

## **VI CONGRESO ARGENTINO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

**RESISTENCIA – CHACO – 6, 7 y 8 de julio de 2011**

### **PANEL**

**FORMACIÓN UNIVERSITARIA DE RECURSOS HUMANOS PARA EL ESTADO.**

**EXPERIENCIA EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRES DE FEBRERO**

### **PONENCIA**

**MOTIVACIONES, EXPECTATIVAS, Y OPINIONES DE LOS ESTUDIANTES Y GRADUADOS DE LA LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA UNTREF\***

### **Síntesis**

El trabajo indaga sobre las motivaciones, expectativas, y opiniones de los estudiantes y graduados de la Licenciatura en Administración Pública de la Universidad Nacional de Tres de Febrero en relación a la carrera. El marco teórico no está basado solamente en conceptos psicológicos generales, sino que se complementa con nuestro conocimiento específico de la carrera, los alumnos, y el campo de la administración pública. Para ello se elaboró un cuestionario con el que se entrevistó a alumnos y egresados, relevando opiniones e información acerca de las motivaciones y expectativas antes del ingreso y durante el desarrollo de la carrera. Se espera que los resultados nos permitan conocer cuáles son las fortalezas y debilidades de la carrera y constituyan un insumo para mejorar el aprendizaje, el rendimiento, la permanencia, el egreso, y la inserción profesional de estudiantes y graduados.

---

■ Trabajo elaborado por los alumnos de la carrera: Vanesa Castillo, Blanca García, Carlos Roldán y Eva Román. Coordinador: Fernando Petrone (Lic. en Administración Pública - UNTREF)

## **Introducción**<sup>1</sup>

Este trabajo surge del interés de las autoridades, egresados, y estudiantes, de difundir la carrera realizando al mismo tiempo una mirada introspectiva. Indaga sobre las motivaciones, expectativas, y opiniones de los estudiantes y graduados de la Licenciatura en Administración Pública de la Universidad Nacional de Tres de Febrero en relación a la carrera.

Para la realización de esta ponencia se decidió utilizar un cuestionario auto-administrado completado online por los alumnos y egresados. El cuestionario consta de cuatro bloques de preguntas: perfil del alumno/ egresado, motivaciones de ingreso a la carrera, expectativas profesionales, y, opiniones y evaluaciones de la carrera<sup>2</sup>. Se incluyeron preguntas cerradas y abiertas.

Nuestro trabajo se ha constituido como una instancia abierta de participación e intercambio, no sólo porque los resultados surgen de las respuestas al cuestionario, sino porque ha sido elaborado por un grupo de cuatro alumnos coordinados por un egresado, y ha recibido los aportes de otros coordinadores del Panel.

Por limitaciones metodológicas -entre ellas: la cantidad de casos, las características de la muestra, y la validación del cuestionario-, el trabajo pretende ser de tipo exploratorio. Por lo tanto, sus resultados no son definitivos pero dan un buen panorama acerca del estado de la carrera. Además se genera conocimiento para futuros trabajos, acerca de variables a relevar y modos de confección del cuestionario.

La estructura de la ponencia es la siguiente: en primer término, introduciremos

- 
- 1 Con referencia a trabajos previos al nuestro en los Congresos de Administración Pública, el único informe del que tenemos conocimiento es el presentado por egresados de la Tecnicatura Universitaria en Administración Pública de la Universidad Nacional de San Juan en el 5to. Congreso Argentino de Administración Pública. Agradecemos al Mg. José G. Marimont de la Universidad Nacional de San Juan por facilitarnos esa ponencia.
  - 2 En el Anexo I puede verse el cuestionario en detalle.

el marco conceptual; posteriormente, analizaremos los resultados más importantes del cuestionario en función de los conceptos previamente presentados; por último, expondremos nuestras conclusiones.

## **Marco conceptual**

### **Motivación**

“Estar motivado significa moverse hacia algo. Una persona sin ímpetu o inspiración para actuar es considerado desmotivado, mientras que alguien enérgico y activo, dirigido hacia un fin es considerado motivado.”. (Ryan y Deci, pp.54).

