee actualmente su compañía con las instituciones universitarias? Marque todas las que apliquen.

- Juntas de directores de las instituciones
- Juntas asesoras institucionales
- Juntas asesoras para departamentos o programas académicos
- Participación en estudios a patronos o empleadores
- Participación en entrevistas a patronos o empleadores
- Relaciones a través de líderes institucionales para reclutamiento
- Financiamiento de actividades
- Financiamiento de infraestructura o equipos vanguardistas
- Apoyo a fondos dotales institucionales
- Participación en organizaciones de exalumnos
- Participación en foros, seminarios, talleres, etc. facilitados por las instituciones
- Otra*

*Si marcó Otra, favor de especificar:

Ha contestado la última pregunta del cuestionario. Sugerimos que elija un pseudónimo y lo entre en el siguiente campo. Se usará en caso que por alguna razón usted desee retirar sus respuestas luego de haber sometido el cuestionario.

Pseudónimo:

Proceda a enviar las respuestas al terminar el cuestionario.

Encuesta a patronos de Ingeniería Civil

Instrucciones

- 1) Oprima el botón **Guardar/Continuar** cada vez que desee guardar una contestación. Automáticamente avanzará a la siguiente pregunta.
- 2) Si por alguna razón desea completar el cuestionario en algún otro momento, luego de haberlo iniciado, seleccione el botón **Guardar/Continuar** para almacenar su contestación y luego seleccione **Salir** para abandonar el cuestionario.
- 3) Para volver a acceder al cuestionario a medio llenar, seleccione el enlace en el mensaje electrónico que recibió de nuestro sistema.

Nota: Recordamos que su identidad y los datos de su institución se mantendrán en confidencialidad. Los datos serán publicados solo en forma agregada.

1. Puesto de la persona que contesta el cuestionario.

Acceder [Glosario](#) |

2. ¿Cuántos ingenieros civiles tiene usted empleados a jornada parcial o completa?

Acceder [Glosario](#) |

3. ¿Qué estrategias utiliza su compañía para reclutamiento de ingenieros civiles? Marque todas las que apliquen.

- Anuncios en prensa
- Contacto o recomendaciones de colegas
- Compañías de reclutamiento
- Convocatorias internas
- Oficinas de empleo en las universidades
- Internados o prácticas
- Redes sociales
- Página web
- Otras*

*Si marcó OTRAS, favor de especificar:

Acceder [Glosario](#) |

4. ¿Qué mecanismos utiliza su compañía para conocer cuáles son las competencias generales y profesionales de los egresados de las instituciones universitarias que se desempeñarán como ingenieros civiles? Marque todas las que apliquen.

- Revisión de catálogos de instituciones universitarias
- Cotejo de acreditaciones en los programas
- Desempeño de los reclutados
- Comentarios sociales sobre percepción o imagen
- Relaciones directas de apoyo a programas de instituciones universitarias
- Pruebas de competencias durante el proceso de entrevista
- Ninguna
- Otras*

*Si marcó OTRAS, favor de especificar:

5. Los programas de bachillerato en Puerto Rico relacionados a ingeniería civil publican en el catálogo institucional una descripción completa y clara de las competencias profesionales de los egresados.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo
- No leo los catálogos
- No se

6. Los programas de bachillerato en Puerto Rico relacionados a ingeniería civil publican en el catálogo institucional una descripción completa y clara de las áreas ocupacionales en las que los egresados se pueden desempeñar.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo
- No leo los catálogos
- No se

7. Es importante para los patronos que los programas de bachillerato en Puerto Rico relacionados a ingeniería civil publiquen en sus catálogos institucionales una descripción completa y clara de las competencias profesionales del egresado y de las áreas ocupacionales en las que se puede desempeñar.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo

8. Indique el nivel de importancia que tiene para su compañía que el ingeniero civil muestre dominio en cada una de las siguientes competencias generales:

A. Destrezas básicas

a. Localiza, entiende e interpreta información escrita en prosa y en documento tales como manuales, gráficas y programas.

- muy importante importante poco importante nada importante

b. Comunica cosas, ideas, información y mensajes en forma escrita: crea documentos como cartas, direcciones, manuales, informes, gráficas y flujogramas.

- muy importante importante poco importante nada importante

c. Lleva a cabo cálculos básicos, resuelve problemas prácticos y aborda problemas prácticos utilizando técnicas matemáticas correctas.

- muy importante importante poco importante nada importante

d. Recibe, presta atención, interpreta y responde a mensajes verbales y otros apuntes.

- muy importante importante poco importante nada importante

e. Organiza ideas y las comunica oralmente.

- muy importante importante poco importante nada importante

B. Destrezas de pensamiento

a. Produce nuevas ideas.

- muy importante importante poco importante nada importante

b. Especifica metas y limitaciones, genera alternativas, considera riesgos y evalúa y escoge la mejor alternativa.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Reconoce problemas y traza e implementa un plan de acción.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Organiza y procesa símbolos, imágenes, gráficas, objetos y otras informaciones.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Usa técnicas de aprendizaje eficientes para adquirir y aplicar nuevos conocimientos y destrezas.

muy importante importante poco importante nada importante

f. Descubre reglas o principios subyacentes en la relación entre dos cosas u objetos y las utiliza para resolver problemas.

muy importante importante poco importante nada importante

C. Cualidades personales

a. Ejerce un alto nivel de esfuerzo y persevera hacia la obtención de logros.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Cree en su valor propio y mantiene una visión positiva de si mismo.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Demuestra entendimiento, amigabilidad, adaptabilidad y empatía con los demás.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Evalúa su comportamiento, establece metas personales, monitorea su progreso y exhibe autocontrol.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Elige cursos de acción éticos.

muy importante importante poco importante nada importante

D. Recursos

a. Selecciona actividades relevantes a los objetivos, establece orden de importancia, distribuye el tiempo y prepara y sigue programas de trabajo.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Usa y prepara presupuestos, hace predicciones, mantiene archivos de documentos y se ajusta a metas y objetivos.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Adquiere, almacena, distribuye y usa materiales o espacios eficientemente.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Evalúa destrezas y distribuye el trabajo de acuerdo a estas, evalúa desempeños y provee retroalimentación.

muy importante importante poco importante nada importante

E. Interpersonal

a. Contribuye al esfuerzo grupal.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Enseña a otros nuevas destrezas.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Trabaja para satisfacer las expectativas del cliente.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Comunica ideas y justifica su posición, persuade y convence a otros y cambia los procedimientos y políticas existentes responsablemente.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Trabaja en lograr acuerdos que requieran el intercambio de recursos y resuelve intereses divergentes.

muy importante importante poco importante nada importante

f. Trabaja bien con hombres y mujeres con trasfondos diversos.

muy importante importante poco importante nada importante

F. Información

a. Adquiere y evalúa información.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Organiza y mantiene información.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Interpreta y comunica información.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Usa computadoras para procesar información.

muy importante importante poco importante nada importante

G. Sistemas

a. Conoce cómo trabajan los sistemas sociales, organizacionales y tecnológicos y opera efectivamente con ellos.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Distingue tendencias, predice impactos en sistemas operacionales, diagnostica desviaciones en el desempeño de los sistemas y corrige malfuncionamientos.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Sugiere modificaciones en sistemas existentes y desarrolla sistemas nuevos o alternativos para mejorar su desempeño.

muy importante importante poco importante nada importante

H. Tecnología

a. Elige procedimientos, herramientas o equipos incluyendo computadoras y tecnología relacionada.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Entiende metas generales y procedimientos apropiados para armar y operar equipos.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Previene, identifica o resuelve problemas con los equipos, incluyendo computadoras y otras tecnologías.

muy importante importante poco importante nada importante

Acceder [Glosario](#) | [Salir](#)

9. ¿Cómo evalúa cada una de las competencias generales de los ingenieros civiles con bachilleratos obtenidos en Puerto Rico?

A. Destrezas básicas

a. Localiza, entiende e interpreta información escrita en prosa y en documento tales como manuales, gráficas y programas.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Comunica cosas, ideas, información y mensajes en forma escrita: crea documentos como cartas, direcciones, manuales, informes, gráficas y flujogramas.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Lleva a cabo cálculos básicos, resuelve problemas prácticos y aborda problemas prácticos utilizando técnicas matemáticas correctas.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Recibe, presta atención, interpreta y responde a mensajes verbales y otros apuntes.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Organiza ideas y las comunica oralmente.

muy importante importante poco importante nada importante

B. Destrezas de pensamiento

a. Produce nuevas ideas.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Especifica metas y limitaciones, genera alternativas, considera riesgos y evalúa y escoge la mejor alternativa.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Reconoce problemas y traza e implementa un plan de acción.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Organiza y procesa símbolos, imágenes, gráficas, objetos y otras informaciones.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Usa técnicas de aprendizaje eficientes para adquirir y aplicar nuevos conocimientos y destrezas.

muy importante importante poco importante nada importante

f. Descubre reglas o principios subyacentes en la relación entre dos cosas u objetos y las utiliza para resolver problemas.

muy importante importante poco importante nada importante

C. Cualidades personales

a. Ejerce un alto nivel de esfuerzo y persevera hacia la obtención de logros.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Cree en su valor propio y mantiene una visión positiva de si mismo.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Demuestra entendimiento, amigabilidad, adaptabilidad y empatía con los demás.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Evalúa su comportamiento, establece metas personales, monitorea su progreso y exhibe autocontrol.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Elige cursos de acción éticos.

muy importante importante poco importante nada importante

D. Recursos

a. Selecciona actividades relevantes a los objetivos, establece orden de importancia, distribuye el tiempo y prepara y sigue programas de trabajo.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Usa y prepara presupuestos, hace predicciones, mantiene archivos de documentos y se ajusta a metas y objetivos.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Adquiere, almacena, distribuye y usa materiales o espacios eficientemente.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Evalúa destrezas y distribuye el trabajo de acuerdo a estas, evalúa desempeños y provee retroalimentación.

muy importante importante poco importante nada importante

E. Interpersonal

a. Contribuye al esfuerzo grupal.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Enseña a otros nuevas destrezas.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Trabaja para satisfacer las expectativas del cliente.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Comunica ideas y justifica su posición, persuade y convence a otros y cambia los procedimientos y políticas existentes responsablemente.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Trabaja en lograr acuerdos que requieran el intercambio de recursos y resuelve intereses divergentes.

muy importante importante poco importante nada importante

f. Trabaja bien con hombres y mujeres con trasfondos diversos.

muy importante importante poco importante nada importante

F. Información

a. Adquiere y evalúa información.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Organiza y mantiene información.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Interpreta y comunica información.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Usa computadoras para procesar información.

muy importante importante poco importante nada importante

G. Sistemas

a. Conoce cómo trabajan los sistemas sociales, organizacionales y tecnológicos y opera efectivamente con ellos.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Distingue tendencias, predice impactos en sistemas operacionales, diagnostica desviaciones en el desempeño de los sistemas y corrige malfuncionamientos.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Sugiere modificaciones en sistemas existentes y desarrolla sistemas nuevos o alternativos para mejorar su desempeño.

muy importante importante poco importante nada importante

H. Tecnología

a. Elige procedimientos, herramientas o equipos incluyendo computadoras y tecnología relacionada.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Entiende metas generales y procedimientos apropiados para armar y operar equipos.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Previene, identifica o resuelve problemas con los equipos, incluyendo computadoras y otras tecnologías.

muy importante importante poco importante nada importante

Acceder [Glosario](#) |

10. ¿Cumplen los ingenieros civiles egresados de los programas de bachillerato de las universidades en Puerto Rico con las expectativas de su compañía en cuanto a las competencias generales?

Muy satisfactoriamente
 Satisfactoriamente
 Poco satisfactoriamente
 No cumplen

Acceder [Glosario](#) |

11. Indique el nivel de importancia que tiene para su compañía que el ingeniero civil muestre dominio en cada una de las siguientes competencias profesionales:

a. Capacidad para aplicar el conocimiento en matemáticas, ciencias e ingeniería.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Capacidad para diseñar y conducir experimentos así como para analizar e interpretar datos.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Capacidad para diseñar un sistema, componente o proceso para cumplir con ciertas necesidades dentro de restricciones realistas como las económicas, ambientales, sociales, políticas, éticas, de salud y seguridad, manufacturabilidad y sustentabilidad.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Capacidad para trabajar en equipos multidisciplinarios.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Capacidad para identificar, formular y solucionar problemas de ingeniería.

muy importante importante poco importante nada importante

f. Conocimiento de las responsabilidades ética y social.

muy importante importante poco importante nada importante

g. Capacidad para comunicarse efectivamente.

muy importante importante poco importante nada importante

h. Conocimiento educativo amplio que le permita comprender el impacto de las soluciones de la ingeniería en el contexto global, económico, ambiental y social.

muy importante importante poco importante nada importante

i. Reconocer la necesidad de comprometerse con el mejoramiento profesional continuo y tener la habilidad de hacerlo.

muy importante importante poco importante nada importante

j. Conocimiento de los problemas contemporáneos.

muy importante importante poco importante nada importante

k. Capacidad y conocimiento para utilizar las técnicas, destrezas y herramientas de actualidad necesarias para la práctica de la ingeniería.

muy importante importante poco importante nada importante

l. Conocimiento de los principios y procesos relativos a la planificación, coordinación y desempeño de las organizaciones y negocios. Esto incluye la planificación estratégica, distribución de recursos, desarrollo de los recursos humanos, técnicas de liderazgo y métodos de producción.

muy importante importante poco importante nada importante

Acceder [Glosario](#) |

12. ¿Cómo evalúa cada una de las competencias profesionales de los ingenieros civiles con bachilleratos obtenidos en Puerto Rico?

a. Capacidad para aplicar el conocimiento en matemáticas, ciencias e ingeniería.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

b. Capacidad para diseñar y conducir experimentos así como para analizar e interpretar datos.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

c. Capacidad para diseñar un sistema, componente o proceso para cumplir con ciertas necesidades dentro de restricciones realistas como las económicas, ambientales, sociales, políticas, éticas, de salud y seguridad, manufacturabilidad y sustentabilidad.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

d. Capacidad para trabajar en equipos multidisciplinarios.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

e. Capacidad para identificar, formular y solucionar problemas de ingeniería.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

f. Conocimiento de las responsabilidades ética y social.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

g. Capacidad para comunicarse efectivamente.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

h. Conocimiento educativo amplio que le permita comprender el impacto de las soluciones de la ingeniería en el contexto global, económico, ambiental y social.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

i. Reconocer la necesidad de comprometerse con el mejoramiento profesional continuo y tener la habilidad de hacerlo.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

j. Conocimiento de los problemas contemporáneos.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

k. Capacidad y conocimiento para utilizar las técnicas, destrezas y herramientas de actualidad necesarias para la práctica de la ingeniería.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

l. Conocimiento de los principios y procesos relativos a la planificación, coordinación y desempeño de las organizaciones y negocios. Esto incluye la planificación estratégica, distribución de recursos, desarrollo de los recursos humanos, técnicas de liderazgo y métodos de producción.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

Acceder [Glosario](#) |

13. ¿Es importante para su compañía emplear ingenieros civiles de programas acreditados?

- Sí.
 No.

Acceder [Glosario](#) |

14. ¿Con qué frecuencia aproximada su compañía ha sido consultada por alguna universidad en Puerto Rico sobre las competencias profesionales que deben tener los egresados de ingeniería civil?

- Una vez cada 2 años.
 Una vez cada 5 años.
 Una vez cada 10 años.
 Nunca nos han consultado.

Acceder [Glosario](#) |

15. ¿Qué estrategias han utilizado las universidades en Puerto Rico para conocer la opinión de su compañía sobre las competencias que deben tener sus egresados para desempeñarse como ingenieros civiles?

- Juntas asesoras institucionales
 Juntas asesoras de departamentos o programas académicos
 Encuestas a patronos o empleadores
 Entrevistas a patronos o empleadoras
 Relaciones de patronos a través de líderes institucionales
 Participación en foros, seminarios, talleres, etc. en temas relacionados
 *Otros

*Si marcó OTRAS, favor de especificar:

16. ¿Preferiría que se le consulte de alguna otra forma?

- No
- Sí*

*De haber marcado Sí favor de indicar la(s) otra(s) forma(s) que preferiría.

17. ¿Entiende que la frecuencia con la que se le consulta es adecuada?

- Sí
- Debería ser mayor
- Debería ser menor

18. ¿Cumplen los egresados de los programas de ingeniería civil de las universidades en Puerto Rico con las expectativas de su compañía?

- Muy satisfactoriamente
- Satisfactoriamente
- Poco satisfactoriamente
- No cumple

19. ¿Entiende que para el 2018 será necesaria alguna nueva competencia general o profesional en los egresados de ingeniería civil para ejercer en la profesión?

- No
- Sí*

*Si marcó Sí, favor de especificar:

20. ¿Qué tipo de relación posee actualmente su compañía con las instituciones universitarias? Marque todas las que apliquen.

- Juntas de directores de las instituciones
- Juntas asesoras institucionales
- Juntas asesoras para departamentos o programas académicos
- Participación en estudios a patronos o empleadores
- Participación en entrevistas a patronos o empleadores
- Relaciones a través de líderes institucionales para reclutamiento
- Financiamiento de actividades
- Financiamiento de infraestructura o equipos vanguardistas
- Apoyo a fondos dotales institucionales
- Participación en organizaciones de exalumnos
- Participación en foros, seminarios, talleres, etc. facilitados por las instituciones
- Otra*

*Si marcó Otra, favor de especificar:

Ha contestado la última pregunta del cuestionario. Sugerimos que elija un pseudónimo y lo entre en el siguiente campo. Se usará en caso que por alguna razón usted desee retirar sus respuestas luego de haber sometido el cuestionario.

Pseudónimo:

Acceder [Glosario](#) |

Proceda a enviar las respuestas al terminar el cuestionario.

Encuesta a patronos de Gerentes de ventas

Instrucciones

- 1) Oprima el botón **Guardar/Continuar** cada vez que desee guardar una contestación. Automáticamente avanzará a la siguiente pregunta.
- 2) Si por alguna razón desea completar el cuestionario en algún otro momento, luego de haberlo iniciado, seleccione el botón **Guardar/Continuar** para almacenar su contestación y luego seleccione **Salir** para abandonar el cuestionario.
- 3) Para volver a acceder al cuestionario a medio llenar, seleccione el enlace en el mensaje electrónico que recibió de nuestro sistema.

Nota: Recordamos que su identidad y los datos de su institución se mantendrán en confidencialidad. Los datos serán publicados solo en forma agregada.

