

Guía para realizar estudios de opinión de empleadores de egresados politécnicos

DIRECTORIO

DRA. YOLOXÓCHITL BUSTAMANTE DÍEZ
Director General

ING. JUAN MANUEL CANTÚ VÁZQUEZ
Secretario General

DR. EFRÉN PARADA ARIAS
Secretaria Académica

DR. JAIME ÁLVAREZ GALLEGOS
Secretario de Investigación y Posgrado

ING. ÓSCAR JORGE SÚCHIL VILLEGAS
Secretario de Extensión e Integración Social

ING. ERNESTO MERCADO ESCUTIA
Secretario de Servicios Educativos

M. EN C. FERNANDO ARELLANO CALDERÓN
Secretario de Gestión Estratégica

C.P.C. ROBERTO ÁLVAREZ ARGÜELLES
Secretario de Administración

M. EN C. EMMA FRIDA GALICIA HARO
Secretario Ejecutivo de la Comisión de Operación y Fomento de Actividades Académicas

ARQ. SALVADOR SILVA RUVALCABA
Secretario Ejecutivo del Patronato de Obras e Instalaciones

LIC. ADRIANA CAMPOS LÓPEZ
Abogado General

DR. REYNOLD RAMÓN FARRERA REBOLLO
Director de Egresados y Servicio Social

ÍNDICE	Pág.
Introducción.....	4
Capítulo I. Justificación.....	6
Capítulo II. Metodología.....	9
2.1 Muestra.....	9
2.2 Elaboración del cuestionario.....	10
2.3. Recolección de datos.....	10
2.4. Interpretación, conclusiones y presentación de resultados.....	10
2.5 Alcances de la investigación.....	10
3. Bibliografía consultada.....	11
3. Bibliografía sugerida.....	11
4. Anexo: cuestionario para empleadores.....	14

El objeto de la educación es formar seres aptos para gobernarse a sí mismos, y no para ser gobernados por los demás.

Herbert Spencer.

Introducción

Los estudios de opinión de empleadores sobre el desempeño profesional y laboral de los egresados ofrecen información valiosa para apoyar la acreditación y la actualización permanente de los planes y programas de estudio, en razón de las demandas de la sociedad y los factores que promueven el desarrollo nacional.

En consonancia con lo anterior, en el marco de la Ley Orgánica (1981), Reglamento Interior (1983), Reglamento Orgánico (2006), Modelo Educativo (2003), Modelo de Integración Social (2003) y Reglamento de Integración Social (2008) del IPN, se ha reconocido la trascendencia de consolidar la vinculación con los egresados, a través de la organización, coordinación y programas académicos que permitan apoyar su actualización, desempeño profesional e inserción en el contexto socioeconómico tanto en el ámbito nacional como internacional, y, con los empleadores incrementar la vinculación para conocer sus demandas en cuanto a actualización y competencias necesarias para mejorar la empleabilidad¹ de nuestros egresados.

En tanto que en el Programa de Desarrollo Institucional, 2007-2012 del IPN; se afirma "Las acciones de vinculación que realizan las IES son consideradas como actividad estratégica que por la naturaleza y la transversalidad de sus acciones, contribuye a la formación integral del estudiante, al incremento en las condiciones de empleabilidad, a la prestación de servicios, a la pertinencia social de la educación superior, así como al desarrollo social y económico del entorno, de las regiones y del país. (*IPN: Programa de Desarrollo Institucional 2007-2012, Pp.12*).

En este escenario la Dirección de Egresados y Servicio Social (DEySS) ha realizado desde el año de 2005 estudios de seguimiento de egresados politécnicos en su inserción al mercado laboral, considerando que con la información obtenida de la aplicación de estos se contribuya a mantener la pertinencia de los planes y programas de estudio y por ende a consolidar la operación del Nuevo Modelo Educativo. Actualmente se propone iniciar una investigación sobre la opinión que los egresados politécnicos les merecen a sus empleadores, con el objetivo que la información

¹ La empleabilidad es la capacidad para lograr un empleo. No sólo se refiere a la adecuación de sus conocimientos y aptitudes, sino también a los incentivos y las oportunidades ofrecidas a los ciudadanos para que busquen trabajo. Designa también a las habilidades del estudiante o habilidades potenciales que son probables de ser evaluadas por un empleador (De la sociedad de la información a la sociedad del conocimiento: más que un glosario, IPN, No. 14, México, 2004, Pp. 98 y 99).

derivada de estos estudios sea de valor para los egresados, empleadores y particularmente para las Unidades Académicas en sus tarea de mantener la pertinencia de los programas que ofrecen.