La motivación no es un fenómeno simple. Las personas poseen diferentes tipos y niveles de motivación. El nivel se refiere a cuánto, el tipo, a qué actitudes y metas llevan a la acción.

Uno de las teorías más utilizadas por quienes estudian la motivación es la teoría de la autodeterminación de Ryan y Deci. Según esta teoría la motivación puede tipificarse en dos formas: la motivación es intrínseca cuando se hace algo por parecer interesante, disfrutable, novedoso, vivido como un desafío, por la actividad en sí misma; la motivación es extrínseca cuando se hace algo buscando algún tipo de resultado, la acción es instrumental (obtener dinero, reconocimiento, por presiones del entorno, etc.).

Acerca de la motivación intrínseca, estos autores, consideran que más allá de lo interno de la motivación, existen factores –sociales y medioambientales- que facilitan y otros que dificultan la fuerza y características de este tipo motivación. Las comunicaciones y relaciones interpersonales en términos de recompensas comunicacionales, y *feedback* sobre performance, pueden llevar a un sentimiento de competencia –entendida como aptitud- que facilita la motivación intrínseca. Postulan

además que sólo aumentará la motivación intrínseca si el sentimiento de competencia es acompañado por un sentido o sentimiento de autonomía -entendida como la percepción por parte del individuo de que sus decisiones son autónomas, no impuestas-. En resumen, para un nivel alto de motivación intrínseca las personas deben experimentar la satisfacción de sus necesidades de competencia y autonomía. De cualquier modo, es importante recordar que la característica central - y lo que define- a la motivación intrínseca es que las actividades son experimentadas como desafiantes e interesantes para el individuo.

En general, la motivación intrínseca es asociada con la creatividad y el disfrute, y la motivación extrínseca ha estado asociada con el desinterés y la obligación. Los autores antes citados no poseen una visión totalmente negativa de la motivación extrínseca, no la asocian sólo con la obligación o presión externa sino también con la posibilidad de aceptar y sentir como interna esa motivación. Además, las exigencias y roles sociales hacen que la mayoría de nuestras actividades como adultos no sean estrictamente intrínsecamente motivadas.

Según Deci y Ryan: “Los estudiantes pueden desarrollar acciones motivadas extrínsecamente con resentimiento, resistencia y desinterés o, alternativamente con una actitud de aceptación del valor o utilidad de la tarea. En el primer caso -el caso clásico de motivación extrínseca- uno se siente externamente obligado a la acción, en el segundo, la meta externa es aprobada, asumida, y adoptada como la propia voluntad.”. (Ryan y Deci, pp. 55).

Las motivaciones extrínsecas pueden variar mucho en su autonomía, y no siempre ser negativas. Por ejemplo: la motivación de un buen salario, es diferente a la de ser un profesional reconocido, y diferente a la de practicar una actividad que es considerada valiosa.

Deci y Ryan basan su teoría en la existencia de diferentes tipos de motivaciones con distintos grados de autonomía. En honor a la brevedad, comentaremos solamente la forma de motivación extrínseca más autónoma, la *regulación integrada*. Según los autores: “La integración ocurre cuando las regulaciones -externas- se asimilan completamente al ser del individuo. Esto ocurre mediante la auto-evaluación y el logro de hacer congruentes las regulaciones con nuestros propios valores y necesidades. Cuanto más se logra internalizar las razones para una acción y assimilarlas a uno mismo, las acciones extrínsecamente motivadas se vuelven más autónomas y auto-determinadas. Estas formas comparten muchas características de la motivación intrínseca. (...) Una persona originalmente expuesta a una actividad debido a regulaciones externas, si esa experiencia no es percibida como totalmente impuesta -no autónoma-, puede encontrar en su acción propiedades intrínsecamente interesantes, produciéndose así un cambio en la orientación de la acción y en la motivación.”. (Ryan y Deci, pp.62-63).

Dado que el comportamiento humano está en gran medida dirigido a lograr la aceptación de los demás. La manera para lograr esta integración es generar metas, con el fin de proveer al individuo de un sentido de pertenencia y conexión con personas y grupos, con los que el sujeto se relaciona o pretende relacionarse. Los autores denominan a esta situación, relacionamiento (“*relatedness*”, en inglés). De esta manera, una actividad extrínsecamente motivada, compatible con los sentimientos de competencia, relacionamiento, y autonomía, puede desarrollar formas de motivación intrínseca.