1. Puesto de la persona que contesta el cuestionario.

Acceder [Glosario](#) |

2. ¿Cuántos gerentes de ventas tiene usted empleados a jornada parcial o completa?

Acceder [Glosario](#) |

3. ¿Qué estrategias utiliza su compañía para reclutamiento de gerentes de ventas? Marque todas las que apliquen.

- Anuncios en prensa
- Contacto o recomendaciones de colegas
- Compañías de reclutamiento
- Convocatorias internas
- Oficinas de empleo en las universidades
- Internados o prácticas
- Redes sociales
- Página web
- Otras*

*Si marcó OTRAS, favor de especificar:

Acceder [Glosario](#) |

4. ¿Qué mecanismos utiliza su compañía para conocer cuáles son las competencias generales y profesionales de los egresados de las instituciones universitarias que se desempeñarán como gerentes de ventas? Marque todas las que apliquen.

- Revisión de catálogos de instituciones universitarias
- Cotejo de acreditaciones en los programas
- Desempeño de los reclutados
- Comentarios sociales sobre percepción o imagen
- Relaciones directas de apoyo a programas de instituciones universitarias
- Pruebas de competencias durante el proceso de entrevista
- Ninguna
- Otras*

*Si marcó OTRAS, favor de especificar:

5. Los programas de bachillerato en Puerto Rico relacionados a gerentes de ventas publican en el catálogo institucional una descripción completa y clara de las competencias profesionales de los egresados.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo
- No leo los catálogos
- No se

6. Los programas de bachillerato en Puerto Rico relacionados a gerentes de ventas publican en el catálogo institucional una descripción completa y clara de las áreas ocupacionales en las que los egresados se pueden desempeñar.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo
- No leo los catálogos
- No se

7. Es importante para los patronos que los programas de bachillerato en Puerto Rico relacionados a gerentes de ventas publiquen en sus catálogos institucionales una descripción completa y clara de las competencias profesionales del egresado y de las áreas ocupacionales en las que se puede desempeñar.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo

8. Indique el nivel de importancia que tiene para su compañía que el gerente de ventas muestre dominio en cada una de las siguientes competencias generales:

A. Destrezas básicas

a. Localiza, entiende e interpreta información escrita en prosa y en documento tales como manuales, gráficas y programas.

- muy importante
- importante
- poco importante
- nada importante

b. Comunica cosas, ideas, información y mensajes en forma escrita: crea documentos como cartas, direcciones, manuales, informes, gráficas y flujogramas.

- muy importante
- importante
- poco importante
- nada importante

c. Lleva a cabo cálculos básicos, resuelve problemas prácticos y aborda problemas prácticos utilizando técnicas matemáticas correctas.

- muy importante
- importante
- poco importante
- nada importante

d. Recibe, presta atención, interpreta y responde a mensajes verbales y otros apuntes.

- muy importante
- importante
- poco importante
- nada importante

e. Organiza ideas y las comunica oralmente.

- muy importante
- importante
- poco importante
- nada importante

B. Destrezas de pensamiento

a. Produce nuevas ideas.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Especifica metas y limitaciones, genera alternativas, considera riesgos y evalúa y escoge la mejor alternativa.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Reconoce problemas y traza e implementa un plan de acción.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Organiza y procesa símbolos, imágenes, gráficas, objetos y otras informaciones.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Usa técnicas de aprendizaje eficientes para adquirir y aplicar nuevos conocimientos y destrezas.

muy importante importante poco importante nada importante

f. Descubre reglas o principios subyacentes en la relación entre dos cosas u objetos y las utiliza para resolver problemas.

muy importante importante poco importante nada importante

C. Cualidades personales

a. Ejerce un alto nivel de esfuerzo y persevera hacia la obtención de logros.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Cree en su valor propio y mantiene una visión positiva de si mismo.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Demuestra entendimiento, amigabilidad, adaptabilidad y empatía con los demás.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Evalúa su comportamiento, establece metas personales, monitorea su progreso y exhibe autocontrol.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Elige cursos de acción éticos.

muy importante importante poco importante nada importante

D. Recursos

a. Selecciona actividades relevantes a los objetivos, establece orden de importancia, distribuye el tiempo y prepara y sigue programas de trabajo.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Usa y prepara presupuestos, hace predicciones, mantiene archivos de documentos y se ajusta a metas y objetivos.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Adquiere, almacena, distribuye y usa materiales o espacios eficientemente.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Evalúa destrezas y distribuye el trabajo de acuerdo a estas, evalúa desempeños y provee retroalimentación.

muy importante importante poco importante nada importante

E. Interpersonal

a. Contribuye al esfuerzo grupal.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Enseña a otros nuevas destrezas.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Trabaja para satisfacer las expectativas del cliente.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Comunica ideas y justifica su posición, persuade y convence a otros y cambia los procedimientos y políticas existentes responsablemente.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Trabaja en lograr acuerdos que requieran el intercambio de recursos y resuelve intereses divergentes.

muy importante importante poco importante nada importante

f. Trabaja bien con hombres y mujeres con trasfondos diversos.

muy importante importante poco importante nada importante

F. Información

a. Adquiere y evalúa información.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Organiza y mantiene información.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Interpreta y comunica información.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Usa computadoras para procesar información.

muy importante importante poco importante nada importante

G. Sistemas

a. Conoce cómo trabajan los sistemas sociales, organizacionales y tecnológicos y opera efectivamente con ellos

muy importante importante poco importante nada importante

b. Distingue tendencias, predice impactos en sistemas operacionales, diagnostica desviaciones en el desempeño de los sistemas y corrige malfuncionamientos.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Sugiere modificaciones en sistemas existentes y desarrolla sistemas nuevos o alternativos para mejorar su desempeño.

muy importante importante poco importante nada importante

H. Tecnología

a. Elige procedimientos, herramientas o equipos incluyendo computadoras y tecnología relacionada.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Entiende metas generales y procedimientos apropiados para armar y operar equipos.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Previene, identifica o resuelve problemas con los equipos, incluyendo computadoras y otras tecnologías.

muy importante importante poco importante nada importante

Acceder [Glosario](#) | [Salir](#)

9. ¿Cómo evalúa cada una de las competencias generales de los gerentes de ventas con bachilleratos obtenidos en Puerto Rico?

A. Destrezas básicas

a. Localiza, entiende e interpreta información escrita en prosa y en documento tales como manuales, gráficas y programas.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Comunica cosas, ideas, información y mensajes en forma escrita: crea documentos como cartas, direcciones, manuales, informes, gráficas y flujogramas.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Lleva a cabo cálculos básicos, resuelve problemas prácticos y aborda problemas prácticos utilizando técnicas matemáticas correctas.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Recibe, presta atención, interpreta y responde a mensajes verbales y otros apuntes.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Organiza ideas y las comunica oralmente.

muy importante importante poco importante nada importante

B. Destrezas de pensamiento

a. Produce nuevas ideas.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Especifica metas y limitaciones, genera alternativas, considera riesgos y evalúa y escoge la mejor alternativa.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Reconoce problemas y traza e implementa un plan de acción.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Organiza y procesa símbolos, imágenes, gráficas, objetos y otras informaciones.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Usa técnicas de aprendizaje eficientes para adquirir y aplicar nuevos conocimientos y destrezas.

muy importante importante poco importante nada importante

f. Descubre reglas o principios subyacentes en la relación entre dos cosas u objetos y las utiliza para resolver problemas.

muy importante importante poco importante nada importante

C. Cualidades personales

a. Ejerce un alto nivel de esfuerzo y persevera hacia la obtención de logros.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Cree en su valor propio y mantiene una visión positiva de si mismo.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Demuestra entendimiento, amigabilidad, adaptabilidad y empatía con los demás.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Evalúa su comportamiento, establece metas personales, monitorea su progreso y exhibe autocontrol.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Elige cursos de acción éticos.

muy importante importante poco importante nada importante

D. Recursos

a. Selecciona actividades relevantes a los objetivos, establece orden de importancia, distribuye el tiempo y prepara y sigue programas de trabajo.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Usa y prepara presupuestos, hace predicciones, mantiene archivos de documentos y se ajusta a metas y objetivos.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Adquiere, almacena, distribuye y usa materiales o espacios eficientemente.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Evalúa destrezas y distribuye el trabajo de acuerdo a estas, evalúa desempeños y provee retroalimentación.

muy importante importante poco importante nada importante

E. Interpersonal

a. Contribuye al esfuerzo grupal.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Enseña a otros nuevas destrezas.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Trabaja para satisfacer las expectativas del cliente.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Comunica ideas y justifica su posición, persuade y convence a otros y cambia los procedimientos y políticas existentes responsablemente.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Trabaja en lograr acuerdos que requieran el intercambio de recursos y resuelve intereses divergentes.

muy importante importante poco importante nada importante

f. Trabaja bien con hombres y mujeres con trasfondos diversos.

muy importante importante poco importante nada importante

F. Información

a. Adquiere y evalúa información.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Organiza y mantiene información.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Interpreta y comunica información.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Usa computadoras para procesar información.

muy importante importante poco importante nada importante

G. Sistemas

a. Conoce cómo trabajan los sistemas sociales, organizacionales y tecnológicos y opera efectivamente con ellos

muy importante importante poco importante nada importante

b. Distingue tendencias, predice impactos en sistemas operacionales, diagnostica desviaciones en el desempeño de los sistemas y corrige malfuncionamientos.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Sugiere modificaciones en sistemas existentes y desarrolla sistemas nuevos o alternativos para mejorar su desempeño.

muy importante importante poco importante nada importante

H. Tecnología

a. Elige procedimientos, herramientas o equipos incluyendo computadoras y tecnología relacionada.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Entiende metas generales y procedimientos apropiados para armar y operar equipos.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Previene, identifica o resuelve problemas con los equipos, incluyendo computadoras y otras tecnologías.

muy importante importante poco importante nada importante

Acceder [Glosario](#) | [Salir](#)

10. ¿Cumplen los gerentes de ventas egresados de los programas de bachillerato de las universidades en Puerto Rico con las expectativas de su compañía en cuanto a las competencias generales?

- Muy satisfactoriamente
 Satisfactoriamente
 Poco satisfactoriamente
 No cumplen

11. Indique el nivel de importancia que tiene para su compañía que el gerente de ventas muestre dominio en cada una de las siguientes competencias profesionales:

a. Conocimiento del contexto global, ambiental, político, económico y regulatorio de los negocios.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Comportamiento ético y responsabilidad comunitaria en las organizaciones y la sociedad.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Conocimiento del análisis de datos estadísticos y de la ciencia gerencial y capacidad para usar estos conocimientos en proceso de toma de decisiones de una organización.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Conocimiento de adquisición de información, gerencia e informe de negocios (incluyendo gerencia de información y sistemas de apoyo decisional para contabilidad, producción, distribución y recursos humanos).

muy importante importante poco importante nada importante

e. Conocimiento de la creación de valor a través de la producción integrada y distribución de bienes, servicios e información.

muy importante importante poco importante nada importante

f. Conocimiento de las dinámicas grupales e individuales en las organizaciones.

muy importante importante poco importante nada importante

g. Conocimiento de la administración de recursos humanos y su desarrollo.

muy importante importante poco importante nada importante

h. Conocimiento de teoría financiera y sus métodos: informes financieros, análisis y mercados.

muy importante importante poco importante nada importante

i. Conocimiento de gerencia estratégica y toma de decisiones en un ambiente organizacional integrado.

muy importante importante poco importante nada importante

j. Conocimiento de cómo influyen las tecnologías de la información en las estructuras y procesos de las organizaciones y las economías. Conocimiento de cómo influyen en los roles y las técnicas de gerencia.

muy importante importante poco importante nada importante

k. Conocimiento de los números, sus operaciones, y sus interrelaciones incluyendo aritmética, álgebra, geometría, cálculo, estadísticas y sus aplicaciones.

muy importante importante poco importante nada importante

l. Conocimiento de los principios y métodos asociados a la demostración, promoción y venta de productos y servicios (Esto incluye estrategias y tácticas de mercadeo, técnicas de ventas y sistemas de control de ventas).

muy importante importante poco importante nada importante

m. Conocimiento de los principios y procesos para proveer servicios personales y de cliente, técnicas de avalúo de necesidades, estándares de calidad de servicio, sistemas alternativos de entregas y técnicas de evaluación de satisfacción del cliente.

muy importante importante poco importante nada importante

n. Conocimiento de las políticas y prácticas relacionadas a las funciones de los recursos humanos. Esto incluye reclutamiento, selección, adiestramiento, regulaciones y procesos de promoción; compensación y paquete de beneficios, relaciones laborales y estrategias de negociación; sistemas de información personal.

muy importante importante poco importante nada importante

o. Capacidad para trabajar con material o información nueva y comprender sus implicaciones.

muy importante importante poco importante nada importante

p. Capacidad para activamente buscar maneras de ayudar a la gente.

muy importante importante poco importante nada importante

q. Capacidad para captar las reacciones de los demás y entender por qué reaccionan la manera en que lo hacen.

muy importante importante poco importante nada importante

r. Capacidad para analizar las necesidades o requerimientos de un producto para crear un diseño.

muy importante importante poco importante nada importante

Acceder [Glosario](#) | [Salir](#)

12. ¿Cómo evalúa cada una de las competencias profesionales de los gerentes de ventas con bachilleratos obtenidos en Puerto Rico?

a. Conocimiento del contexto global, ambiental, político, económico y regulatorio de los negocios.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

b. Comportamiento ético y responsabilidad comunitaria en las organizaciones y la sociedad.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

c. Conocimiento del análisis de datos estadísticos y de la ciencia gerencial y capacidad para usar estos conocimientos en proceso de toma de decisiones de una organización.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

d. Conocimiento de adquisición de información, gerencia e informe de negocios (incluyendo gerencia de información y sistemas de apoyo decisional para contabilidad, producción, distribución y recursos humanos).

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

e. Conocimiento de la creación de valor a través de la producción integrada y distribución de bienes, servicios e información.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

f. Conocimiento de las dinámicas grupales e individuales en las organizaciones.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

g. Conocimiento de la administración de recursos humanos y su desarrollo.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

h. Conocimiento de teoría financiera y sus métodos: informes financieros, análisis y mercados.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

i. Conocimiento de gerencia estratégica y toma de decisiones en un ambiente organizacional integrado.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

j. Conocimiento de cómo influyen las tecnologías de la información en las estructuras y procesos de las organizaciones y las economías. Conocimiento de cómo influyen en los roles y las técnicas de gerencia.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

k. Conocimiento de los números, sus operaciones, y sus interrelaciones incluyendo aritmética, álgebra, geometría, cálculo, estadísticas y sus aplicaciones.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

l. Conocimiento de los principios y métodos asociados a la demostración, promoción y venta de productos y servicios (Esto incluye estrategias y tácticas de mercadeo, técnicas de ventas y sistemas de control de ventas).

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

m. Conocimiento de los principios y procesos para proveer servicios personales y de cliente, técnicas de avalúo de necesidades, estándares de calidad de servicio, sistemas alternativos de entregas y técnicas de evaluación de satisfacción del cliente.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

n. Conocimiento de las políticas y prácticas relacionadas a las funciones de los recursos humanos. Esto incluye reclutamiento, selección, adiestramiento, regulaciones y procesos de promoción; compensación y paquete de beneficios, relaciones laborales y estrategias de negociación; sistemas de información personal.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

o. Capacidad para trabajar con material o información nueva y comprender sus implicaciones.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

p. Capacidad para activamente buscar maneras de ayudar a la gente.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

q. Capacidad para captar las reacciones de los demás y entender por qué reaccionan la manera en que lo hacen.

- muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

r. Capacidad para analizar las necesidades o requerimientos de un producto para crear un diseño.

- muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

Acceder [Glosario](#) |

13. ¿Es importante para su compañía emplear gerentes de ventas de programas de bachillerato acreditados profesionalmente?

- Sí.
 No.

Acceder [Glosario](#) |

14. ¿Con que frecuencia aproximada su compañía ha sido consultada por alguna universidad en Puerto Rico sobre las competencias profesionales que deben tener los egresados de programas de gerentes de ventas?

- Una vez cada 2 años.
 Una vez cada 5 años.
 Una vez cada 10 años.
 Nunca nos han consultado.

Acceder [Glosario](#) |

15. ¿Qué estrategias han utilizado las universidades en Puerto Rico para conocer la opinión de su compañía sobre las competencias que deben tener sus egresados para desempeñarse como gerentes de ventas?

- Juntas asesoras institucionales
 Juntas asesoras de departamentos o programas académicos
 Encuestas a patronos o empleadores
 Entrevistas a patronos o empleadoras
 Relaciones de patronos a través de líderes institucionales
 Participación en foros, seminarios, talleres, etc. en temas relacionados
 *Otros

*Si marcó Otros favor de especificar:

Acceder [Glosario](#) |

16. ¿Preferiría que se le consulte de alguna otra forma?

- No
 Sí*

*De haber marcado Sí favor de indicar la(s) otra(s) forma(s) que preferiría.

Acceder [Glosario](#) |

17. ¿Entiende que la frecuencia con la que se le consulta es adecuada?

- Sí
- Debería ser mayor
- Debería ser menor

Acceder [Glosario](#) |

18. ¿Cumplen los egresados de los programas de gerentes de ventas de las universidades en Puerto Rico con las expectativas de su compañía?

- Muy satisfactoriamente
- Satisfactoriamente
- Poco satisfactoriamente
- No cumple

Acceder [Glosario](#) |

19. ¿Entiende que para el 2018 será necesaria alguna nueva competencia general o profesional en los egresados de programas de gerentes de ventas para ejercer la profesión?

- No
- Sí*

*Si marcó Sí, favor de especificar:

Acceder [Glosario](#) |

20. ¿Qué tipo de relación posee actualmente su compañía con las instituciones universitarias? Marque todas las que apliquen.

- Juntas de directores de las instituciones
- Juntas asesoras institucionales
- Juntas asesoras para departamentos o programas académicos
- Participación en estudios a patronos o empleadores
- Participación en entrevistas a patronos o empleadores
- Relaciones a través de líderes institucionales para reclutamiento
- Financiamiento de actividades
- Financiamiento de infraestructura o equipos vanguardistas
- Apoyo a fondos dotales institucionales
- Participación en organizaciones de exalumnos
- Participación en foros, seminarios, talleres, etc. facilitados por las instituciones
- Otra*

*Si marcó Otra, favor de especificar:

Ha contestado la última pregunta del cuestionario. Sugerimos que elija un pseudónimo y lo entre en el siguiente campo. Se usará en caso que por alguna razón usted desee retirar sus respuestas luego de haber sometido el cuestionario.

Pseudónimo:

Acceder [Glosario](#) |

Proceda a enviar las respuestas al terminar el cuestionario.