El documento se organiza en dos apartados. En el primero, se dan los argumentos que justifican la investigación. En segundo, se describe el procedimiento metodológico para aplicar la encuesta de opinión de empleadores politécnicos. Además de que se incluye el cuestionario en el anexo del trabajo para su consulta.

Capítulo I. Justificación

La globalización, la sociedad del conocimiento y de la información, así como los cambios científico-tecnológicos han modificado sustancialmente el mundo laboral. Hoy en día la creación de riqueza no depende directamente de la tierra, el capital o el trabajo sino de la aplicación del conocimiento especializado en el trabajo, lo cual coloca a las diferentes instituciones de educación en el reto de modificar sus estructuras, procesos y formas de organizar el trabajo académico en función de las necesidades que se derivan de ese nuevo ordenamiento de la producción del conocimiento.

Lo anterior indudablemente establece la exigencia de formar al egresado en un ámbito que le permita adquirir nuevas competencias², conocimientos, habilidades³ y actitudes⁴, más amplias y globales, para integrarse y mantenerse en los mercados laborales. En este sentido, se aprecia que las Instituciones de Educación Superior (IES) en tanto son espacios de formación de profesionales e investigadores, así como de creación, desarrollo, transmisión y crítica de la ciencia, deben atender estas nuevas exigencias para evitar quedarse rezagadas en el desarrollo científico y tecnológico⁵.

En este contexto, desde el 2001 el Instituto Politécnico Nacional, ha canalizado el mayor número de esfuerzos para lograr que sus "egresados sean capaces de combinar la teoría y la práctica y que contribuyan al desarrollo sustentable de la nación" (IPN, materiales para la reforma, vol. 1, 2004: Pg.79). Por ello, es que a partir del año 2003 el Instituto ha iniciado una profunda reforma educativa basada en la idea de las competencias profesionales. Esta reforma ha implicado la elaboración de programas y políticas⁶ para revisar y actualizar los planes y programas de estudio, las

²Es la capacidad de construir esquemas referenciales de acción o modelos de actuación que faciliten las acciones de diagnóstico o de resolución de problemas productivos no previstos o no prescritos (*Diseño curricular basado en normas de competencia laboral: conceptos y orientaciones metodológicas*, Ana M. Catalana, Banco Interamericano de Desarrollo (BID) / Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN), Buenos Aires, 2004, Pp. 40)

³ La habilidad es la destreza para ejecutar una cosa o capacidad y disposición para negociar y conseguir los objetivos a través de unos hechos en relación con las personas, bien a título individual o bien en grupo. Obtenido de <http://es.wikipedia.org/wiki/Habilidad>, 13 de octubre de 2008.

⁴Se entiende por actitud, como una estado personal que predispone a una respuesta favorable o desfavorable, frente a un objeto, persona, o idea. Desde una perspectiva del aprendizaje, las actitudes se consideran una competencia básica del aprendizaje, además de los conocimientos, habilidades y destrezas (*Diseño y validación de un instrumento de evaluación de actitudes hacia la búsqueda de empleo*, Susana Llorens, Universitat Jaume, 2008, Pp.2)

⁵ Estudio de empleadores y tendencias del mercado laboral: un análisis de los resultados de la primera fase, Universidad Autónoma Metropolitana- Azcapotzalco, 2007.

⁶ Desde el año 2003, el IPN ha publicado en la serie *Materiales para la reforma*, Un nuevo Modelo Educativo para el IPN; Modelo de Integración Social del IPN. Programa estratégico de Vinculación, Internacionalización y Cooperación; Manual para el rediseño de Planes y Programas en el marco del nuevo modelo Educativo y Académico, como instrumentos rectores de su transformación.

estrategias de aprendizaje, y los criterios de evaluación educativa. Además de la operación de programas institucionales para el mejoramiento de la calidad de la docencia y la capacitación del personal académico, así como una constante remodelación y actualización de las aulas, talleres y laboratorios. Sin olvidar, la adecuación, ampliación y promulgación del sustento jurídico que regula las actividades académicas y administrativas del Instituto.