## **Expectativas**

Entendemos por expectativa la “esperanza de realizar o conseguir algo” (RAE, 2001). Las diferencias entre las actividades de interés y gusto personal, lo que se desea, y lo que se cree que finalmente se logrará, pueden indicar falta de oportunidades, de motivación, evaluación de limitaciones personales, entre otras. En nuestro cuestionario se pregunta por lo que se desea, y por lo que cree que se logrará, en los casos que existan diferencias se captarán las razones mediante una pregunta abierta. Somos conscientes de que tanto la situación ocupacional y profesional condicionan e impactan en la motivación. Como mencionan Sánchez de Horcajo y Veganzones Rueda, las situaciones negativas: “hace[ñ] tambalear su identidad personal y configuración social como profesional, de tal modo que constringe su presente y cuestiona su futuro: el qué y el para qué de sus estudios, la orientación al finalizar esta carrera, etc.” (Sánchez de Horcajo y Veganzones Rueda, pp. 269).

“Con referencia a los tipos de motivación, las expectativas que tienen los estudiantes al terminar parece el indicador más confiable para identificar la influencia de la motivación extrínseca en su elección vocacional; tal vez porque es un indicador indirecto de la misma, menos sujeto al deseo social” (Garduño, J. M. y Organista, pp. 11). La existencia de expectativas laborales y educativas no relacionadas con la carrera indicaría la presencia de motivaciones extrínsecas.

## **Opiniones**

Entendemos por opinión como un “Dictamen o juicio que se forma de algo cuestionable” (RAE, 2001). El bloque de opiniones apunta a conocer cuál es el nivel general de satisfacción de los alumnos y graduados respecto a la carrera. Una evaluación negativa en este ámbito podría ser causa de desmotivación y deserción.

## **Resultados**

Ya definido el marco teórico procederemos a comentarán y analizarán los resultados del relevamiento.

### **Perfil de los respondentes**

Se han registrado un total de 40 respuestas, 34 alumnos y 6 egresados han respondido.

**Condición**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alumno	34	85,0	85,0	85,0
	Graduado	6	15,0	15,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Entre los alumnos, existe aproximadamente la misma cantidad de respondentes para la primera y la segunda mitad de la carrera.

**Cantidad de materias aprobadas**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	10-20	11	27,5	27,5	27,5
	20-30	7	17,5	17,5	45,0
	más de 30	9	22,5	22,5	67,5
	menos de 10	7	17,5	17,5	85,0
	Todas	6	15,0	15,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

El 62,5% son mujeres, y el 70% está comprendido en el rango etario 25-50 años.

### Sexo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Mujer	25	62,5	62,5
	Varón	15	37,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0

### Edad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	20-25	5	12,5	12,5
	25-35	17	42,5	55,0
	35-50	11	27,5	82,5
	50+	7	17,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0

El 72,5% está ocupado en el Sector Público, porcentaje que antes de ingresar a la carrera era sólo 45%.

### Condición de ocupación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Desocupado	6	15,0	15,0
	Ocupado en el Sector Privado	5	12,5	27,5
	Ocupado en el Sector Público	29	72,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0

### Al momento de ingresar a la carrera, ¿trabajaba en el Sector Público?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No	22	55,0	55,0
	Sí	18	45,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0



## Motivación

En referencia a la motivación, el 50% manifiesta haber elegido la carrera por motivos estrictamente de interés o vocacionales. Mientras que un 30% la ha elegido por la vinculación con su trabajo.

A partir de la pregunta acerca de que le gustaría hacer finalizada la carrera, la presencia de actividades no relacionadas es mínima sólo en cuatro casos se menciona la combinación de actividades entre el Sector Público y Privado, y en ningún caso se ha mencionado la opción "Sólo actividades en el Sector Privado". La investigación, la docencia, o el trabajo en la Administración Pública son las actividades elegidas mayoritariamente.