Guardar respuestas

Encuesta a patronos de Farmacéuticos

Instrucciones

- 1) Oprima el botón **Guardar/Continuar** cada vez que desee guardar una contestación. Automáticamente avanzará a la siguiente pregunta.
- 2) Si por alguna razón desea completar el cuestionario en algún otro momento, luego de haberlo iniciado, seleccione el botón **Guardar/Continuar** para almacenar su contestación y luego seleccione **Salir** para abandonar el cuestionario.
- 3) Para volver a acceder al cuestionario a medio llenar, seleccione el enlace en el mensaje electrónico que recibió de nuestro sistema.

Nota: Recordamos que su identidad y los datos de su institución se mantendrán en confidencialidad. Los datos serán publicados solo en forma agregada.

1. Puesto de la persona que contesta el cuestionario.

Acceder [Glosario](#) |

2. ¿Cuántos farmacéuticos tiene usted empleados a jornada parcial o completa?

Acceder [Glosario](#) |

3. ¿Qué estrategias utiliza su compañía para reclutamiento de farmacéuticos? Marque todas las que apliquen.

- Anuncios en prensa
- Contacto o recomendaciones de colegas
- Compañías de reclutamiento
- Convocatorias internas
- Oficinas de empleo en las universidades
- Internados o prácticas
- Redes sociales
- Página web
- Otras*

*Si marcó OTRAS, favor de especificar:

Acceder [Glosario](#) |

4. ¿Qué mecanismos utiliza su compañía para conocer cuáles son las competencias generales y profesionales de los egresados de las instituciones universitarias que se desempeñarán como farmacéuticos? Marque todas las que apliquen.

- Revisión de catálogos de instituciones universitarias
- Cotejo de acreditaciones en los programas
- Desempeño de los reclutados
- Comentarios sociales sobre percepción o imagen
- Relaciones directas de apoyo a programas de instituciones universitarias
- Pruebas de competencias durante el proceso de entrevista
- Ninguna
- Otras*

*Si marcó Otra, favor de especificar:

5. Los programas de bachillerato en Puerto Rico relacionados farmacéuticos publican en el catálogo institucional una descripción completa y clara de las competencias profesionales de los egresados.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo
- No leo los catálogos
- No se

6. Los programas de bachillerato en Puerto Rico relacionados a farmacéuticos publican en el catálogo institucional una descripción completa y clara de las áreas ocupacionales en las que los egresados se pueden desempeñar.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo
- No leo los catálogos
- No se

7. Es importante para los patronos que los programas de bachillerato en Puerto Rico relacionados a farmacéuticos publiquen en sus catálogos institucionales una descripción completa y clara de las competencias profesionales del egresado y de las áreas ocupacionales en las que se puede desempeñar.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo

8. Indique el nivel de importancia que tiene para su compañía que el farmacéutico muestre dominio en cada una de las siguientes competencias generales:

A. Destrezas básicas

a. Localiza, entiende e interpreta información escrita en prosa y en documento tales como manuales, gráficas y programas.

- muy importante importante poco importante nada importante

b. Comunica cosas, ideas, información y mensajes en forma escrita: crea documentos como cartas, direcciones, manuales, informes, gráficas y flujogramas.

- muy importante importante poco importante nada importante

c. Lleva a cabo cálculos básicos, resuelve problemas prácticos y aborda problemas prácticos utilizando técnicas matemáticas correctas.

- muy importante importante poco importante nada importante

d. Recibe, presta atención, interpreta y responde a mensajes verbales y otros apuntes.

- muy importante importante poco importante nada importante

e. Organiza ideas y las comunica oralmente.

- muy importante importante poco importante nada importante

B. Destrezas de pensamiento

a. Produce nuevas ideas.

- muy importante importante poco importante nada importante

b. Especifica metas y limitaciones, genera alternativas, considera riesgos y evalúa y escoge la mejor alternativa.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Reconoce problemas y traza e implementa un plan de acción.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Organiza y procesa símbolos, imágenes, gráficas, objetos y otras informaciones.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Usa técnicas de aprendizaje eficientes para adquirir y aplicar nuevos conocimientos y destrezas.

muy importante importante poco importante nada importante

f. Descubre reglas o principios subyacentes en la relación entre dos cosas u objetos y las utiliza para resolver problemas.

muy importante importante poco importante nada importante

C. Cualidades personales

a. Ejerce un alto nivel de esfuerzo y persevera hacia la obtención de logros.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Cree en su valor propio y mantiene una visión positiva de si mismo.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Demuestra entendimiento, amigabilidad, adaptabilidad y empatía con los demás.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Evalúa su comportamiento, establece metas personales, monitorea su progreso y exhibe autocontrol.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Elige cursos de acción éticos.

muy importante importante poco importante nada importante

D. Recursos

a. Selecciona actividades relevantes a los objetivos, establece orden de importancia, distribuye el tiempo y prepara y sigue programas de trabajo.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Usa y prepara presupuestos, hace predicciones, mantiene archivos de documentos y se ajusta a metas y objetivos.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Adquiere, almacena, distribuye y usa materiales o espacios eficientemente.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Evalúa destrezas y distribuye el trabajo de acuerdo a estas, evalúa desempeños y provee retroalimentación.

muy importante importante poco importante nada importante

E. Interpersonal

a. Contribuye al esfuerzo grupal.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Enseña a otros nuevas destrezas.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Trabaja para satisfacer las expectativas del cliente.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Comunica ideas y justifica su posición, persuade y convence a otros y cambia los procedimientos y políticas existentes responsablemente.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Trabaja en lograr acuerdos que requieran el intercambio de recursos y resuelve intereses divergentes.

muy importante importante poco importante nada importante

f. Trabaja bien con hombres y mujeres con trasfondos diversos.

muy importante importante poco importante nada importante

F. Información

a. Adquiere y evalúa información.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Organiza y mantiene información.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Interpreta y comunica información.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Usa computadoras para procesar información.

muy importante importante poco importante nada importante

G. Sistemas

a. Conoce cómo trabajan los sistemas sociales, organizacionales y tecnológicos y opera efectivamente con ellos

muy importante importante poco importante nada importante

b. Distingue tendencias, predice impactos en sistemas operacionales, diagnostica desviaciones en el desempeño de los sistemas y corrige malfuncionamientos.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Sugiere modificaciones en sistemas existentes y desarrolla sistemas nuevos o alternativos para mejorar su desempeño.

muy importante importante poco importante nada importante

H. Tecnología

a. Elige procedimientos, herramientas o equipos incluyendo computadoras y tecnología relacionada.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Entiende metas generales y procedimientos apropiados para armar y operar equipos.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Previene, identifica o resuelve problemas con los equipos, incluyendo computadoras y otras tecnologías.

muy importante importante poco importante nada importante

Acceder [Glosario](#) | [Salir](#)

9. ¿Cómo evalúa cada una de las competencias generales de los farmacéuticos con bachilleratos obtenidos en Puerto Rico?

A. Destrezas básicas

a. Localiza, entiende e interpreta información escrita en prosa y en documento tales como manuales, gráficas y programas.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Comunica cosas, ideas, información y mensajes en forma escrita: crea documentos como cartas, direcciones, manuales, informes, gráficas y flujogramas.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Lleva a cabo cálculos básicos, resuelve problemas prácticos y aborda problemas prácticos utilizando técnicas matemáticas correctas.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Recibe, presta atención, interpreta y responde a mensajes verbales y otros apuntes.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Organiza ideas y las comunica oralmente.

muy importante importante poco importante nada importante

B. Destrezas de pensamiento

a. Produce nuevas ideas.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Especifica metas y limitaciones, genera alternativas, considera riesgos y evalúa y escoge la mejor alternativa.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Reconoce problemas y traza e implementa un plan de acción.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Organiza y procesa símbolos, imágenes, gráficas, objetos y otras informaciones.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Usa técnicas de aprendizaje eficientes para adquirir y aplicar nuevos conocimientos y destrezas.

muy importante importante poco importante nada importante

f. Descubre reglas o principios subyacentes en la relación entre dos cosas u objetos y las utiliza para resolver problemas.

muy importante importante poco importante nada importante

C. Cualidades personales

a. Ejerce un alto nivel de esfuerzo y persevera hacia la obtención de logros.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Cree en su valor propio y mantiene una visión positiva de sí mismo.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Demuestra entendimiento, amigabilidad, adaptabilidad y empatía con los demás.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Evalúa su comportamiento, establece metas personales, monitorea su progreso y exhibe autocontrol.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Elige cursos de acción éticos.

muy importante importante poco importante nada importante

D. Recursos

a. Selecciona actividades relevantes a los objetivos, establece orden de importancia, distribuye el tiempo y prepara y sigue programas de trabajo.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Usa y prepara presupuestos, hace predicciones, mantiene archivos de documentos y se ajusta a metas y objetivos.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Adquiere, almacena, distribuye y usa materiales o espacios eficientemente.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Evalúa destrezas y distribuye el trabajo de acuerdo a estas, evalúa desempeños y provee retroalimentación.

muy importante importante poco importante nada importante

E. Interpersonal

a. Contribuye al esfuerzo grupal.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Enseña a otros nuevas destrezas.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Trabaja para satisfacer las expectativas del cliente.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Comunica ideas y justifica su posición, persuade y convence a otros y cambia los procedimientos y políticas existentes responsablemente.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Trabaja en lograr acuerdos que requieran el intercambio de recursos y resuelve intereses divergentes.

muy importante importante poco importante nada importante

f. Trabaja bien con hombres y mujeres con trasfondos diversos.

muy importante importante poco importante nada importante

F. Información

a. Adquiere y evalúa información.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Organiza y mantiene información.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Interpreta y comunica información.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Usa computadoras para procesar información.

muy importante importante poco importante nada importante

G. Sistemas

a. Conoce cómo trabajan los sistemas sociales, organizacionales y tecnológicos y opera efectivamente con ellos

muy importante importante poco importante nada importante

b. Distingue tendencias, predice impactos en sistemas operacionales, diagnostica desviaciones en el desempeño de los sistemas y corrige malfuncionamientos.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Sugiere modificaciones en sistemas existentes y desarrolla sistemas nuevos o alternativos para mejorar su desempeño.

muy importante importante poco importante nada importante

H. Tecnología

a. Elige procedimientos, herramientas o equipos incluyendo computadoras y tecnología relacionada.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Entiende metas generales y procedimientos apropiados para armar y operar equipos.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Previene, identifica o resuelve problemas con los equipos, incluyendo computadoras y otras tecnologías.

muy importante importante poco importante nada importante

Acceder [Glosario](#) | [Salir](#)

10. ¿Cumplen los farmacéuticos de los programas de bachillerato de la universidades en Puerto Rico con las expectativas de su compañía en cuanto a las competencias generales?

Muy satisfactoriamente
 Satisfactoriamente
 Poco satisfactoriamente
 No cumplen

Acceder [Glosario](#) | [Salir](#)

11. Indique el nivel de importancia que tiene para su compañía que el farmacéuticos muestre dominio en cada una de las siguientes competencias profesionales:

a. Capacidad para proveer cuidado de salud centrado en el paciente a través del diseño, implementación, monitoreo, evaluación y modificación de planes de cuidado farmacéutico específicos para el paciente (considerando los conocimientos de salud, la diversidad y los aspectos de comportamiento psicosocial) y que sea basado en evidencia.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Capacidad para proveer cuidado de salud centrado en el paciente a través de su desempeño efectivo como miembro de un equipo interprofesional de cuidado de salud.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Capacidad para desempeñar una práctica efectiva de cuidado de salud centrada en el paciente que incluya el establecimiento y mercadeo y que sea compensada por la administración de terapia medicinal y la prestación de servicios de cuidado al paciente.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Capacidad para proveer cuidado de salud centrado en la población a través del desarrollo y la implementación de programas de manejo de enfermedades basados en evidencia y protocolos basados en análisis epidemiológico y datos farmacoeconómicos, criterios de medicación, revisión de uso de medicación y estrategias de reducción de riesgos.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Capacidad para manejar recursos humanos, físicos, médicos, informativos y tecnológicos de modo que asegure su uso en la prestación de cuidado de salud de modo eficiente y costo efectivo.

muy importante importante poco importante nada importante

f. Capacidad para manejar sistemas de uso de medicación aplicando datos específicos del paciente o población, estrategias de mejoramiento de calidad, medicación segura y programas de reducción de errores, procesos de investigación para minimizar adversidades con los medicamentos y optimizar los resultados del paciente, y para ayudar a diseñar los beneficios de la farmacia.

muy importante importante poco importante nada importante

g. Capacidad para promover la disponibilidad servicios efectivos de salud y prevención y políticas de salud utilizando datos específicos de la población, estrategias de mejoramiento de calidad, informática, y procesos de investigación para identificar y solucionar problemas de salud pública y para ayudar a desarrollar política pública de salud.

muy importante importante poco importante nada importante

h. Capacidad para obtener, interpretar y evaluar la información del paciente para determinar la presencia de una enfermedad o condición médica, evaluar la necesidad de tratamiento o de ser referido, e identificar los factores que afectan la salud de un paciente en específico, la farmacoterapia o el tratamiento de la enfermedad.

muy importante importante poco importante nada importante

i. Capacidad para identificar, evaluar y comunicar al paciente o al proveedor de cuidados de salud la idoneidad de determinado agente farmacoterapéutico del paciente, regímenes de dosificación, formas de administrar el fármaco, vías de administración y sistemas de entrega.

muy importante importante poco importante nada importante

j. Capacidad para evaluar información sobre factores farmacoeconómicos, regímenes de dosificación, formas de dosificación, sistemas de envíos y rutas de administración para identificar y seleccionar agentes farmacoterapéuticos óptimos para el paciente.

muy importante importante poco importante nada importante

k. Capacidad para administrar el régimen de medicamentos mediante el seguimiento y evaluación del paciente o la información que suministra el paciente, colaborando con otros profesionales de la salud y educando al paciente.

muy importante importante poco importante nada importante

l. Capacidad para realizar los cálculos necesarios para preparar, dispensar y administrar medicamentos.

muy importante importante poco importante nada importante

m. Capacidad para seleccionar y dispensar medicamentos de una manera que promueva el uso seguro y eficaz.

muy importante importante poco importante nada importante

n. Capacidad para hacer preparaciones extemporáneas y productos estériles.

muy importante importante poco importante nada importante

o. Capacidad para acceder, evaluar y aplicar la información para promover la salud óptima.

muy importante importante poco importante nada importante

p. Capacidad para educar al público y a los profesionales públicos relacionado con las condiciones médicas, bienestar, suplementos dietéticos y dispositivos médicos.

muy importante importante poco importante nada importante

q. Conocimiento de la composición, estructura y propiedades de las sustancias y de los procesos químicos y las transformaciones que experimentan. Esto incluye el uso de productos químicos y sus interacciones, signos de peligro, técnicas de producción y métodos de eliminación.

muy importante importante poco importante nada importante

Acceder [Glosario](#) |

12. ¿Cómo evalúa cada una de las competencias profesionales de los farmacéuticos con bachilleratos obtenidos en Puerto Rico?

a. Capacidad para proveer cuidado de salud centrado en el paciente a través del diseño, implementación, monitoreo, evaluación y modificación de planes de cuidado farmacéutico específicos para el paciente (considerando los conocimientos de salud, la diversidad y los aspectos de comportamiento psicosocial) y que sea basado en evidencia.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

b. Capacidad para proveer cuidado de salud centrado en el paciente a través de su desempeño efectivo como miembro de un equipo interprofesional de cuidado de salud.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

c. Capacidad para desempeñar una práctica efectiva de cuidado de salud centrada en el paciente que incluya el establecimiento y mercadeo y que sea compensada por la administración de terapia medicinal y la prestación de servicios de cuidado al paciente.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

d. Capacidad para proveer cuidado de salud centrado en la población a través del desarrollo y la implementación de programas de manejo de enfermedades basados en evidencia y protocolos basados en análisis epidemiológico y datos farmacoeconómicos, criterios de medicación, revisión de uso de medicación y estrategias de reducción de riesgos.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

e. Capacidad para manejar recursos humanos, físicos, médicos, informativos y tecnológicos de modo que asegure su uso en la prestación de cuidado de salud de modo eficiente y costo efectivo.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

f. Capacidad para manejar sistemas de uso de medicación aplicando datos específicos del paciente o población, estrategias de mejoramiento de calidad, medicación segura y programas de reducción de errores, procesos de investigación para minimizar adversidades con los medicamentos y optimizar los resultados del paciente, y para ayudar a diseñar los beneficios de la farmacia.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

g. Capacidad para promover la disponibilidad servicios efectivos de salud y prevención y políticas de salud utilizando datos específicos de la población, estrategias de mejoramiento de calidad, informática, y procesos de investigación para identificar y solucionar problemas de salud pública y para ayudar a desarrollar política pública de salud.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

h. Capacidad para obtener, interpretar y evaluar la información del paciente para determinar la presencia de una enfermedad o condición médica, evaluar la necesidad de tratamiento o de ser referido, e identificar los factores que afectan la salud de un paciente en específico, la farmacoterapia o el tratamiento de la enfermedad.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

i. Capacidad para identificar, evaluar y comunicar al paciente o al proveedor de cuidados de salud la idoneidad de determinado agente farmacoterapéutico del paciente, regímenes de dosificación, formas de administrar el fármaco, vías de administración y sistemas de entrega.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

j. Capacidad para evaluar información sobre factores farmacoeconómicos, regímenes de dosificación, formas de dosificación, sistemas de envíos y rutas de administración para identificar y seleccionar agentes farmacoterapéuticos óptimos para el paciente.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

k. Capacidad para administrar el régimen de medicamentos mediante el seguimiento y evaluación del paciente o la información que suministra el paciente, colaborando con otros profesionales de la salud y educando al paciente.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

l. Capacidad para realizar los cálculos necesarios para preparar, dispensar y administrar medicamentos.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

m. Capacidad para seleccionar y dispensar medicamentos de una manera que promueva el uso seguro y eficaz.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

n. Capacidad para hacer preparaciones extemporáneas y productos estériles.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

o. Capacidad para acceder, evaluar y aplicar la información para promover la salud óptima.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

p. Capacidad para educar al público y a los profesionales públicos relacionado con las condiciones médicas, bienestar, suplementos dietéticos y dispositivos médicos.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

q. Conocimiento de la composición, estructura y propiedades de las sustancias y de los procesos químicos y las transformaciones que experimentan. Esto incluye el uso de productos químicos y sus interacciones, signos de peligro, técnicas de producción y métodos de eliminación.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

Acceder [Glosario](#) |

13. ¿Es importante para su compañía emplear farmacéuticos de programas de bachillerato acreditados?