En la misma reforma, se enfatiza la necesidad de estrechar la vinculación⁷ con las empresas e instituciones públicas y privadas de educación, distinguidas como referentes externos para identificar las demandas actuales de la sociedad y los factores que promuevan el desarrollo nacional. En este tenor, el *Manual para el rediseño de Planes y Programas en el marco del nuevo modelo Educativo y Académico* (IPN, materiales para reforma, vol. 12, 2004), reconoce que la información producto de la consulta a sus referentes deberá conducir a lograr una pertinencia cada vez mayor de los programas que se diseñan, y con ello garantizar el cumplimiento de la función social del instituto establecida en su misión. Para lograr lo anterior, “es necesario rediseñar y actualizar los planes y programas de estudio, considerando la revisión de las tendencias del ejercicio de la profesión, del avance del conocimiento y de las mejoras prácticas en la formación de los profesionistas, para garantizar la inclusión de aspectos valiosos y, posiblemente, innovadores en el currículum politécnico” (Ibíd; pg. 20)

En atención a estas directrices la DEySS reconoce la necesidad de realizar una investigación sobre la opinión que los empleadores tienen acerca de sus colaboradores formados académicamente en el IPN, y espera que los resultados de indagatorias de esta naturaleza contribuyan a dar respuestas a algunas de las interrogantes institucionales, como son: ¿Hacia dónde va el conocimiento?, ¿Cuáles son las tendencias futuras de las profesiones que ofrece?, ¿Cómo incorporarlas al currículum? (Ibíd.; pg. 21), y a la vez puedan llegar a colaborar para elaborar políticas que fortalezcan la actual reforma educativa que se instrumenta en el IPN para enfrentar las exigencias que plantean el mercado laboral y la innovación tecnológica a estudiantes y egresados.

Que la Dirección considera como un tema estratégico la realización de estos estudios y en consecuencia para establecer su operación permanente en el instituto, como

⁷ Ver *Modelo de Integración Social del IPN: Programa Estratégico de Vinculación, Internacionalización y Cooperación*; Serie Materiales para la Reforma. No. 6, IPN, 2004.

complementario de la línea de investigación sobre la incorporación de los egresados politécnicos al mundo laboral que ha venido trabajando desde el año de 2003.

Por lo anterior, la DEySS se dio a la tarea de iniciar las investigaciones necesarias para conocer de lo publicado y las experiencias hasta el momento realizadas en materia de estudios de empleadores. Esfuerzo que posibilitó consultar trabajos publicados por la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), 2003; Universidad Autónoma de Baja California (UABC) 2004; Universidad Autónoma Metropolitana – Azcapotzalco (UAM-A), 2007; Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), 2008; por solo citar algunas.

La DEySS asume la responsabilidad de realizar la elaboración de la guía metodológica, el diseño del cuestionario, que apoyará a la entrevista a empleadores, proponiendo además, la temática del estudio y las variables que permitan identificar actitudes, competencias y valores que son observadas en nuestros egresados.

La DEySS participará en el desarrollo de la investigación de campo, aplicando las encuestas en este primer estudio. Así como compilar, sistematizar, analizar y presentar los resultados correspondientes

Por su parte a las UA en este primer ensayo corresponderá validar la investigación, a través de analizar y proponer las mejoras debidas a la investigación, a la metodológica y al cuestionario (presentación, estructura, lógica de diseño y variables).

Para posteriores investigaciones la DEySS (2010) coordinará y participará a través de sus bolsas de trabajo de cada unidad académica. Además de pilotear la investigación con un tamaño de muestra del 5% del directorio de empleadores que se diseñará con anticipación.

Capítulo II. Metodología

La investigación se realizará mediante la aplicación de un censo a las empresas que integran un directorio elaborado por la DEySS y las UA. Con el propósito de recabar la opinión que guardan los empleadores sobre los valores, competencias y actitudes del desempeño profesional de los egresados politécnicos de las distintas áreas de conocimiento que se imparten en el instituto.

Los pasos que se siguen para realizar la investigación son:

- 2.1 Identificación de la población.
- 2.2 Integración del directorio de empleadores
- 2.3 Diseño y aplicación del cuestionario
- 2.4 Recolección de datos
- 2.5 Interpretación y presentación de resultados

2.1 Identificación de la población

La población en estudio, son principalmente las empresas que han contratado a nuestros egresados politécnicos.

2.2 Integración del directorio de empleadores

El directorio se integró por empresas que provienen de las siguientes fuentes de información: Sistema institucional de bolsa de trabajo (SIBOLTRA), cámaras industriales, encuesta de inserción laboral aplicada a politécnicos de licenciatura que egresaron en 2006 y empresas que contactan a las bolsas de trabajo de las UA.

2.3. Elaboración del cuestionario

Para el diseño del instrumento se consultó la bibliografía disponible (Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, 2003; Universidad Autónoma de Baja California 2004; Universidad Autónoma Metropolitana - Azcapotzalco, 2007; Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, 2008; por citar algunos) tanto en el ámbito nacional como internacional. Posteriormente se estructuró cuestionario con 11 reactivos comprendidos en tres grandes apartados (Se anexa el cuestionario):

A) Instructivo para llenando del cuestionario e identificador del empleador

a.1. Datos de identificación de la empresa o institución

Información que permite actualizar los datos del padrón de empresas e instituciones.

a.2. Características de la empresa o institución

Datos para conocer las siguientes variables: el origen, giro, rama y tamaño de empresa la o institución, que permita caracterizar el tipo de empresa o institución donde se encuentran laborando los egresados.

a.3. Datos del recurso humano de la empresa o institución

Información que permita conocer el número de egresados que laboran en la empresa o institución.

B) Desempeño Profesional de los egresados (Competencias, valores y actitudes)

Conocer la opinión del empleador respecto al desempeño profesional de los egresados que laboran en la empresa o institución en cuanto a las variables: actitudes, valores, habilidades y competencias. Así como el nivel de satisfacción de los mismos.

D) Futuras competencias laborales

Conocer las exigencias de formación que desde la perspectiva de los empleadores demandará el mercado laboral en un futuro.

2.4. Recolección de datos

Se entrevistará a la persona responsable de las actividades económicas que realiza el egresado politécnico trabajador.

La aplicación del cuestionario será por llamadas telefónicas a cargo del personal de la DEySS en un tiempo no mayor de cinco minutos por encuesta.

En caso de no ser así, se solicitará con la persona responsable de la selección de personal de la empresa en cuestión.

Para aquellas empresas que no dispongan de tiempo para contestar el cuestionario por vía telefónica, se le enviará el cuestionario por Internet o por correo.

2.5. Interpretación, conclusiones y presentación de resultados

La información será organizada, depurada y validada en Excel, consecutivamente la base de datos se trasladará a SPSS para su tratamiento estadístico. Posteriormente se presentarán los resultados mediante gráficos de barra para la realización del primer estudio descriptivo de opinión de empleadores en el instituto politécnico nacional.

3. Bibliografía consultada

1. Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, Informe empleadores: Titulados universitarios y mercado laboral. Proyecto REFLEX, 2008.
2. ANUIES. Esquema Básico para Estudios de Egresados en Educación Superior. En <http://www.anui.es.mx/index1024.html> Revisada el día 10 de octubre del 2003.
3. ANUIES, Mercado Laboral de Profesionistas en México, Diagnóstico (1990-2000), primera parte. ANUIES, México, 2003.
4. ANUIES, Mercado Laboral de Profesionistas en México, Diagnóstico (1990-2000), Segunda parte. ANUIES, México, 2003.
5. ANUIES, Mercado Laboral de Profesionistas en México, Escenarios de prospectiva (2000-2010), segunda parte. ANUIES, México, 2003.
6. Instituto Politécnico Nacional, Ley Orgánica del Instituto Politécnico Nacional, Diario Oficial, México, 1981.
7. Instituto Politécnico Nacional, Reglamento Interno, Diario Oficial, México, 1983.
8. Instituto Politécnico Nacional, Reglamento Orgánico, Gaceta Politécnica, número extraordinario 650 Bis, México, 2005
9. Instituto Politécnico Nacional, Un nuevo modelo educativo para el IPN, No.1. Ed. IPN; México, 2004.
10. Instituto Politécnico Nacional, La investigación y el posgrado en la estrategia general para la implantación del nuevo modelo educativo y del modelo de integración social, serie para la reforma: No.1. Ed. IPN; México, 2004.
11. Instituto Politécnico Nacional, Programa de Desarrollo Institucional 2007-2012.
12. Universidad Autónoma de Baja California, Impacto laboral de egresados universitarios y opinión de empleadores. Ed. UABC, 2004.