Sí.
 No.

Acceder [Glosario](#) |

14. ¿Con que frecuencia aproximada su compañía ha sido consultada por alguna universidad en Puerto Rico sobre las competencias profesionales que deben tener los egresados de farmacia?

Una vez cada 2 años.
 Una vez cada 5 años.
 Una vez cada 10 años.
 Nunca nos han consultado.

Acceder [Glosario](#) |

15. ¿Qué estrategias han utilizado las universidades en Puerto Rico para conocer la opinión de su compañía sobre las competencias que deben tener sus egresados para desempeñarse como farmacéuticos?

Juntas asesoras institucionales
 Juntas asesoras de departamentos o programas académicos
 Encuestas a patronos o empleadores
 Entrevistas a patronos o empleadoras
 Relaciones de patronos a través de líderes institucionales
 Participación en foros, seminarios, talleres, etc. en temas relacionados
 *Otros

*Si marcó Otros favor de especificar:

Acceder [Glosario](#) |

16. ¿Preferiría que se le consulte de alguna otra forma?

No
 Sí*

*De haber marcado Sí favor de indicar la(s) otra(s) forma(s) que preferiría.

Acceder [Glosario](#) |

17. ¿Entiende que la frecuencia con la que se le consulta es adecuada?

- Sí
- Debería ser mayor
- Debería ser menor

Acceder [Glosario](#) |

18. ¿Cumplen los egresados de los programas de farmacia de las universidades en Puerto Rico con las expectativas de su compañía?

- Muy Satisfactoriamente
- Satisfactoriamente
- Poco satisfactoriamente
- No cumple

Acceder [Glosario](#) |

19. ¿Entiende que para el 2018 será necesaria alguna nueva competencia general o profesional en los egresados de farmacia para ejercer la profesión?

- No
- Sí*

*Si marcó Sí, favor de especificar:

Acceder [Glosario](#) |

20. ¿Qué tipo de relación posee actualmente su compañía con las instituciones universitarias? Marque todas las que apliquen.

- Juntas de directores de las instituciones
- Juntas asesoras institucionales
- Juntas asesoras para departamentos o programas académicos
- Participación en estudios a patronos o empleadores
- Participación en entrevistas a patronos o empleadores
- Relaciones a través de líderes institucionales para reclutamiento
- Financiamiento de actividades
- Financiamiento de infraestructura o equipos vanguardistas
- Apoyo a fondos dotales institucionales
- Participación en organizaciones de exalumnos
- Participación en foros, seminarios, talleres, etc. facilitados por las instituciones
- Otra*

*Si marcó Otra, favor de especificar:

Ha contestado la última pregunta del cuestionario. Sugerimos que elija un pseudónimo y lo entre en el siguiente campo. Se usará en caso que por alguna razón usted desee retirar sus respuestas luego de haber sometido el cuestionario.

Pseudónimo:

Acceder [Glosario](#) |

Proceda a enviar las respuestas al terminar el cuestionario.

Encuesta a patronos de Especialista en relaciones públicas

Instrucciones

- 1) Oprima el botón **Guardar/Continuar** cada vez que desee guardar una contestación. Automáticamente avanzará a la siguiente pregunta.
- 2) Si por alguna razón desea completar el cuestionario en algún otro momento, luego de haberlo iniciado, seleccione el botón **Guardar/Continuar** para almacenar su contestación y luego seleccione **Salir** para abandonar el cuestionario.
- 3) Para volver a acceder al cuestionario a medio llenar, seleccione el enlace en el mensaje electrónico que recibió de nuestro sistema.

Nota: Recordamos que su identidad y los datos de su institución se mantendrán en confidencialidad. Los datos serán publicados solo en forma agregada.

1. Puesto de la persona que contesta el cuestionario.

Acceder [Glosario](#) |

2. ¿Cuántos especialistas en relaciones públicas tiene usted empleados a jornada parcial o completa?

Acceder [Glosario](#) |

3. ¿Qué estrategias utiliza su compañía para reclutamiento de especialistas en relaciones públicas? Marque todas las que apliquen.

- Anuncios en prensa
- Contacto o recomendaciones de colegas
- Compañías de reclutamiento
- Convocatorias internas
- Oficinas de empleo en las universidades
- Internados o prácticas
- Redes sociales
- Página web
- Otras*

*Si marcó OTRAS, favor de especificar:

Acceder [Glosario](#) |

4. ¿Qué mecanismos utiliza su compañía para conocer cuáles son las competencias generales y profesionales de los egresados de las instituciones universitarias que se desempeñarán como especialistas en relaciones públicas? Marque todas las que apliquen.

- Revisión de catálogos de instituciones universitarias
- Cotejo de acreditaciones en los programas
- Desempeño de los reclutados
- Comentarios sociales sobre percepción o imagen
- Relaciones directas de apoyo a programas de instituciones universitarias
- Pruebas de competencias durante el proceso de entrevista
- Ninguna
- Otras*

*Si marcó OTRAS, favor de especificar:

5. Los programas de bachillerato en Puerto Rico relacionados a especialistas en relaciones públicas publican en el catálogo institucional una descripción completa y clara de las competencias profesionales de los egresados.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo
- No leo los catálogos
- No se

6. Los programas de bachillerato en Puerto Rico relacionados a especialistas en relaciones públicas publican en el catálogo institucional una descripción completa y clara de las áreas ocupacionales en las que los egresados se pueden desempeñar.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo
- No leo los catálogos
- No se

7. Es importante para los patronos que los programas de bachillerato en Puerto Rico relacionados a especialistas en relaciones públicas publiquen en sus catálogos institucionales una descripción completa y clara de las competencias profesionales del egresado y de las áreas ocupacionales en las que se puede desempeñar.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo

8. Indique el nivel de importancia que tiene para su compañía que el especialista en relaciones públicas muestre dominio en cada una de las siguientes competencias generales:

A. Destrezas básicas

a. Localiza, entiende e interpreta información escrita en prosa y en documento tales como manuales, gráficas y programas.

- muy importante importante poco importante nada importante

b. Comunica cosas, ideas, información y mensajes en forma escrita: crea documentos como cartas, direcciones, manuales, informes, gráficas y flujogramas.

- muy importante importante poco importante nada importante

c. Lleva a cabo cálculos básicos, resuelve problemas prácticos y aborda problemas prácticos utilizando técnicas matemáticas correctas.

- muy importante importante poco importante nada importante

d. Recibe, presta atención, interpreta y responde a mensajes verbales y otros apuntes.

- muy importante importante poco importante nada importante

e. Organiza ideas y las comunica oralmente.

- muy importante importante poco importante nada importante

B. Destrezas de pensamiento

a. Produce nuevas ideas.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Especifica metas y limitaciones, genera alternativas, considera riesgos y evalúa y escoge la mejor alternativa.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Reconoce problemas y traza e implementa un plan de acción.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Organiza y procesa símbolos, imágenes, gráficas, objetos y otras informaciones.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Usa técnicas de aprendizaje eficientes para adquirir y aplicar nuevos conocimientos y destrezas.

muy importante importante poco importante nada importante

f. Descubre reglas o principios subyacentes en la relación entre dos cosas u objetos y las utiliza para resolver problemas.

muy importante importante poco importante nada importante

C. Cualidades personales

a. Ejerce un alto nivel de esfuerzo y persevera hacia la obtención de logros.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Cree en su valor propio y mantiene una visión positiva de si mismo.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Demuestra entendimiento, amigabilidad, adaptabilidad y empatía con los demás.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Evalúa su comportamiento, establece metas personales, monitorea su progreso y exhibe autocontrol.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Elige cursos de acción éticos.

muy importante importante poco importante nada importante

D. Recursos

a. Selecciona actividades relevantes a los objetivos, establece orden de importancia, distribuye el tiempo y prepara y sigue programas de trabajo.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Usa y prepara presupuestos, hace predicciones, mantiene archivos de documentos y se ajusta a metas y objetivos.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Adquiere, almacena, distribuye y usa materiales o espacios eficientemente.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Evalúa destrezas y distribuye el trabajo de acuerdo a estas, evalúa desempeños y provee retroalimentación.

muy importante importante poco importante nada importante

E. Interpersonal

a. Contribuye al esfuerzo grupal.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Enseña a otros nuevas destrezas.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Trabaja para satisfacer las expectativas del cliente.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Comunica ideas y justifica su posición, persuade y convence a otros y cambia los procedimientos y políticas existentes responsablemente.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Trabaja en lograr acuerdos que requieran el intercambio de recursos y resuelve intereses divergentes.

muy importante importante poco importante nada importante

f. Trabaja bien con hombres y mujeres con trasfondos diversos.

muy importante importante poco importante nada importante

F. Información

a. Adquiere y evalúa información.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Organiza y mantiene información.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Interpreta y comunica información.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Usa computadoras para procesar información.

muy importante importante poco importante nada importante

G. Sistemas

a. Conoce cómo trabajan los sistemas sociales, organizacionales y tecnológicos y opera efectivamente con ellos.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Distingue tendencias, predice impactos en sistemas operacionales, diagnostica desviaciones en el desempeño de los sistemas y corrige malfuncionamientos.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Sugiere modificaciones en sistemas existentes y desarrolla sistemas nuevos o alternativos para mejorar su desempeño.

muy importante importante poco importante nada importante

H. Tecnología

a. Elige procedimientos, herramientas o equipos incluyendo computadoras y tecnología relacionada.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Entiende metas generales y procedimientos apropiados para armar y operar equipos.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Previene, identifica o resuelve problemas con los equipos, incluyendo computadoras y otras tecnologías.

muy importante importante poco importante nada importante

Acceder [Glosario](#) | [Salir](#)

9. ¿Cómo evalúa cada una de las competencias generales de los especialistas en relaciones públicas?

A. Destrezas básicas

a. Localiza, entiende e interpreta información escrita en prosa y en documento tales como manuales, gráficas y programas.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Comunica cosas, ideas, información y mensajes en forma escrita: crea documentos como cartas, direcciones, manuales, informes, gráficas y flujogramas.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Lleva a cabo cálculos básicos, resuelve problemas prácticos y aborda problemas prácticos utilizando técnicas matemáticas correctas.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Recibe, presta atención, interpreta y responde a mensajes verbales y otros apuntes.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Organiza ideas y las comunica oralmente.

muy importante importante poco importante nada importante

B. Destrezas de pensamiento

a. Produce nuevas ideas.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Especifica metas y limitaciones, genera alternativas, considera riesgos y evalúa y escoge la mejor alternativa.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Reconoce problemas y traza e implementa un plan de acción.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Organiza y procesa símbolos, imágenes, gráficas, objetos y otras informaciones.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Usa técnicas de aprendizaje eficientes para adquirir y aplicar nuevos conocimientos y destrezas.

muy importante importante poco importante nada importante

f. Descubre reglas o principios subyacentes en la relación entre dos cosas u objetos y las utiliza para resolver problemas.

muy importante importante poco importante nada importante

C. Cualidades personales

a. Ejerce un alto nivel de esfuerzo y persevera hacia la obtención de logros.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Cree en su valor propio y mantiene una visión positiva de si mismo.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Demuestra entendimiento, amigabilidad, adaptabilidad y empatía con los demás.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Evalúa su comportamiento, establece metas personales, monitorea su progreso y exhibe autocontrol.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Elige cursos de acción éticos.

muy importante importante poco importante nada importante

D. Recursos

a. Selecciona actividades relevantes a los objetivos, establece orden de importancia, distribuye el tiempo y prepara y sigue programas de trabajo.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Usa y prepara presupuestos, hace predicciones, mantiene archivos de documentos y se ajusta a metas y objetivos.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Adquiere, almacena, distribuye y usa materiales o espacios eficientemente.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Evalúa destrezas y distribuye el trabajo de acuerdo a estas, evalúa desempeños y provee retroalimentación.

muy importante importante poco importante nada importante

E. Interpersonal

a. Contribuye al esfuerzo grupal.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Enseña a otros nuevas destrezas.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Trabaja para satisfacer las expectativas del cliente.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Comunica ideas y justifica su posición, persuade y convence a otros y cambia los procedimientos y políticas existentes responsablemente.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Trabaja en lograr acuerdos que requieran el intercambio de recursos y resuelve intereses divergentes.

muy importante importante poco importante nada importante

f. Trabaja bien con hombres y mujeres con trasfondos diversos.

muy importante importante poco importante nada importante

F. Información

a. Adquiere y evalúa información.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Organiza y mantiene información.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Interpreta y comunica información.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Usa computadoras para procesar información.

muy importante importante poco importante nada importante

G. Sistemas

a. Conoce cómo trabajan los sistemas sociales, organizacionales y tecnológicos y opera efectivamente con ellos.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Distingue tendencias, predice impactos en sistemas operacionales, diagnostica desviaciones en el desempeño de los sistemas y corrige malfuncionamientos.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Sugiere modificaciones en sistemas existentes y desarrolla sistemas nuevos o alternativos para mejorar su desempeño.

muy importante importante poco importante nada importante

H. Tecnología

a. Elige procedimientos, herramientas o equipos incluyendo computadoras y tecnología relacionada.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Entiende metas generales y procedimientos apropiados para armar y operar equipos.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Previene, identifica o resuelve problemas con los equipos, incluyendo computadoras y otras tecnologías.

muy importante importante poco importante nada importante

Acceder [Glosario](#) | [Salir](#)

10. ¿Cumplen los especialistas en relaciones públicas egresados de los programas de bachillerato de la universidades en Puerto Rico con las expectativas de su compañía en cuanto a las competencias generales?

- Muy satisfactoriamente
 Satisfactoriamente
 Poco satisfactoriamente
 No cumplen

11. Indique el nivel de importancia que tiene para su compañía que el especialista en relaciones públicas muestre dominio en cada una de las siguientes competencias profesionales:

a. Conocimiento del contexto global, ambiental, político, económico y regulatorio de los negocios.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Comportamiento ético y responsabilidad comunitaria en las organizaciones y la sociedad.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Conocimiento del análisis de datos estadísticos y de la ciencia gerencial y capacidad para usar estos conocimientos en proceso de toma de decisiones de una organización.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Conocimiento de adquisición de información, gerencia e informe de negocios (incluyendo gerencia de información y sistemas de apoyo decisional para contabilidad, producción, distribución y recursos humanos).

muy importante importante poco importante nada importante

e. Conocimiento de la creación de valor a través de la producción integrada y distribución de bienes, servicios e información.

muy importante importante poco importante nada importante

f. Conocimiento de las dinámicas grupales e individuales en las organizaciones.

muy importante importante poco importante nada importante

g. Conocimiento de la administración de recursos humanos y su desarrollo.

muy importante importante poco importante nada importante

h. Conocimiento de teoría financiera y sus métodos: informes financieros, análisis y mercados.

muy importante importante poco importante nada importante

i. Conocimiento de gerencia estratégica y toma de decisiones en un ambiente organizacional integrado.

muy importante importante poco importante nada importante

j. Conocimiento de cómo influyen las tecnologías de la información en las estructuras y procesos de las organizaciones y las economías. Conocimiento de cómo influyen en los roles y las técnicas de gerencia.

muy importante importante poco importante nada importante

k. Conocimiento de los números, sus operaciones, y sus interrelaciones incluyendo aritmética, álgebra, geometría, cálculo, estadísticas y sus aplicaciones.

muy importante importante poco importante nada importante

l. Conocimiento de los principios y métodos asociados a la demostración, promoción y venta de productos y servicios (Esto incluye estrategias y tácticas de mercadeo, técnicas de ventas y sistemas de control de ventas).

muy importante importante poco importante nada importante

m. Conocimiento de producción de medios, comunicación y técnicas y métodos de diseminación incluyendo las formas alternativas de informar y entretener en forma escrita, oral y visual.

muy importante importante poco importante nada importante

n. Conocimiento de transmisión, locución, "switching", control y operación de sistemas de telecomunicación.

muy importante importante poco importante nada importante

o. Capacidad para trabajar con material o información nueva y comprender sus implicaciones.

muy importante importante poco importante nada importante

p. Capacidad para activamente buscar maneras de ayudar a la gente.

muy importante importante poco importante nada importante

q. Capacidad para captar las reacciones de los demás y entender por qué reaccionan la manera en que lo hacen.

muy importante importante poco importante nada importante

12. ¿Cómo evalúa cada una de las competencias profesionales de los especialistas en relaciones públicas con bachilleratos obtenidos en Puerto Rico?

a. Conocimiento del contexto global, ambiental, político, económico y regulatorio de los negocios.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

b. Comportamiento ético y responsabilidad comunitaria en las organizaciones y la sociedad.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

c. Conocimiento del análisis de datos estadísticos y de la ciencia gerencial y capacidad para usar estos conocimientos en proceso de toma de decisiones de una organización.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

d. Conocimiento de adquisición de información, gerencia e informe de negocios (incluyendo gerencia de información y sistemas de apoyo decisional para contabilidad, producción, distribución y recursos humanos).

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

e. Conocimiento de la creación de valor a través de la producción integrada y distribución de bienes, servicios e información.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

f. Conocimiento de las dinámicas grupales e individuales en las organizaciones.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

g. Conocimiento de la administración de recursos humanos y su desarrollo.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

h. Conocimiento de teoría financiera y sus métodos: informes financieros, análisis y mercados.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

i. Conocimiento de gerencia estratégica y toma de decisiones en un ambiente organizacional integrado.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

j. Conocimiento de cómo influyen las tecnologías de la información en las estructuras y procesos de las organizaciones y las economías. Conocimiento de cómo influyen en los roles y las técnicas de gerencia.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

k. Conocimiento de los números, sus operaciones, y sus interrelaciones incluyendo aritmética, álgebra, geometría, cálculo, estadísticas y sus aplicaciones.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

l. Conocimiento de los principios y métodos asociados a la demostración, promoción y venta de productos y servicios (Esto incluye estrategias y tácticas de mercadeo, técnicas de ventas y sistemas de control de ventas).

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

m. Conocimiento de producción de medios, comunicación y técnicas y métodos de diseminación incluyendo las formas alternativas de informar y entretener en forma escrita, oral y visual.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

n. Conocimiento de transmisión, locución, "switching", control y operación de sistemas de telecomunicación.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

o. Capacidad para trabajar con material o información nueva y comprender sus implicaciones.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

p. Capacidad para activamente buscar maneras de ayudar a la gente.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

q. Capacidad para captar las reacciones de los demás y entender por qué reaccionan la manera en que lo hacen.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

13. ¿Es importante para su compañía emplear especialistas en relaciones públicas de programas de bachillerato acreditados?

- Sí.
- No.

14. ¿Con que frecuencia aproximada su compañía ha sido consultada por alguna universidad en Puerto Rico sobre las competencias profesionales que deben tener los egresados de programas de especialistas en relaciones públicas?

- Una vez cada 2 años.
- Una vez cada 5 años.
- Una vez cada 10 años.
- Nunca nos han consultado.

15. ¿Qué estrategias han utilizado las universidades en Puerto Rico para conocer la opinión de su compañía sobre las competencias que deben tener sus egresados para desempeñarse como especialistas en relaciones públicas?

- Juntas asesoras institucionales
- Juntas asesoras de departamentos o programas académicos
- Encuestas a patronos o empleadores
- Entrevistas a patronos o empleadoras
- Relaciones de patronos a través de líderes institucionales
- Participación en foros, seminarios, talleres, etc. en temas relacionados
- *Otros

*Si marcó Otros favor de especificar:

16. ¿Preferiría que se le consulte de alguna otra forma?

- No
- Sí*

*De haber marcado Sí favor de indicar la(s) otra(s) forma(s) que preferiría.

17. ¿Entiende que la frecuencia con la que se le consulta es adecuada?

- Sí
- Debería ser mayor
- Debería ser menor

18. ¿Cumplen los egresados de los programas de especialistas en relaciones públicas de las universidades en Puerto Rico con las expectativas de su

compañía?

- Muy Satisfactoriamente
- Satisfactoriamente
- Poco satisfactoriamente
- No cumple

Acceder [Glosario](#) |

19. ¿Entiende que para el 2018 será necesaria alguna nueva competencia general o profesional en los egresados de programas de especialistas en relaciones públicas para ejercer en la profesión

- No
- Sí*

*Si marcó Sí, favor de especificar:

Acceder [Glosario](#) |

20. ¿Qué tipo de relación posee actualmente su compañía con las instituciones universitarias? Marque todas las que apliquen.

- Juntas de directores de las instituciones
- Juntas asesoras institucionales
- Juntas asesoras para departamentos o programas académicos
- Participación en estudios a patronos o empleadores
- Participación en entrevistas a patronos o empleadores
- Relaciones a través de líderes institucionales para reclutamiento
- Financiamiento de actividades
- Financiamiento de infraestructura o equipos vanguardistas
- Apoyo a fondos dotales institucionales
- Participación en organizaciones de exalumnos
- Participación en foros, seminarios, talleres, etc. facilitados por las instituciones
- Otra*

*Si marcó Otra, favor de especificar:

Ha contestado la última pregunta del cuestionario. Sugerimos que elija un pseudónimo y lo entre en el siguiente campo. Se usará en caso que por alguna razón usted desee retirar sus respuestas luego de haber sometido el cuestionario.

Pseudónimo:

Acceder [Glosario](#) |

Proceda a enviar las respuestas al terminar el cuestionario.

Encuesta a patronos de Contadores y Auditores

Instrucciones

- 1) Oprima el botón **Guardar/Continuar** cada vez que desee guardar una contestación. Automáticamente avanzará a la siguiente pregunta.
- 2) Si por alguna razón desea completar el cuestionario en algún otro momento, luego de haberlo iniciado, seleccione el botón **Guardar/Continuar** para almacenar su contestación y luego seleccione **Salir** para abandonar el cuestionario.
- 3) Para volver a acceder al cuestionario a medio llenar, seleccione el enlace en el mensaje electrónico que recibió de nuestro sistema.

Nota: Recordamos que su identidad y los datos de su institución se mantendrán en confidencialidad. Los datos serán publicados solo en forma agregada.

1. Puesto de la persona que contesta el cuestionario.

Acceder [Glosario](#) |

2. ¿Cuántos contadores y auditores tiene usted empleados a jornada parcial o completa?

Acceder [Glosario](#) |

3. ¿Qué estrategias utiliza su compañía para reclutamiento de contadores y auditores? Marque todas las que apliquen.

- Anuncios en prensa
- Contacto o recomendaciones de colegas
- Compañías de reclutamiento
- Convocatorias internas
- Oficinas de empleo en las universidades
- Internados o prácticas
- Redes sociales
- Página web
- Otras*

*Si marcó OTRAS, favor de especificar:

Acceder [Glosario](#) |

4. ¿Qué mecanismos utiliza su compañía para conocer cuáles son las competencias generales y profesionales de los egresados de las instituciones universitarias que se desempeñarán como contadores y auditores? Marque todas las que apliquen.

- Revisión de catálogos de instituciones universitarias
- Cotejo de acreditaciones en los programas
- Desempeño de los reclutados
- Comentarios sociales sobre percepción o imagen
- Relaciones directas de apoyo a programas de instituciones universitarias
- Pruebas de competencias durante el proceso de entrevista
- Ninguna
- Otras*

*Si marcó OTRAS, favor de especificar:

5. Los programas de bachillerato en Puerto Rico relacionados a contadores y auditores publican en el catálogo institucional una descripción completa y clara de las competencias profesionales de los egresados.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo
- No leo los catálogos
- No se

6. Los programas de bachillerato en Puerto Rico relacionados a contadores y auditores en el catálogo institucional una descripción completa y clara de las áreas ocupacionales en las que los egresados se pueden desempeñar.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo
- No leo los catálogos
- No se

7. Es importante para los patronos que los programas de bachillerato en Puerto Rico relacionados a contadores y auditores publiquen en sus catálogos institucionales una descripción completa y clara de las competencias profesionales del egresado y de las áreas ocupacionales en las que se puede desempeñar.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo

8. Indique el nivel de importancia que tiene para su compañía que el contador y auditor muestre dominio en cada una de las siguientes competencias generales:

A. Destrezas básicas

a. Localiza, entiende e interpreta información escrita en prosa y en documentos tales como manuales, gráficas y programas.

- muy importante importante poco importante nada importante

b. Comunica cosas, ideas, información y mensajes en forma escrita: crea documentos como cartas, direcciones, manuales, informes, gráficas y flujogramas.

- muy importante importante poco importante nada importante

c. Lleva a cabo cálculos básicos, resuelve problemas prácticos y aborda problemas prácticos utilizando técnicas matemáticas correctas.

- muy importante importante poco importante nada importante

d. Recibe, presta atención, interpreta y responde a mensajes verbales y otros apuntes.

- muy importante importante poco importante nada importante

e. Organiza ideas y las comunica oralmente.

- muy importante importante poco importante nada importante

B. Destrezas de pensamiento

a. Produce nuevas ideas.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Especifica metas y limitaciones, genera alternativas, considera riesgos y evalúa y escoge la mejor alternativa.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Reconoce problemas y traza e implementa un plan de acción.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Organiza y procesa símbolos, imágenes, gráficas, objetos y otras informaciones.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Usa técnicas de aprendizaje eficientes para adquirir y aplicar nuevos conocimientos y destrezas.

muy importante importante poco importante nada importante

f. Descubre reglas o principios subyacentes en la relación entre dos cosas u objetos y las utiliza para resolver problemas.

muy importante importante poco importante nada importante

C. Cualidades personales

a. Ejerce un alto nivel de esfuerzo y persevera hacia la obtención de logros.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Cree en su valor propio y mantiene una visión positiva de si mismo.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Demuestra entendimiento, amigabilidad, adaptabilidad y empatía con los demás.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Evalúa su comportamiento, establece metas personales, monitorea su progreso y exhibe autocontrol.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Elige cursos de acción éticos.

muy importante importante poco importante nada importante

D. Recursos

a. Selecciona actividades relevantes a los objetivos, establece orden de importancia, distribuye el tiempo y prepara y sigue programas de trabajo.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Usa y prepara presupuestos, hace predicciones, mantiene archivos de documentos y se ajusta a metas y objetivos.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Adquiere, almacena, distribuye y usa materiales o espacios eficientemente.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Evalúa destrezas y distribuye el trabajo de acuerdo a estas, evalúa desempeños y provee retroalimentación.

muy importante importante poco importante nada importante

E. Interpersonal

a. Contribuye al esfuerzo grupal.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Enseña a otros nuevas destrezas.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Trabaja para satisfacer las expectativas del cliente.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Comunica ideas y justifica su posición, persuade y convence a otros y cambia los procedimientos y políticas existentes responsablemente.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Trabaja en lograr acuerdos que requieran el intercambio de recursos y resuelve intereses divergentes.

muy importante importante poco importante nada importante

f. Trabaja bien con hombres y mujeres con trasfondos diversos.

muy importante importante poco importante nada importante

F. Información

a. Adquiere y evalúa información.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Organiza y mantiene información.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Interpreta y comunica información.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Usa computadoras para procesar información.

muy importante importante poco importante nada importante

G. Sistemas

a. Conoce cómo trabajan los sistemas sociales, organizacionales y tecnológicos y opera efectivamente con ellos.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Distingue tendencias, predice impactos en sistemas operacionales, diagnostica desviaciones en el desempeño de los sistemas y corrige malfuncionamientos.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Sugiere modificaciones en sistemas existentes y desarrolla sistemas nuevos o alternativos para mejorar su desempeño.

muy importante importante poco importante nada importante

H. Tecnología

a. Elige procedimientos, herramientas o equipos incluyendo computadoras y tecnología relacionada.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Entiende metas generales y procedimientos apropiados para armar y operar equipos.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Previene, identifica o resuelve problemas con los equipos, incluyendo computadoras y otras tecnologías.

muy importante importante poco importante nada importante

Acceder [Glosario](#) | [Salir](#)

9. ¿Cómo evalúa cada una de las competencias generales de los contadores y auditores con bachilleratos obtenidos en Puerto Rico?

A. Destrezas básicas

a. Localiza, entiende e interpreta información escrita en prosa y en documento tales como manuales, gráficas y programas.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Comunica cosas, ideas, información y mensajes en forma escrita: crea documentos como cartas, direcciones, manuales, informes, gráficas y flujogramas.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Lleva a cabo cálculos básicos, resuelve problemas prácticos y aborda problemas prácticos utilizando técnicas matemáticas correctas.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Recibe, presta atención, interpreta y responde a mensajes verbales y otros apuntes.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Organiza ideas y las comunica oralmente.

muy importante importante poco importante nada importante

B. Destrezas de pensamiento

a. Produce nuevas ideas.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Especifica metas y limitaciones, genera alternativas, considera riesgos y evalúa y escoge la mejor alternativa.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Reconoce problemas y traza e implementa un plan de acción.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Organiza y procesa símbolos, imágenes, gráficas, objetos y otras informaciones.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Usa técnicas de aprendizaje eficientes para adquirir y aplicar nuevos conocimientos y destrezas.

muy importante importante poco importante nada importante

f. Descubre reglas o principios subyacentes en la relación entre dos cosas u objetos y las utiliza para resolver problemas.

muy importante importante poco importante nada importante

C. Cualidades personales

a. Ejerce un alto nivel de esfuerzo y persevera hacia la obtención de logros.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Cree en su valor propio y mantiene una visión positiva de sí mismo.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Demuestra entendimiento, amigabilidad, adaptabilidad y empatía con los demás.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Evalúa su comportamiento, establece metas personales, monitorea su progreso y exhibe autocontrol.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Elige cursos de acción éticos.

muy importante importante poco importante nada importante

D. Recursos

a. Selecciona actividades relevantes a los objetivos, establece orden de importancia, distribuye el tiempo y prepara y sigue programas de trabajo.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Usa y prepara presupuestos, hace predicciones, mantiene archivos de documentos y se ajusta a metas y objetivos.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Adquiere, almacena, distribuye y usa materiales o espacios eficientemente.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Evalúa destrezas y distribuye el trabajo de acuerdo a estas, evalúa desempeños y provee retroalimentación.

muy importante importante poco importante nada importante

E. Interpersonal

a. Contribuye al esfuerzo grupal.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Enseña a otros nuevas destrezas.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Trabaja para satisfacer las expectativas del cliente.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Comunica ideas y justifica su posición, persuade y convence a otros y cambia los procedimientos y políticas existentes responsablemente.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Trabaja en lograr acuerdos que requieran el intercambio de recursos y resuelve intereses divergentes.

muy importante importante poco importante nada importante

f. Trabaja bien con hombres y mujeres con trasfondos diversos.

muy importante importante poco importante nada importante

F. Información

a. Adquiere y evalúa información.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Organiza y mantiene información.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Interpreta y comunica información.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Usa computadoras para procesar información.

muy importante importante poco importante nada importante

G. Sistemas

a. Conoce cómo trabajan los sistemas sociales, organizacionales y tecnológicos y opera efectivamente con ellos.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Distingue tendencias, predice impactos en sistemas operacionales, diagnostica desviaciones en el desempeño de los sistemas y corrige malfuncionamientos.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Sugiere modificaciones en sistemas existentes y desarrolla sistemas nuevos o alternativos para mejorar su desempeño.

muy importante importante poco importante nada importante

H. Tecnología

a. Elige procedimientos, herramientas o equipos incluyendo computadoras y tecnología relacionada.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Entiende metas generales y procedimientos apropiados para armar y operar equipos.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Previene, identifica o resuelve problemas con los equipos, incluyendo computadoras y otras tecnologías.

muy importante importante poco importante nada importante

Acceder [Glosario](#) | [Salir](#)

10. ¿Cumplen los egresados de los programas de contadores y auditores de las universidades en Puerto Rico con las expectativas de su compañía en cuanto a las competencias generales?

- Muy satisfactoriamente
 Satisfactoriamente
 Poco satisfactoriamente
 No cumplen

11. Indique el nivel de importancia que tiene para su compañía que el contador y auditor muestre dominio en cada una de las siguientes competencias profesionales:

a. Conocimiento del contexto global, ambiental, político, económico y regulatorio de los negocios.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Comportamiento ético y responsabilidad comunitaria en las organizaciones y la sociedad.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Conocimiento del análisis de datos estadísticos y de la ciencia gerencial y capacidad para usar estos conocimientos en proceso de toma de decisiones de una organización.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Conocimiento de adquisición de información, gerencia e informe de negocios (incluyendo gerencia de información y sistemas de apoyo decisional para contabilidad, producción, distribución y recursos humanos).

muy importante importante poco importante nada importante

e. Conocimiento de la creación de valor a través de la producción integrada y distribución de bienes, servicios e información.

muy importante importante poco importante nada importante

f. Conocimiento de las dinámicas grupales e individuales en las organizaciones.

muy importante importante poco importante nada importante

g. Conocimiento de la administración de recursos humanos y su desarrollo.

muy importante importante poco importante nada importante

h. Conocimiento de teoría financiera y sus métodos: informes financieros, análisis y mercados.

muy importante importante poco importante nada importante

i. Conocimiento de gerencia estratégica y toma de decisiones en un ambiente organizacional integrado.

muy importante importante poco importante nada importante

j. Conocimiento de cómo influyen las tecnologías de la información en las estructuras y procesos de las organizaciones y las economías. Conocimiento de cómo influyen en los roles y las técnicas de gerencia.

muy importante importante poco importante nada importante

k. Conocimiento de los números, sus operaciones, y sus interrelaciones incluyendo aritmética, álgebra, geometría, cálculo, estadísticas y sus aplicaciones.

muy importante importante poco importante nada importante

l. Capacidad para trabajar con material o información nueva y comprender sus implicaciones.

muy importante importante poco importante nada importante

m. Capacidad para analizar las necesidades o requerimientos de un producto para crear un diseño.

muy importante importante poco importante nada importante

12. ¿Cómo evalúa cada una de las competencias profesionales de los contadores y auditores con bachilleratos obtenidos en Puerto Rico?

a. Conocimiento del contexto global, ambiental, político, económico y regulatorio de los negocios.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

b. Comportamiento ético y responsabilidad comunitaria en las organizaciones y la sociedad.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

c. Conocimiento del análisis de datos estadísticos y de la ciencia gerencial y capacidad para usar estos conocimientos en proceso de toma de decisiones de una organización.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

d. Conocimiento de adquisición de información, gerencia e informe de negocios (incluyendo gerencia de información y sistemas de apoyo decisional para contabilidad, producción, distribución y recursos humanos).

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

e. Conocimiento de la creación de valor a través de la producción integrada y distribución de bienes, servicios e información.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

f. Conocimiento de las dinámicas grupales e individuales en las organizaciones.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

g. Conocimiento de la administración de recursos humanos y su desarrollo.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

h. Conocimiento de teoría financiera y sus métodos: informes financieros, análisis y mercados.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

i. Conocimiento de gerencia estratégica y toma de decisiones en un ambiente organizacional integrado.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

j. Conocimiento de cómo influyen las tecnologías de la información en las estructuras y procesos de las organizaciones y las economías. Conocimiento de cómo influyen en los roles y las técnicas de gerencia.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

k. Conocimiento de los números, sus operaciones, y sus interrelaciones incluyendo aritmética, álgebra, geometría, cálculo, estadísticas y sus aplicaciones.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

l. Capacidad para trabajar con material o información nueva y comprender sus implicaciones.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

m. Capacidad para analizar las necesidades o requerimientos de un producto para crear un diseño.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

Acceder [Glosario](#) |

13. ¿Es importante para su compañía emplear contadores y auditores de programas de bachillerato acreditados?

- Sí.
 No.

Acceder [Glosario](#) |

14. ¿Con que frecuencia aproximada su compañía ha sido consultada por alguna universidad en Puerto Rico sobre las competencias profesionales que deben tener los egresados de programas de contadores y auditores?

- Una vez cada 2 años.
 Una vez cada 5 años.
 Una vez cada 10 años.
 Nunca nos han consultado.

Acceder [Glosario](#) |

15. ¿Qué estrategias han utilizado las universidades en Puerto Rico para conocer la opinión de su compañía sobre las competencias que deben tener sus egresados para desempeñarse como contadores y auditores?

- Juntas asesoras institucionales
- Juntas asesoras de departamentos o programas académicos
- Encuestas a patronos o empleadores
- Entrevistas a patronos o empleadoras
- Relaciones de patronos a través de líderes institucionales
- Participación en foros, seminarios, talleres, etc. en temas relacionados
- *Otros

*Si marcó Otros favor de especificar:

Acceder [Glosario](#) |

16. ¿Preferiría que se le consulte de alguna otra forma?

- No
- Sí*

*De haber marcado Sí favor de indicar la(s) otra(s) forma(s) que preferiría.

Acceder [Glosario](#) |

17. ¿Entiende que la frecuencia con la que se le consulta es adecuada?

- Sí
- Debería ser mayor
- Debería ser menor

Acceder [Glosario](#) |

18. ¿Cumplen los egresados de los programas de contadores y auditores de las universidades en Puerto Rico con las expectativas de su compañía?