3. 1 Bibliografía Sugerida

1. Backhoff Escudero, Eduardo. Nivel de dificultad y poder de discriminación del Examen de Habilidades y Conocimientos Básicos (EXHCOBA). En: Revista Electrónica de Investigación Educativa. Vol. 2, No. 1, Mayo 1 del 2000. Universidad Autónoma de Baja California, Ensenada. En <http://redie.ens.uabc.mx/enlaces/redie-quees.html> Revisada el 14 de marzo de 2008.
2. Cea, D´Ancona, Ma. de los Ángeles. Metodología cuantitativa. Estrategias y técnicas de investigación social. Ed. Síntesis S.A. Madrid, 1998.
3. Díaz Barriga, Empleadores de universitarios. Un estudio de sus opiniones. CESU. 1ª reimpr. México. D.F. 2000.
4. Díaz Barriga. La evaluación universitaria en el contexto neoliberal. En: Puiggrós, Adriana y Frotsch, Carlos Alberto (compiladores). Universidad y evaluación. Estado del debate. Rei Argentina S.A., Instituto de Estudios y Acción Social. Aique Grupo Editor S.A. Buenos Aires. 1994.
5. Estudio Nacional de Seguimiento de Egresados de la licenciatura en nutrición, Cuadernos de Nutrición, Vol. 19, Num.1, Enero-Febrero de 1996. pp. 35-42.
6. F. Cabrera, Alberto, et al. Encuesta a egresados: tres fundamentos conceptuales en el seguimiento de egresados universitarios. En: Javiere Vidal (coord.). Método de análisis de la inserción laboral de los universitarios. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, Salamanca, 2003.
7. García Córdoba. El cuestionario: Recomendaciones metodológicas para la elaboración de cuestionarios, Editorial SPANTA, México, 1999.
8. Latapí Sarre, Pablo (1994). La Investigación Educativa en México. Fondo de Cultura Económica. México.
9. Latapí Sarre, Pablo. Una buena educación: reflexiones sobre la calidad. En: Ornelas, Carlos. (coord.) Valores, calidad y educación. Memoria del

- Primer Encuentro Internacional de Educación. Editorial Santillana S.A. México, D.F. 2002.
10. Nieblas Ortiz, Efraín y Gabriel Estrella Valenzuela. Formación Universitaria y ejercicio profesional de los egresados de la Universidad Autónoma de Baja California; Ed. P y V; México, 2002.
 11. Organización de Estado Iberoamericanos. Formación, Trabajo y Empleo. Programa VIII. En: <http://www.oei.es/etp.htm> Consultada el día 26 de octubre del 2003.
 12. Pérez López, César, Métodos estadísticos avanzados con SPSS, Pearson Educación, 2005.
 13. Ruiz Iglesias, Magalys. Profesionales competentes: Una respuesta educativa; Ed. IPN; México, 2001.
 14. Sánchez Castañeda, Alfredo y José Antonio Caballero Juárez. La Vinculación en las instituciones de educación superior y en las universidades: autonomía y sociedad, Núm. 44. Ed. UNAM-IPN; México, 2003.
 15. Teichler, Ulrich. Aspectos metodológicos de las encuestas a graduados universitarios. En: Vidal, Javier. (coord.). Método de análisis de la inserción laboral de los universitarios. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Salamanca 2003.
 16. Valenti Nigrini, Giovanna y Varela Petito, Gonzalo. Diagnóstico sobre el estado actual de los estudios de egresados. ANUIES. 2003.
 17. Valenti Nigrini, Giovanna. Empleo y Desempeño Profesional de los Egresados de la UAM.. UAM, diciembre de 1995.