- Muy satisfactoriamente
- Satisfactoriamente
- Poco satisfactoriamente
- No cumple

Acceder [Glosario](#) |

19. ¿Entiende que para el 2018 será necesaria alguna nueva competencia general o profesional en los egresados de programas de contadores y auditores para ejercer en la profesión?

- No
- Sí*

*Si marcó Sí, favor de especificar:

Acceder [Glosario](#) |

20. ¿Qué tipo de relación posee actualmente su compañía con las instituciones universitarias? Marque todas las que apliquen.

- Juntas de directores de las instituciones
- Juntas asesoras institucionales
- Juntas asesoras para departamentos o programas académicos
- Participación en estudios a patronos o empleadores
- Participación en entrevistas a patronos o empleadores
- Relaciones a través de líderes institucionales para reclutamiento
- Financiamiento de actividades
- Financiamiento de infraestructura o equipos vanguardistas
- Apoyo a fondos dotales institucionales
- Participación en organizaciones de exalumnos
- Participación en foros, seminarios, talleres, etc. facilitados por las instituciones
- Otra*

*Si marcó Otra, favor de especificar:

Ha contestado la última pregunta del cuestionario. Sugerimos que elija un pseudónimo y lo entre en el siguiente campo. Se usará en caso que por alguna razón usted desee retirar sus respuestas luego de haber sometido el cuestionario.

Pseudónimo:

Acceder [Glosario](#) |

Proceda a enviar las respuestas al terminar el cuestionario.

Guardar respuestas

Encuesta a patronos de Analistas de sistemas de cómputos

Instrucciones

- 1) Oprima el botón **Guardar/Continuar** cada vez que desee guardar una contestación. Automáticamente avanzará a la siguiente pregunta.
- 2) Si por alguna razón desea completar el cuestionario en algún otro momento, luego de haberlo iniciado, seleccione el botón **Guardar/Continuar** para almacenar su contestación y luego seleccione **Salir** para abandonar el cuestionario.
- 3) Para volver a acceder al cuestionario a medio llenar, seleccione el enlace en el mensaje electrónico que recibió de nuestro sistema.

Nota: Recordamos que su identidad y los datos de su institución se mantendrán en confidencialidad. Los datos serán publicados solo en forma agregada.

1. Puesto de la persona que contesta el cuestionario.

Acceder [Glosario](#) |

2. ¿Cuántos analistas de sistemas de cómputos tiene usted empleados a jornada parcial o completa?

Acceder [Glosario](#) |

3. ¿Qué estrategias utiliza su compañía para reclutamiento de analistas de sistemas de cómputos? Marque todas las que apliquen.

- Anuncios en prensa
- Contacto o recomendaciones de colegas
- Compañías de reclutamiento
- Convocatorias internas
- Oficinas de empleo en las universidades
- Internados o prácticas
- Redes sociales
- Página web
- Otras*

*Si marcó OTRAS, favor de especificar:

Acceder [Glosario](#) |

4. ¿Qué mecanismos utiliza su compañía para conocer cuáles son las competencias generales y profesionales de los egresados de las instituciones universitarias que se desempeñarán como analistas de sistemas de cómputos? Marque todas las que apliquen.

- Revisión de catálogos de instituciones universitarias
- Cotejo de acreditaciones en los programas
- Desempeño de los reclutados
- Comentarios sociales sobre percepción o imagen
- Relaciones directas de apoyo a programas de instituciones universitarias
- Pruebas de competencias durante el proceso de entrevista
- Ninguna
- Otras*

*Si marcó OTRAS, favor de especificar:

5. Los programas de bachillerato en Puerto Rico relacionados a analistas de sistemas de cómputos publican en el catálogo institucional una descripción completa y clara de las competencias profesionales de los egresados.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo
- No leo los catálogos
- No se

6. Los programas de bachillerato en Puerto Rico relacionados a analistas de sistemas de cómputos publican en el catálogo institucional una descripción completa y clara de las áreas ocupacionales en las que los egresados se pueden desempeñar.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo
- No leo los catálogos
- No se

7. Es importante para los patronos que los programas de bachillerato en Puerto Rico relacionados a analistas de sistemas de cómputos publiquen en sus catálogos institucionales una descripción completa y clara de las competencias profesionales del egresado y de las áreas ocupacionales en las que se puede desempeñar.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo

8. Indique el nivel de importancia que tiene para su compañía que el analista de sistemas de cómputos muestre dominio en cada una de las siguientes competencias generales:

A. Destrezas básicas

a. Localiza, entiende e interpreta información escrita en prosa y en documento tales como manuales, gráficas y programas.

- muy importante importante poco importante nada importante

b. Comunica cosas, ideas, información y mensajes en forma escrita: crea documentos como cartas, direcciones, manuales, informes, gráficas y flujogramas.

- muy importante importante poco importante nada importante

c. Lleva a cabo cálculos básicos, resuelve problemas prácticos y aborda problemas prácticos utilizando técnicas matemáticas correctas.

- muy importante importante poco importante nada importante

d. Recibe, presta atención, interpreta y responde a mensajes verbales y otros apuntes.

- muy importante importante poco importante nada importante

e. Organiza ideas y las comunica oralmente.

- muy importante importante poco importante nada importante

B. Destrezas de pensamiento

a. Produce nuevas ideas.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Especifica metas y limitaciones, genera alternativas, considera riesgos y evalúa y escoge la mejor alternativa.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Reconoce problemas y traza e implementa un plan de acción.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Organiza y procesa símbolos, imágenes, gráficas, objetos y otras informaciones.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Usa técnicas de aprendizaje eficientes para adquirir y aplicar nuevos conocimientos y destrezas.

muy importante importante poco importante nada importante

f. Descubre reglas o principios subyacentes en la relación entre dos cosas u objetos y las utiliza para resolver problemas.

muy importante importante poco importante nada importante

C. Cualidades personales

a. Ejerce un alto nivel de esfuerzo y persevera hacia la obtención de logros.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Cree en su valor propio y mantiene una visión positiva de si mismo.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Demuestra entendimiento, amigabilidad, adaptabilidad y empatía con los demás.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Evalúa su comportamiento, establece metas personales, monitorea su progreso y exhibe autocontrol.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Elige cursos de acción éticos.

muy importante importante poco importante nada importante

D. Recursos

a. Selecciona actividades relevantes a los objetivos, establece orden de importancia, distribuye el tiempo y prepara y sigue programas de trabajo.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Usa y prepara presupuestos, hace predicciones, mantiene archivos de documentos y se ajusta a metas y objetivos.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Adquiere, almacena, distribuye y usa materiales o espacios eficientemente.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Evalúa destrezas y distribuye el trabajo de acuerdo a estas, evalúa desempeños y provee retroalimentación.

muy importante importante poco importante nada importante

E. Interpersonal

a. Contribuye al esfuerzo grupal.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Enseña a otros nuevas destrezas.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Trabaja para satisfacer las expectativas del cliente.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Comunica ideas y justifica su posición, persuade y convence a otros y cambia los procedimientos y políticas existentes responsablemente.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Trabaja en lograr acuerdos que requieran el intercambio de recursos y resuelve intereses divergentes.

muy importante importante poco importante nada importante

f. Trabaja bien con hombres y mujeres con trasfondos diversos.

muy importante importante poco importante nada importante

F. Información

a. Adquiere y evalúa información.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Organiza y mantiene información.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Interpreta y comunica información.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Usa computadoras para procesar información.

muy importante importante poco importante nada importante

G. Sistemas

a. Conoce cómo trabajan los sistemas sociales, organizacionales y tecnológicos y opera efectivamente con ellos

muy importante importante poco importante nada importante

b. Distingue tendencias, predice impactos en sistemas operacionales, diagnostica desviaciones en el desempeño de los sistemas y corrige malfuncionamientos.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Sugiere modificaciones en sistemas existentes y desarrolla sistemas nuevos o alternativos para mejorar su desempeño.

muy importante importante poco importante nada importante

H. Tecnología

a. Elige procedimientos, herramientas o equipos incluyendo computadoras y tecnología relacionada.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Entiende metas generales y procedimientos apropiados para armar y operar equipos.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Previene, identifica o resuelve problemas con los equipos, incluyendo computadoras y otras tecnologías.

muy importante importante poco importante nada importante

Acceder [Glosario](#) | [Salir](#)

9. ¿Cómo evalúa cada una de las competencias generales de los analistas de sistemas de cómputos?

A. Destrezas básicas

a. Localiza, entiende e interpreta información escrita en prosa y en documento tales como manuales, gráficas y programas.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Comunica cosas, ideas, información y mensajes en forma escrita: crea documentos como cartas, direcciones, manuales, informes, gráficas y flujogramas.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Lleva a cabo cálculos básicos, resuelve problemas prácticos y aborda problemas prácticos utilizando técnicas matemáticas correctas.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Recibe, presta atención, interpreta y responde a mensajes verbales y otros apuntes.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Organiza ideas y las comunica oralmente.

muy importante importante poco importante nada importante

B. Destrezas de pensamiento

a. Produce nuevas ideas.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Especifica metas y limitaciones, genera alternativas, considera riesgos y evalúa y escoge la mejor alternativa.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Reconoce problemas y traza e implementa un plan de acción.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Organiza y procesa símbolos, imágenes, gráficas, objetos y otras informaciones.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Usa técnicas de aprendizaje eficientes para adquirir y aplicar nuevos conocimientos y destrezas.

muy importante importante poco importante nada importante

f. Descubre reglas o principios subyacentes en la relación entre dos cosas u objetos y las utiliza para resolver problemas.

muy importante importante poco importante nada importante

C. Cualidades personales

a. Ejerce un alto nivel de esfuerzo y persevera hacia la obtención de logros.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Cree en su valor propio y mantiene una visión positiva de sí mismo.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Demuestra entendimiento, amigabilidad, adaptabilidad y empatía con los demás.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Evalúa su comportamiento, establece metas personales, monitorea su progreso y exhibe autocontrol.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Elige cursos de acción éticos.

muy importante importante poco importante nada importante

D. Recursos

a. Selecciona actividades relevantes a los objetivos, establece orden de importancia, distribuye el tiempo y prepara y sigue programas de trabajo.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Usa y prepara presupuestos, hace predicciones, mantiene archivos de documentos y se ajusta a metas y objetivos.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Adquiere, almacena, distribuye y usa materiales o espacios eficientemente.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Evalúa destrezas y distribuye el trabajo de acuerdo a estas, evalúa desempeños y provee retroalimentación.

muy importante importante poco importante nada importante

E. Interpersonal

a. Contribuye al esfuerzo grupal.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Enseña a otros nuevas destrezas.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Trabaja para satisfacer las expectativas del cliente.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Comunica ideas y justifica su posición, persuade y convence a otros y cambia los procedimientos y políticas existentes responsablemente.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Trabaja en lograr acuerdos que requieran el intercambio de recursos y resuelve intereses divergentes.

muy importante importante poco importante nada importante

f. Trabaja bien con hombres y mujeres con trasfondos diversos.

muy importante importante poco importante nada importante

F. Información

a. Adquiere y evalúa información.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Organiza y mantiene información.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Interpreta y comunica información.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Usa computadoras para procesar información.

muy importante importante poco importante nada importante

G. Sistemas

a. Conoce cómo trabajan los sistemas sociales, organizacionales y tecnológicos y opera efectivamente con ellos

muy importante importante poco importante nada importante

b. Distingue tendencias, predice impactos en sistemas operacionales, diagnostica desviaciones en el desempeño de los sistemas y corrige malfuncionamientos.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Sugiere modificaciones en sistemas existentes y desarrolla sistemas nuevos o alternativos para mejorar su desempeño.

muy importante importante poco importante nada importante

H. Tecnología

a. Elige procedimientos, herramientas o equipos incluyendo computadoras y tecnología relacionada.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Entiende metas generales y procedimientos apropiados para armar y operar equipos.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Previene, identifica o resuelve problemas con los equipos, incluyendo computadoras y otras tecnologías.

muy importante importante poco importante nada importante

Acceder [Glosario](#) | [Salir](#)

10. ¿Cumplen los analistas de sistemas de cómputos egresados de los programas de bachillerato de la universidades en Puerto Rico con las expectativas de su compañía en cuanto a las competencias generales?

- Muy satisfactoriamente
 Satisfactoriamente
 Poco satisfactoriamente
 No cumplen

11. Indique el nivel de importancia que tiene para su compañía que el analista de sistemas de cómputos muestre dominio en cada una de las siguientes competencias profesionales:

a. Capacidad para aplicar conocimientos de cómputo y matemáticas apropiados para la disciplina.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Capacidad para analizar un problema e identificar y definir los requerimientos de cómputos para su solución.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Capacidad para diseñar, implementar y evaluar un sistema, proceso, componente o programa basado en cómputos para cumplir con las necesidades.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Capacidad para trabajar en grupo en forma efectiva para conseguir una meta en común.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Conocimiento de los aspectos y responsabilidades profesionales, éticas, legales, de seguridad y sociales.

muy importante importante poco importante nada importante

f. Capacidad para comunicarse efectivamente con un rango de audiencias.

muy importante importante poco importante nada importante

g. Capacidad para analizar el impacto local y global del cómputo en individuos, organizaciones y sociedades.

muy importante importante poco importante nada importante

h. Reconocer la necesidad de comprometerse con el mejoramiento profesional continuo y tener la habilidad de hacerlo.

muy importante importante poco importante nada importante

i. Capacidad y conocimiento para utilizar las técnicas, destrezas y herramientas de actualidad necesarias para la práctica del cómputo.

muy importante importante poco importante nada importante

j. Capacidad para aplicar los fundamentos matemáticos, principios de algoritmos y la teoría de ciencias de computadoras en el modelaje y diseño de sistemas basados en computadoras de modo que demuestre comprensión del término medio entre las alternativas de diseño.

muy importante importante poco importante nada importante

k. Capacidad para aplicar el diseño y los principios de desarrollo en la construcción de sistemas de programados de complejidad variada.

muy importante importante poco importante nada importante

l. Conocimiento de los procesos que apoyan el envío y manejo de sistemas de información en un ambiente para una aplicación específica.

muy importante importante poco importante nada importante

m. Conocimiento de los principios y procesos en el campo de los negocios y de la planificación organizacional, coordinación y ejecución. Esto incluye planificación estratégica, distribución de recursos, desarrollo y acoplamiento del personal, técnicas de liderazgo y métodos de producción.

muy importante importante poco importante nada importante

n. Conocimiento sobre paneles de circuitos eléctricos, procesadores, circuitos integrados y el equipo de computadoras y los programas (incluidas las aplicaciones y la programación).

muy importante importante poco importante nada importante

o. Conocimiento de los números, sus operaciones, y sus interrelaciones incluyendo aritmética, álgebra, geometría, cálculo, estadísticas y sus aplicaciones.

muy importante importante poco importante nada importante

p. Conocimiento de los principios y prácticas de la economía y la contabilidad, los mercados financieros, banca y el análisis e informe de datos financieros.

muy importante importante poco importante nada importante

q. Capacidad para realizar las pruebas para determinar si el equipo, programados o los procedimientos están funcionando como se esperaba.

muy importante importante poco importante nada importante

12. ¿Cómo evalúa cada una de las competencias profesionales de los analistas de sistemas de cómputos con bachilleratos obtenidos en Puerto Rico?

a. Capacidad para aplicar conocimientos de cómputo y matemáticas apropiados para la disciplina.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

b. Capacidad para analizar un problema e identificar y definir los requerimientos de cómputos para su solución.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

c. Capacidad para diseñar, implementar y evaluar un sistema, proceso, componente o programa basado en cómputos para cumplir con las necesidades.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

d. Capacidad para trabajar en grupo en forma efectiva para conseguir una meta en común.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

e. Conocimiento de los aspectos y responsabilidades profesionales, éticas, legales, de seguridad y sociales.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

f. Capacidad para comunicarse efectivamente con un rango de audiencias.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

g. Capacidad para analizar el impacto local y global del cómputo en individuos, organizaciones y sociedades.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

h. Reconocer la necesidad de comprometerse con el mejoramiento profesional continuo y tener la habilidad de hacerlo.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

i. Capacidad y conocimiento para utilizar las técnicas, destrezas y herramientas de actualidad necesarias para la práctica del cómputo.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

j. Capacidad para aplicar los fundamentos matemáticos, principios de algoritmos y la teoría de ciencias de computadoras en el modelaje y diseño de sistemas basados en computadoras de modo que demuestre comprensión del término medio entre las alternativas de diseño.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

k. Capacidad para aplicar el diseño y los principios de desarrollo en la construcción de sistemas de programados de complejidad variada.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

l. Conocimiento de los procesos que apoyan el envío y manejo de sistemas de información en un ambiente para una aplicación específica.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

m. Conocimiento de los principios y procesos en el campo de los negocios y de la planificación organizacional, coordinación y ejecución. Esto incluye planificación estratégica, distribución de recursos, desarrollo y acoplamiento del personal, técnicas de liderazgo y métodos de producción.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

n. Conocimiento sobre paneles de circuitos eléctricos, procesadores, circuitos integrados y el equipo de computadoras y los programas (incluidas las aplicaciones y la programación).

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

o. Conocimiento de los números, sus operaciones, y sus interrelaciones incluyendo aritmética, álgebra, geometría, cálculo, estadísticas y sus aplicaciones.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

p. Conocimiento de los principios y prácticas de la economía y la contabilidad, los mercados financieros, banca y el análisis e informe de datos financieros.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

q. Capacidad para realizar las pruebas para determinar si el equipo, programados o los procedimientos están funcionando como se esperaba.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

Acceder [Glosario](#) | [Salir](#)

13. ¿Es importante para su compañía emplear analistas de sistemas de cómputos de programas de bachillerato acreditados?

- Sí.
- No.

Acceder [Glosario](#) |

14. ¿Con que frecuencia aproximada su compañía ha sido consultada por alguna universidad en Puerto Rico sobre las competencias profesionales que deben tener los egresados de programas de analistas de sistemas de cómputos para desempeñarse?

- Una vez cada 2 años.
- Una vez cada 5 años.
- Una vez cada 10 años.
- Nunca nos han consultado.

Acceder [Glosario](#) |

15. ¿Qué estrategias han utilizado las universidades en Puerto Rico para conocer la opinión de su compañía sobre las competencias que deben tener sus egresados para desempeñarse como analistas de sistemas de cómputos?

- Juntas asesoras institucionales
- Juntas asesoras de departamentos o programas académicos
- Encuestas a patronos o empleadores
- Entrevistas a patronos o empleadoras
- Relaciones de patronos a través de líderes institucionales
- Participación en foros, seminarios, talleres, etc. en temas relacionados
- *Otros

*Si marcó OTRAS, favor de especificar:

Acceder [Glosario](#) |

16. ¿Preferiría que se le consulte de alguna otra forma?