ANEXO: Cuestionario para empleadores



INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL
SECRETARÍA DE EXTENSIÓN E INTEGRACIÓN SOCIAL
DIRECCIÓN DE EGRESADOS Y SERVICIO SOCIAL



CUESTIONARIO PARA EMPLEADORES

Estimado Empleador. Esta investigación tiene como fin conocer su opinión sobre el desenvolvimiento profesional de los egresados politécnicos que laboran con ustedes. Información que nos permitirá seguir formando capital humano de alto rendimiento y competente a las necesidades que reclama la actual globalización económica. Agradeceremos de antemano la veracidad de los datos proporcionados y su valiosa colaboración.

ATENCIÓN. Lea cuidadosamente las instrucciones, sus respuestas deben ser ciertas y claras.

Nombre de la empresa _____

Calle: _____ Colonia: _____

Delegación/Municipio: _____ Ciudad _____

Entidad: _____ C.P. _____ Teléfono: _____

Email: _____

Datos de la persona a entrevistar

Nombre: _____ Puesto _____

Teléfono: _____ Email: _____

1 ¿El régimen jurídico de la empresa/institución?

- 1) Público
- 2) Privado
- 3) Otro (Especificar) _____

2 La empresa/institución está constituida, por:

- 1) Menos de 15 empleados (micro)
- 2) Entre 16 y 100 empleadores (pequeña)
- 3) Entre 101 y 250 empleadores /mediana)
- 4) Más de 251 empleados (grandes)

3 La actividad económica (rama de la empresa)

- 1) Agrícola-ganadero, silvícola etc.
- 2) Industria extractiva (minería, electricidad y petróleo)
- 3) Industria de transformación
- 4) Industria de la construcción
- 5) Comercio
- 6) Servicios bancarios, financieros y seguros
- 7) Transporte/comunicación
- 8) Turismo
- 9) Educación
- 10) Servicios profesionales y técnicos
- 11) Servicios de salud
- 12) Servicios de gobierno

13) Otros. (Especificar) _____

4 ¿Cuántos egresados politécnicos ha contratado en los últimos 3 años?

- a) 1-6
- b) 6-12
- c) 12-18
- d) Más de 18

5 En cuanto a las siguientes competencias, como calificará el desempeño laboral de los egresados politécnicos: **Los valores claves son: 1=Excelente, 2= Bueno, 3=Regular, 4 Insatisfactorio.**

	1	2	3	4
a. Demuestra conocimientos y habilidades para hacer el trabajo para el cual fueron contratados				
b. Demuestra capacidad de análisis y aplicación.				
c. Utiliza con destreza equipo y maquinaria				
d. Es innovador para aplicar las nuevas tecnologías				
e. Demuestra habilidades en el manejo de las nuevas tecnologías de información y comunicación (Internet, correo electrónico, fax, gráficos, en entre otras)				
f. Cumple sus responsabilidades en el trabajo con calidad, cantidad y precisión deseada				
g. Demuestra iniciativa en el trabajo				
h. Participa en la mejora continua				
i. Demuestra habilidades para aprender nuevos conocimientos y estilos culturales				
j. Demuestra habilidades para la organización, gestión y control de grupos de trabajo				

6 Por lo que corresponde a los siguientes valores, el egresado politécnico es: **1= Excelente, 2= Bueno, 3=Regular, 4 Insatisfactorio.**

	1	2	3	4
Responsable				
Respetuoso				
Tolerante				
Leal				
Honrado				

7 En cuanto a actitudes, el egresado politécnico es: **1= Excelente, 2= Bueno, 3=Regular, 4 Insatisfactorio.**

	1	2	3	4
Perseverante				
Confiable				
Emprendedor				
Dispuesto				

8 Tomando en consideración los anteriores planteamientos, el desempeño general en el trabajo de los profesionistas del IPN en su empresa es:

- a) Excelente
- b) Bueno
- c) Regular

d) Insatisfactorio

9 Conforme su experiencia, la formación de nuestros profesionistas respecto al de otras universidades, es:

- a) Excelente
- b) Bueno
- c) Regular
- d) Insatisfactorio

10 En un futuro, usted pronostica cambios en la formación del egresado, en razón de competencias, valores y actitudes.

- a) Sí
- b) No

11 En caso que su respuesta sea afirmativa, describa brevemente estos cambios, en cuanto a competencias, conocimientos, habilidades y actitudes.

“GRACIAS POR TU COLABORACIÓN”