- No
- Sí*

*De haber marcado Sí favor de indicar la(s) otra(s) forma(s) que preferiría.

Acceder [Glosario](#) |

17. ¿Entiende que la frecuencia con la que se le consulta es adecuada?

- Sí
- Debería ser mayor
- Debería ser menor

Acceder [Glosario](#) |

18. ¿Cumplen los egresados de los programas de analistas de sistemas de cómputos de las universidades en Puerto Rico con las expectativas de su compañía?

- Muy satisfactoriamente
- </input>
- Poco satisfactoriamente
- No cumple

Acceder [Glosario](#) |

19. ¿Entiende que para el 2018 será necesaria alguna nueva competencia general o profesional en los egresados de programas de analistas de sistemas de cómputos para ejercer en la profesión?

- No
- Sí*

*Si marcó Sí, favor de especificar:

Acceder [Glosario](#) |

20. ¿Qué tipo de relación posee actualmente su compañía con las instituciones universitarias? Marque todas las que apliquen.

- Juntas de directores de las instituciones
- Juntas asesoras institucionales
- Juntas asesoras para departamentos o programas académicos
- Participación en estudios a patronos o empleadores
- Participación en entrevistas a patronos o empleadores
- Relaciones a través de líderes institucionales para reclutamiento
- Financiamiento de actividades
- Financiamiento de infraestructura o equipos vanguardistas
- Apoyo a fondos dotales institucionales
- Participación en organizaciones de exalumnos
- Participación en foros, seminarios, talleres, etc. facilitados por las instituciones
- Otra*

*Si marcó Otra, favor de especificar:

Ha contestado la última pregunta del cuestionario. Sugerimos que elija un pseudónimo y lo entre en el siguiente campo. Se usará en caso que por alguna razón usted desee retirar sus respuestas luego de haber sometido el cuestionario.

Pseudónimo:

Acceder [Glosario](#) |

Proceda a enviar las respuestas al terminar el cuestionario.

Encuesta a Patronos de Analistas de Mercados

Instrucciones

- 1) Oprima el botón **Guardar/Continuar** cada vez que desee guardar una contestación. Automáticamente avanzará a la siguiente pregunta.
- 2) Si por alguna razón desea completar el cuestionario en algún otro momento, luego de haberlo iniciado, seleccione el botón **Guardar/Continuar** para almacenar su contestación y luego seleccione **Salir** para abandonar el cuestionario.
- 3) Para volver a acceder al cuestionario a medio llenar, seleccione el enlace en el mensaje electrónico que recibió de nuestro sistema.

Nota: Recordamos que su identidad y los datos de su institución se mantendrán en confidencialidad. Los datos serán publicados solo en forma agregada.

1. Puesto de la persona que contesta el cuestionario.

Acceder [Glosario](#) |

2. ¿Cuántos analistas de mercados tiene usted empleados a jornada parcial o completa?

Acceder [Glosario](#) |

3. ¿Qué estrategias utiliza su compañía para reclutamiento de analistas de mercados? Marque todas las que apliquen.

- Anuncios en prensa
- Contacto o recomendaciones de colegas
- Compañías de reclutamiento
- Convocatorias internas
- Oficinas de empleo en las universidades
- Internados o prácticas
- Redes sociales
- Página web
- Otras*

*Si marcó OTRAS, favor de especificar:

Acceder [Glosario](#) |

4. ¿Qué mecanismos utiliza su compañía para conocer cuáles son las competencias generales y profesionales de los egresados de las instituciones universitarias que se desempeñarán como analistas de mercados? Marque todas las que apliquen.

- Revisión de catálogos de instituciones universitarias
- Cotejo de acreditaciones en los programas
- Desempeño de los reclutados
- Comentarios sociales sobre percepción o imagen
- Relaciones directas de apoyo a programas de instituciones universitarias
- Pruebas de competencias durante el proceso de entrevista
- Ninguna
- Otras*

*Si marcó OTRAS, favor de especificar:

5. Los programas de bachillerato en Puerto Rico relacionados a analistas de mercados publican en el catálogo institucional una descripción completa y clara de las competencias profesionales de los egresados.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo
- No leo los catálogos
- No se

6. Los programas de bachillerato en Puerto Rico relacionados a analistas de mercados publican en el catálogo institucional una descripción completa y clara de las áreas ocupacionales en las que los egresados se pueden desempeñar.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo
- No leo los catálogos
- No se

7. Es importante para los patronos que los programas de bachillerato en Puerto Rico relacionados a analistas de mercados publiquen en sus catálogos institucionales una descripción completa y clara de las competencias profesionales del egresado y de las áreas ocupacionales en las que se puede desempeñar.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo

8. Indique el nivel de importancia que tiene para su compañía que el analista de mercados muestre dominio en cada una de las siguientes competencias generales:

A. Destrezas básicas

a. Localiza, entiende e interpreta información escrita en prosa y en documentos tales como manuales, gráficas y programas.

- muy importante importante poco importante nada importante

b. Comunica cosas, ideas, información y mensajes en forma escrita: crea documentos como cartas, direcciones, manuales, informes, gráficas y flujogramas.

- muy importante importante poco importante nada importante

c. Lleva a cabo cálculos básicos, resuelve problemas prácticos y aborda problemas prácticos utilizando técnicas matemáticas correctas.

- muy importante importante poco importante nada importante

d. Recibe, presta atención, interpreta y responde a mensajes verbales y otros apuntes.

- muy importante importante poco importante nada importante

e. Organiza ideas y las comunica oralmente.

- muy importante importante poco importante nada importante

B. Destrezas de pensamiento

a. Produce nuevas ideas.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Especifica metas y limitaciones, genera alternativas, considera riesgos y evalúa y escoge la mejor alternativa.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Reconoce problemas y traza e implementa un plan de acción.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Organiza y procesa símbolos, imágenes, gráficas, objetos y otras informaciones.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Usa técnicas de aprendizaje eficientes para adquirir y aplicar nuevos conocimientos y destrezas.

muy importante importante poco importante nada importante

f. Descubre reglas o principios subyacentes en la relación entre dos cosas u objetos y las utiliza para resolver problemas.

muy importante importante poco importante nada importante

C. Cualidades personales

a. Ejerce un alto nivel de esfuerzo y persevera hacia la obtención de logros.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Cree en su valor propio y mantiene una visión positiva de si mismo.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Demuestra entendimiento, amigabilidad, adaptabilidad y empatía con los demás.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Evalúa su comportamiento, establece metas personales, monitorea su progreso y exhibe autocontrol.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Elige cursos de acción éticos.

muy importante importante poco importante nada importante

D. Recursos

a. Selecciona actividades relevantes a los objetivos, establece orden de importancia, distribuye el tiempo y prepara y sigue programas de trabajo.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Usa y prepara presupuestos, hace predicciones, mantiene archivos de documentos y se ajusta a metas y objetivos.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Adquiere, almacena, distribuye y usa materiales o espacios eficientemente.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Evalúa destrezas y distribuye el trabajo de acuerdo a estas, evalúa desempeños y provee retroalimentación.

muy importante importante poco importante nada importante

E. Interpersonal

a. Contribuye al esfuerzo grupal.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Enseña a otros nuevas destrezas.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Trabaja para satisfacer las expectativas del cliente.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Comunica ideas y justifica su posición, persuade y convence a otros y cambia los procedimientos y políticas existentes responsablemente.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Trabaja en lograr acuerdos que requieran el intercambio de recursos y resuelve intereses divergentes.

muy importante importante poco importante nada importante

f. Trabaja bien con hombres y mujeres con trasfondos diversos.

muy importante importante poco importante nada importante

F. Información

a. Adquiere y evalúa información.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Organiza y mantiene información.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Interpreta y comunica información.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Usa computadoras para procesar información.

muy importante importante poco importante nada importante

G. Sistemas

a. Conoce cómo trabajan los sistemas sociales, organizacionales y tecnológicos y opera efectivamente con ellos.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Distingue tendencias, predice impactos en sistemas operacionales, diagnostica desviaciones en el desempeño de los sistemas y corrige malfuncionamientos.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Sugiere modificaciones en sistemas existentes y desarrolla sistemas nuevos o alternativos para mejorar su desempeño.

muy importante importante poco importante nada importante

H. Tecnología

a. Elige procedimientos, herramientas o equipos incluyendo computadoras y tecnología relacionada.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Entiende metas generales y procedimientos apropiados para armar y operar equipos.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Previene, identifica o resuelve problemas con los equipos, incluyendo computadoras y otras tecnologías.

muy importante importante poco importante nada importante

Acceder [Glosario](#) | [Salir](#)

9. ¿Cómo evalúa cada una de las competencias generales de los analistas de mercados?

A. Destrezas básicas

a. Localiza, entiende e interpreta información escrita en prosa y en documento tales como manuales, gráficas y programas.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Comunica cosas, ideas, información y mensajes en forma escrita: crea documentos como cartas, direcciones, manuales, informes, gráficas y flujogramas.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Lleva a cabo cálculos básicos, resuelve problemas prácticos y aborda problemas prácticos utilizando técnicas matemáticas correctas.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Recibe, presta atención, interpreta y responde a mensajes verbales y otros apuntes.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Organiza ideas y las comunica oralmente.

muy importante importante poco importante nada importante

B. Destrezas de pensamiento

a. Produce nuevas ideas.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Especifica metas y limitaciones, genera alternativas, considera riesgos y evalúa y escoge la mejor alternativa.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Reconoce problemas y traza e implementa un plan de acción.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Organiza y procesa símbolos, imágenes, gráficas, objetos y otras informaciones.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Usa técnicas de aprendizaje eficientes para adquirir y aplicar nuevos conocimientos y destrezas.

muy importante importante poco importante nada importante

f. Descubre reglas o principios subyacentes en la relación entre dos cosas u objetos y las utiliza para resolver problemas.

muy importante importante poco importante nada importante

C. Cualidades personales

a. Ejerce un alto nivel de esfuerzo y persevera hacia la obtención de logros.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Cree en su valor propio y mantiene una visión positiva de sí mismo.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Demuestra entendimiento, amigabilidad, adaptabilidad y empatía con los demás.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Evalúa su comportamiento, establece metas personales, monitorea su progreso y exhibe autocontrol.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Elige cursos de acción éticos.

muy importante importante poco importante nada importante

D. Recursos

a. Selecciona actividades relevantes a los objetivos, establece orden de importancia, distribuye el tiempo y prepara y sigue programas de trabajo.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Usa y prepara presupuestos, hace predicciones, mantiene archivos de documentos y se ajusta a metas y objetivos.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Adquiere, almacena, distribuye y usa materiales o espacios eficientemente.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Evalúa destrezas y distribuye el trabajo de acuerdo a estas, evalúa desempeños y provee retroalimentación.

muy importante importante poco importante nada importante

E. Interpersonal

a. Contribuye al esfuerzo grupal.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Enseña a otros nuevas destrezas.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Trabaja para satisfacer las expectativas del cliente.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Comunica ideas y justifica su posición, persuade y convence a otros y cambia los procedimientos y políticas existentes responsablemente.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Trabaja en lograr acuerdos que requieran el intercambio de recursos y resuelve intereses divergentes.

muy importante importante poco importante nada importante

f. Trabaja bien con hombres y mujeres con trasfondos diversos.

muy importante importante poco importante nada importante

F. Información

a. Adquiere y evalúa información.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Organiza y mantiene información.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Interpreta y comunica información.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Usa computadoras para procesar información.

muy importante importante poco importante nada importante

G. Sistemas

a. Conoce cómo trabajan los sistemas sociales, organizacionales y tecnológicos y opera efectivamente con ellos.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Distingue tendencias, predice impactos en sistemas operacionales, diagnostica desviaciones en el desempeño de los sistemas y corrige malfuncionamientos.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Sugiere modificaciones en sistemas existentes y desarrolla sistemas nuevos o alternativos para mejorar su desempeño.

muy importante importante poco importante nada importante

H. Tecnología

a. Elige procedimientos, herramientas o equipos incluyendo computadoras y tecnología relacionada.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Entiende metas generales y procedimientos apropiados para armar y operar equipos.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Previene, identifica o resuelve problemas con los equipos, incluyendo computadoras y otras tecnologías.

muy importante importante poco importante nada importante

Acceder [Glosario](#) | [Salir](#)

10. ¿Cumplen los analistas de mercados egresados de los programas de bachillerato de las universidades en Puerto Rico con las expectativas de su compañía en cuanto a las competencias generales?

- Muy satisfactoriamente
 Satisfactoriamente
 Poco satisfactoriamente
 No cumplen

11. Indique el nivel de importancia que tiene para su compañía que el analista de mercados muestre dominio en cada una de las siguientes competencias profesionales:

a. Conocimiento del contexto global, ambiental, político, económico y regulatorio de los negocios.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Comportamiento ético y responsabilidad comunitaria en las organizaciones y la sociedad.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Conocimiento del análisis de datos estadísticos y de la ciencia gerencial y capacidad para usar estos conocimientos en proceso de toma de decisiones de una organización.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Conocimiento de adquisición de información, gerencia e informe de negocios (incluyendo gerencia de información y sistemas de apoyo decisional para contabilidad, producción, distribución y recursos humanos)

muy importante importante poco importante nada importante

e. Conocimiento de la creación de valor a través de la producción integrada y distribución de bienes, servicios e información.

muy importante importante poco importante nada importante

f. Conocimiento de las dinámicas grupales e individuales en las organizaciones.

muy importante importante poco importante nada importante

g. Conocimiento de la administración de recursos humanos y su desarrollo.

muy importante importante poco importante nada importante

h. Conocimiento de teoría financiera y sus métodos: informes financieros, análisis y mercados.

muy importante importante poco importante nada importante

i. Conocimiento de gerencia estratégica y toma de decisiones en un ambiente organizacional integrado.

muy importante importante poco importante nada importante

j. Conocimiento de cómo influyen las tecnologías de la información en las estructuras y procesos de las organizaciones y las economías. Conocimiento de cómo influyen en los roles y las técnicas de gerencia.

muy importante importante poco importante nada importante

12. ¿Cómo evalúa cada una de las competencias profesionales de los analistas de mercados con bachilleratos obtenidos en Puerto Rico?

a. Conocimiento del contexto global, ambiental, político, económico y regulatorio de los negocios.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

b. Comportamiento ético y responsabilidad comunitaria en las organizaciones y la sociedad.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

c. Conocimiento del análisis de datos estadísticos y de la ciencia gerencial y capacidad para usar estos conocimientos en proceso de toma de decisiones de una organización.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

d. Conocimiento de adquisición de información, gerencia e informe de negocios (incluyendo gerencia de información y sistemas de apoyo decisional para contabilidad, producción, distribución y recursos humanos)

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

e. Conocimiento de la creación de valor a través de la producción integrada y distribución de bienes, servicios e información.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

f. Conocimiento de las dinámicas grupales e individuales en las organizaciones.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

g. Conocimiento de la administración de recursos humanos y su desarrollo.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

h. Conocimiento de teoría financiera y sus métodos: informes financieros, análisis y mercados.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

i. Conocimiento de gerencia estratégica y toma de decisiones en un ambiente organizacional integrado.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

j. Conocimiento de cómo influyen las tecnologías de la información en las estructuras y procesos de las organizaciones y las economías. Conocimiento de cómo influyen en los roles y las técnicas de gerencia.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

Acceder [Glosario](#) |

13. ¿Es importante para su compañía emplear analistas de mercados de programas de bachillerato acreditados profesionalmente?

- Sí.
 No.

Acceder [Glosario](#) |

14. ¿Con que frecuencia aproximada su compañía ha sido consultada por alguna universidad en Puerto Rico sobre las competencias profesionales que deben tener los egresados de programas de analistas de mercados?

- Una vez cada 2 años.
 Una vez cada 5 años.
 Una vez cada 10 años.
 Nunca nos han consultado.

Acceder [Glosario](#) |

15. ¿Qué estrategias han utilizado las universidades en Puerto Rico para conocer la opinión de su compañía sobre las competencias que deben tener sus egresados para desempeñarse como analistas de mercados?

- Juntas asesoras institucionales
 Juntas asesoras de departamentos o programas académicos
 Encuestas a patronos o empleadores
 Entrevistas a patronos o empleadoras
 Relaciones de patronos a través de líderes institucionales
 Participación en foros, seminarios, talleres, etc. en temas relacionados
 *Otros

*Si marcó Otros favor de especificar:

Acceder [Glosario](#) |

16. ¿Preferiría que se le consulte de alguna otra forma?

- No
 Sí*

*De haber marcado Sí favor de indicar la(s) otra(s) forma(s) que preferiría.

Acceder [Glosario](#) |

17. ¿Entiende que la frecuencia con la que se le consulta es adecuada?

- Sí
- Debería ser mayor
- Debería ser menor

Acceder [Glosario](#) |

18. ¿Cumplen los egresados de los programas de analistas de mercados de las universidades en Puerto Rico con las expectativas de su compañía?

- Muy satisfactoriamente
- Satisfactoriamente
- Poco satisfactoriamente
- No cumple

Acceder [Glosario](#) |

19. ¿Entiende que para el 2018 será necesaria alguna nueva competencia general o profesional en los egresados de programas de analistas de mercados para ejercer en la profesión?

- No
- Sí*

*Si marcó Sí, favor de especificar:

Acceder [Glosario](#) |

20. ¿Qué tipo de relación posee actualmente su compañía con las instituciones universitarias? Marque todas las que apliquen.

- Juntas de directores de las instituciones
- Juntas asesoras institucionales
- Juntas asesoras para departamentos o programas académicos
- Participación en estudios a patronos o empleadores
- Participación en entrevistas a patronos o empleadores
- Relaciones a través de líderes institucionales para reclutamiento
- Financiamiento de actividades
- Financiamiento de infraestructura o equipos vanguardistas
- Apoyo a fondos dotales institucionales
- Participación en organizaciones de exalumnos
- Participación en foros, seminarios, talleres, etc. facilitados por las instituciones
- Otra*

*Si marcó Otra, favor de especificar:

Ha contestado la última pregunta del cuestionario. Sugerimos que elija un pseudónimo y lo entre en el siguiente campo. Se usará en caso que por alguna razón usted desee retirar sus respuestas luego de haber sometido el cuestionario.

Pseudónimo:

Acceder [Glosario](#) |

Proceda a enviar las respuestas al terminar el cuestionario.

Encuesta a patronos de Administradores de redes y sistemas de computadoras

Instrucciones

- 1) Oprima el botón **Guardar/Continuar** cada vez que desee guardar una contestación. Automáticamente avanzará a la siguiente pregunta.
- 2) Si por alguna razón desea completar el cuestionario en algún otro momento, luego de haberlo iniciado, seleccione el botón **Guardar/Continuar** para almacenar su contestación y luego seleccione **Salir** para abandonar el cuestionario.
- 3) Para volver a acceder al cuestionario a medio llenar, seleccione el enlace en el mensaje electrónico que recibió de nuestro sistema.

Nota: Recordamos que su identidad y los datos de su institución se mantendrán en confidencialidad. Los datos serán publicados solo en forma agregada.

1. Puesto de la persona que contesta el cuestionario.

Acceder [Glosario](#) |

2. ¿Cuántos administradores de redes y sistemas de computadoras tiene usted empleados a jornada parcial o completa?

Acceder [Glosario](#) |

3. ¿Qué estrategias utiliza su compañía para reclutamiento de administradores de redes y sistemas de computadoras? Marque todas las que apliquen.

- Anuncios en prensa
- Contacto o recomendaciones de colegas
- Compañías de reclutamiento
- Convocatorias internas
- Oficinas de empleo en las universidades
- Internados o prácticas
- Redes sociales
- Página web
- Otras*

*Si marcó OTRAS, favor de especificar:

Acceder [Glosario](#) |

4. ¿Qué mecanismos utiliza su compañía para conocer cuáles son las competencias generales y profesionales de los egresados de las instituciones universitarias que se desempeñarán como administradores de redes y sistemas de computadoras? Marque todas las que apliquen.

- Revisión de catálogos de instituciones universitarias
- Cotejo de acreditaciones en los programas
- Desempeño de los reclutados
- Comentarios sociales sobre percepción o imagen
- Relaciones directas de apoyo a programas de instituciones universitarias
- Pruebas de competencias durante el proceso de entrevista
- Ninguna
- Otras*

*Si marcó OTRAS, favor de especificar:

Acceder [Glosario](#) |

5. Los programas de bachillerato en Puerto Rico relacionados a administradores de redes y sistemas de computadoras publican en el catálogo institucional una descripción completa y clara de las competencias profesionales de los egresados.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo
- No leo los catálogos
- No se

Acceder [Glosario](#) |

6. Los programas de bachillerato en Puerto Rico relacionados a administradores de redes y sistemas de computadoras publican en el catálogo institucional una descripción completa y clara de las áreas ocupacionales en las que los egresados se pueden desempeñar.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo
- No leo los catálogos
- No se

Acceder [Glosario](#) |

7. Es importante para los patronos que los programas de bachillerato en Puerto Rico relacionados a administradores de redes y sistemas de computadoras publiquen en sus catálogos institucionales una descripción completa y clara de las competencias profesionales del egresado y de las áreas ocupacionales en las que se puede desempeñar.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- En desacuerdo

Acceder [Glosario](#) |

8. Indique el nivel de importancia que tiene para su compañía que el administrador de redes y sistemas de computadoras muestre dominio en cada una de las siguientes competencias generales:

A. Destrezas básicas

a. Localiza, entiende e interpreta información escrita en prosa y en documento tales como manuales, gráficas y programas.

- muy importante importante poco importante nada importante

b. Comunica cosas, ideas, información y mensajes en forma escrita: crea documentos como cartas, direcciones, manuales, informes, gráficas y flujogramas.

- muy importante importante poco importante nada importante

c. Lleva a cabo cálculos básicos, resuelve problemas prácticos y aborda problemas prácticos utilizando técnicas matemáticas correctas.

- muy importante importante poco importante nada importante

d. Recibe, presta atención, interpreta y responde a mensajes verbales y otros apuntes.

- muy importante importante poco importante nada importante

e. Organiza ideas y las comunica oralmente.

- muy importante importante poco importante nada importante

B. Destrezas de pensamiento

a. Produce nuevas ideas.

- muy importante importante poco importante nada importante

b. Especifica metas y limitaciones, genera alternativas, considera riesgos y evalúa y escoge la mejor alternativa.

- muy importante importante poco importante nada importante

c. Reconoce problemas y traza e implementa un plan de acción.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Organiza y procesa símbolos, imágenes, gráficas, objetos y otras informaciones.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Usa técnicas de aprendizaje eficientes para adquirir y aplicar nuevos conocimientos y destrezas.

muy importante importante poco importante nada importante

f. Descubre reglas o principios subyacentes en la relación entre dos cosas u objetos y las utiliza para resolver problemas.

muy importante importante poco importante nada importante

C. Cualidades personales

a. Ejerce un alto nivel de esfuerzo y persevera hacia la obtención de logros.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Cree en su valor propio y mantiene una visión positiva de si mismo.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Demuestra entendimiento, amigabilidad, adaptabilidad y empatía con los demás.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Evalúa su comportamiento, establece metas personales, monitorea su progreso y exhibe autocontrol.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Elige cursos de acción éticos.

muy importante importante poco importante nada importante

D. Recursos

a. Selecciona actividades relevantes a los objetivos, establece orden de importancia, distribuye el tiempo y prepara y sigue programas de trabajo.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Usa y prepara presupuestos, hace predicciones, mantiene archivos de documentos y se ajusta a metas y objetivos.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Adquiere, almacena, distribuye y usa materiales o espacios eficientemente.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Evalúa destrezas y distribuye el trabajo de acuerdo a estas, evalúa desempeños y provee retroalimentación.

muy importante importante poco importante nada importante

E. Interpersonal

a. Contribuye al esfuerzo grupal.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Enseña a otros nuevas destrezas.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Trabaja para satisfacer las expectativas del cliente.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Comunica ideas y justifica su posición, persuade y convence a otros y cambia los procedimientos y políticas existentes responsablemente.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Trabaja en lograr acuerdos que requieran el intercambio de recursos y resuelve intereses divergentes.

muy importante importante poco importante nada importante

f. Trabaja bien con hombres y mujeres con trasfondos diversos.

muy importante importante poco importante nada importante

F. Información

a. Adquiere y evalúa información.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Organiza y mantiene información.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Interpreta y comunica información.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Usa computadoras para procesar información.

muy importante importante poco importante nada importante

G. Sistemas

a. Conoce cómo trabajan los sistemas sociales, organizacionales y tecnológicos y opera efectivamente con ellos.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Distingue tendencias, predice impactos en sistemas operacionales, diagnostica desviaciones en el desempeño de los sistemas y corrige malfuncionamientos.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Sugiere modificaciones en sistemas existentes y desarrolla sistemas nuevos o alternativos para mejorar su desempeño.

muy importante importante poco importante nada importante

H. Tecnología

a. Elige procedimientos, herramientas o equipos incluyendo computadoras y tecnología relacionada.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Entiende metas generales y procedimientos apropiados para armar y operar equipos.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Previene, identifica o resuelve problemas con los equipos, incluyendo computadoras y otras tecnologías.

muy importante importante poco importante nada importante

Acceder [Glosario](#) |

9. ¿Cómo evalúa cada una de las competencias generales de los administradores de redes y sistemas de computadoras?

A. Destrezas básicas

a. Localiza, entiende e interpreta información escrita en prosa y en documento tales como manuales, gráficas y programas.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Comunica cosas, ideas, información y mensajes en forma escrita: crea documentos como cartas, direcciones, manuales, informes, gráficas y flujogramas.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Lleva a cabo cálculos básicos, resuelve problemas prácticos y aborda problemas prácticos utilizando técnicas matemáticas correctas.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Recibe, presta atención, interpreta y responde a mensajes verbales y otros apuntes.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Organiza ideas y las comunica oralmente.

muy importante importante poco importante nada importante

B. Destrezas de pensamiento

a. Produce nuevas ideas.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Especifica metas y limitaciones, genera alternativas, considera riesgos y evalúa y escoge la mejor alternativa.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Reconoce problemas y traza e implementa un plan de acción.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Organiza y procesa símbolos, imágenes, gráficas, objetos y otras informaciones.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Usa técnicas de aprendizaje eficientes para adquirir y aplicar nuevos conocimientos y destrezas.

muy importante importante poco importante nada importante

f. Descubre reglas o principios subyacentes en la relación entre dos cosas u objetos y las utiliza para resolver problemas.

muy importante importante poco importante nada importante

C. Cualidades personales

a. Ejerce un alto nivel de esfuerzo y persevera hacia la obtención de logros.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Cree en su valor propio y mantiene una visión positiva de si mismo.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Demuestra entendimiento, amigabilidad, adaptabilidad y empatía con los demás.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Evalúa su comportamiento, establece metas personales, monitorea su progreso y exhibe autocontrol.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Elige cursos de acción éticos.

muy importante importante poco importante nada importante

D. Recursos

a. Selecciona actividades relevantes a los objetivos, establece orden de importancia, distribuye el tiempo y prepara y sigue programas de trabajo.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Usa y prepara presupuestos, hace predicciones, mantiene archivos de documentos y se ajusta a metas y objetivos.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Adquiere, almacena, distribuye y usa materiales o espacios eficientemente.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Evalúa destrezas y distribuye el trabajo de acuerdo a estas, evalúa desempeños y provee retroalimentación.

muy importante importante poco importante nada importante

E. Interpersonal

a. Contribuye al esfuerzo grupal.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Enseña a otros nuevas destrezas.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Trabaja para satisfacer las expectativas del cliente.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Comunica ideas y justifica su posición, persuade y convence a otros y cambia los procedimientos y políticas existentes responsablemente.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Trabaja en lograr acuerdos que requieran el intercambio de recursos y resuelve intereses divergentes.

muy importante importante poco importante nada importante

f. Trabaja bien con hombres y mujeres con trasfondos diversos.

muy importante importante poco importante nada importante

F. Información

a. Adquiere y evalúa información.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Organiza y mantiene información.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Interpreta y comunica información.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Usa computadoras para procesar información.

muy importante importante poco importante nada importante

G. Sistemas

a. Conoce cómo trabajan los sistemas sociales, organizacionales y tecnológicos y opera efectivamente con ellos.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Distingue tendencias, predice impactos en sistemas operacionales, diagnostica desviaciones en el desempeño de los sistemas y corrige malfuncionamientos.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Sugiere modificaciones en sistemas existentes y desarrolla sistemas nuevos o alternativos para mejorar su desempeño.

muy importante importante poco importante nada importante

H. Tecnología

a. Elige procedimientos, herramientas o equipos incluyendo computadoras y tecnología relacionada.

muy importante importante poco importante nada importante

b. Entiende metas generales y procedimientos apropiados para armar y operar equipos.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Previene, identifica o resuelve problemas con los equipos, incluyendo computadoras y otras tecnologías.

muy importante importante poco importante nada importante

Acceder [Glosario](#) |

10. ¿Cumplen los administradores de redes y sistemas de computadoras con las expectativas de su compañía en cuanto a las competencias generales?

- Muy satisfactoriamente
- Satisfactoriamente
- Poco satisfactoriamente
- No cumplen

Acceder [Glosario](#) |

11. Indique el nivel de importancia que tiene para su compañía que el administrador de redes y sistemas de computadoras muestre dominio en cada una de las siguientes competencias profesionales:

a. Conocimiento sobre paneles de circuitos eléctricos, procesadores, circuitos integrados y el equipo de computadoras y los programas (incluidas las aplicaciones y la programación).

muy importante importante poco importante nada importante

b. Capacidad para analizar las necesidades o requerimientos de un producto para crear un diseño.

muy importante importante poco importante nada importante

c. Capacidad para conducir pruebas para determinar si equipos, programados o procedimientos están operando según esperado.

muy importante importante poco importante nada importante

d. Capacidad para vigilar medidores digitales y análogos y otros indicadores para asegurarse de que una máquina trabaja propiamente.

muy importante importante poco importante nada importante

e. Capacidad para inspeccionar y evaluar la calidad de un producto.

muy importante importante poco importante nada importante

f. Capacidad de observar y evaluar los resultados de las soluciones de un problema con el fin de identificar lecciones aprendidas o redirigir los esfuerzos.

muy importante importante poco importante nada importante

g. Capacidad para observar varios indicadores de eficiencia de un sistema teniendo en cuenta sus exactitudes.

muy importante importante poco importante nada importante

h. Capacidad para usar múltiples estrategias cuando se está aprendiendo o enseñando algo nuevo.

muy importante importante poco importante nada importante

i. Capacidad para identificar las cosas que se deben cambiar para alcanzar un objetivo.

muy importante importante poco importante nada importante

j. Capacidad para instalar equipos, máquinas, cableado y programas para cumplir especificaciones.

muy importante importante poco importante nada importante

k. Capacidad y conocimiento para escribir programas de computadoras para diversos fines y propósitos.

muy importante importante poco importante nada importante

l. Capacidad para controlar las operaciones de equipos o sistemas.

muy importante importante poco importante nada importante

m. Capacidad para generar o adaptar equipo o tecnología para servir a las necesidades de los usuarios.

muy importante importante poco importante nada importante

n. Capacidad para activamente buscar maneras de ayudar a la gente.

muy importante importante poco importante nada importante

o. Capacidad para determinar cuando han ocurrido o podrían ocurrir cambios importantes en un sistema.

muy importante importante poco importante nada importante

p. Capacidad para reparar máquinas o sistemas usando las herramientas necesarias.

muy importante importante poco importante nada importante

q. Capacidad para llevar a cabo mantenimiento preventivo y para determinar cuándo y qué tipo de mantenimiento es necesario.

muy importante importante poco importante nada importante

Acceder [Glosario](#) |

12. ¿Cómo evalúa cada una de las competencias profesionales de los administradores de redes y sistemas de computadoras?

a. Conocimiento sobre paneles de circuitos eléctricos, procesadores, circuitos integrados y el equipo de computadoras y los programas (incluidas las aplicaciones y la programación).

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

b. Capacidad para analizar las necesidades o requerimientos de un producto para crear un diseño.

muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

- c. Capacidad para conducir pruebas para determinar si equipos, programados o procedimientos están operando según esperado.
 muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria
- d. Capacidad para vigilar medidores digitales y análogos y otros indicadores para asegurarse de que una máquina trabaja propiamente.
 muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria
- e. Capacidad para inspeccionar y evaluar la calidad de un producto.
 muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria
- f. Capacidad de observar y evaluar los resultados de las soluciones de un problema con el fin de identificar lecciones aprendidas o redirigir los esfuerzos.
 muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria
- g. Capacidad para observar varios indicadores de eficiencia de un sistema teniendo en cuenta sus exactitudes.
 muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria
- h. Capacidad para usar múltiples estrategias cuando se está aprendiendo o enseñando algo nuevo.
 muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria
- i. Capacidad para identificar las cosas que se deben cambiar para alcanzar un objetivo.
 muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria
- j. Capacidad para instalar equipos, máquinas, cableado y programas para cumplir especificaciones.
 muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria
- k. Capacidad y conocimiento para escribir programas de computadoras para diversos fines y propósitos.
 muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria
- l. Capacidad para controlar las operaciones de equipos o sistemas.
 muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria
- m. Capacidad para generar o adaptar equipo o tecnología para servir a las necesidades de los usuarios.
 muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria
- n. Capacidad para activamente buscar maneras de ayudar a la gente.
 muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria
- o. Capacidad para determinar cuando han ocurrido o podrían ocurrir cambios importantes en un sistema.
 muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria
- p. Capacidad para reparar máquinas o sistemas usando las herramientas necesarias.
 muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria
- q. Capacidad para llevar a cabo mantenimiento preventivo y para determinar cuándo y qué tipo de mantenimiento es necesario.
 muy satisfactoria satisfactoria poco satisfactoria nada satisfactoria

Acceder [Glosario](#) |

13. ¿Es importante para su compañía emplear administradores de redes y sistemas de computadoras de programas acreditados?
- Sí.
 No.

Acceder [Glosario](#) |

14. ¿Con que frecuencia aproximada su compañía ha sido consultada por alguna universidad en Puerto Rico sobre las competencias profesionales que deben tener los egresados de programas de administradores de redes y sistemas de computadoras?
- Una vez cada 2 años.
 Una vez cada 5 años.
 Una vez cada 10 años.
 Nunca nos han consultado.

Acceder [Glosario](#) |

15. ¿Qué estrategias han utilizado las universidades en Puerto Rico para conocer la opinión de su compañía sobre las competencias que deben tener sus egresados para desempeñarse como administradores de redes y sistemas de computadoras?

- Juntas asesoras institucionales
- Juntas asesoras de departamentos o programas académicos
- Encuestas a patronos o empleadores
- Entrevistas a patronos o empleadoras
- Relaciones de patronos a través de líderes institucionales
- Participación en foros, seminarios, talleres, etc. en temas relacionados
- *Otros

*Si marcó OTRAS, favor de especificar:

Acceder [Glosario](#) |

16. ¿Preferiría que se le consulte de alguna otra forma?

- No
- Sí*

*De haber marcado Sí favor de indicar la(s) otra(s) forma(s) que preferiría.

Acceder [Glosario](#) |

17. ¿Entiende que la frecuencia con la que se le consulta es adecuada?

- Sí
- Debería ser mayor
- Debería ser menor

Acceder [Glosario](#) |

18. ¿Cumplen los egresados de los programas de administradores de redes y sistemas de computadoras de las universidades en Puerto Rico con las expectativas de su compañía?

- Muy Satisfactoriamente
- Satisfactoriamente
- Poco satisfactoriamente
- No cumple

Acceder [Glosario](#) |

19. ¿Entiende que para el 2018 será necesaria alguna nueva competencia general o profesional en los egresados de programas de administradores de redes y sistemas de computadoras para ejercer en la profesión?

- No
- Sí*

*Si marcó Sí, favor de especificar:

20. ¿Qué tipo de relación posee actualmente su compañía con las instituciones universitarias? Marque todas las que apliquen.

- Juntas de directores de las instituciones
- Juntas asesoras institucionales
- Juntas asesoras para departamentos o programas académicos
- Participación en estudios a patronos o empleadores
- Participación en entrevistas a patronos o empleadores
- Relaciones a través de líderes institucionales para reclutamiento
- Financiamiento de actividades
- Financiamiento de infraestructura o equipos vanguardistas
- Apoyo a fondos dotales institucionales
- Participación en organizaciones de exalumnos
- Participación en foros, seminarios, talleres, etc. facilitados por las instituciones
- Otra*

*Si marcó Otra, favor de especificar:

Ha contestado la última pregunta del cuestionario. Sugerimos que elija un pseudónimo y lo entre en el siguiente campo. Se usará en caso que por alguna razón usted desee retirar sus respuestas luego de haber sometido el cuestionario.

Pseudónimo:

Proceda a enviar las respuestas al terminar el cuestionario.

Guardar respuestas