Por lo mencionado, entendemos que las motivaciones son fundamentalmente intrínsecas, es decir, asociadas al interés, la creatividad, y lo desafiante de la actividad.

### ¿Cuál fue su principal motivación para elegir la carrera?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Es la que más me interesa/ Es mi vocación	18	45,0	45,0	45,0
Existía cupo	2	5,0	5,0	50,0
Imposición familiar	1	2,5	2,5	52,5
La vinculación con mi trabajo	13	32,5	32,5	85,0
Otra motivación (aclarar al final del cuestionario)	4	10,0	10,0	95,0
Tiene una buena salida laboral	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

**Finalizada la carrera le gustaría, principalmente...**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Combinar actividades entre el Sector Público y el Privado	4	10,0	10,0	10,0
Dedicarse a la investigación en temas referentes a la Adm. Pública.	12	30,0	30,0	40,0
Ejercer la docencia en temas referentes a la Adm. Pública.	4	10,0	10,0	50,0
Ingresar/ Continuar trabajando en el Sector Público	20	50,0	50,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

**Expectativas**

Al analizar las respuestas a las preguntas referentes a, lo que les gustaría y lo que creen que finalmente sucederá finalizada la carrera, 16 respondientes manifestaron diferencias. A continuación analizaremos algunas tablas que pueden ayudar a explicar esta situación.

Respecto al nivel de oportunidades laborales existentes el 70% manifestó que son buenas o muy buenas.

**¿Cómo calificaría el nivel de oportunidades laborales existentes relacionados con la carrera?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Nulas	2	5	5	5
Escasas	10	25	25	30
Buenas	21	52,5	52,5	82,5
Muy buenas	7	17,5	17,5	100
Total	40	100	100	

Al preguntar por las vías más probables de ingreso a la Administración Pública, aproximadamente un 50% manifestaron que son las pasantías, y un 40% mencionó a los contactos. Estos resultados indican, por un lado, la alta valorización que realizan los alumnos y egresados del sistema de pasantías de la UNTREF, y por otro lado, la problemática no resuelta del acceso a la Administración Pública.

**¿Cuál cree que es la vía más probable para que un estudiante o egresado de la carrera pueda ingresar a la Administración Pública?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos La formación	1	2,5	2,5	2,5
Las pasantías	19	47,5	47,5	50,0
Los concursos públicos	1	2,5	2,5	52,5
Los contactos	17	42,5	42,5	95,0
Otra (aclarar al final del cuestionario)	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Respecto a la evaluación de un cambio de carrera, 7 alumnos han manifestado haber pensado en cambiar. La razón fundamental fue la escasez de oportunidades laborales en el ámbito público, pensando migrar hacia la carrera de Administración de Empresas.

En resumen, consideramos que las diferencias entre “lo que les gustaría” y “lo que creen que finalmente sucederá” finalizada la carrera pueden explicarse, en parte, por la escasez de oportunidades y la no institucionalización de las vías de acceso.

## **Opiniones**

Para las preguntas sobre nivel de los profesores, nivel de infraestructura, y la satisfacción respecto a la carrera, el 90% de los alumnos o más responde de forma

satisfactoria o muy satisfactoria. La calidad técnica y humana de los profesores es resaltada en preguntas abiertas entre lo más destacado de la carrera.

**¿La carrera en general es satisfactoria para sus necesidades e intereses?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy satisfactoria	15	37,5	37,5	37,5
	Satisfactoria	22	55	55	92,5
	Insatisfactoria	2	5	5	97,5
	Muy insatisfactoria	1	2,5	2,5	100
	Total	40	100	100	

**¿Cómo calificaría el nivel de los profesores de la universidad?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy bueno	27	67,5	67,5	67,5
	Bueno	10	25	25	92,5
	Regular	2	5	5	97,5
	Malo	0	0	0	97,5
	Muy malo	1	2,5	2,5	100
	Total	40	100	100	

**¿Cómo calificaría el nivel de infraestructura de la universidad?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy bueno	31	77,5	77,5	77,5
	Bueno	8	20	20	97,5
	Regular	1	2,5	2,5	100
	Malo	0	0	0	100
	Muy malo	0	0	0	100
	Total	40	100	100	

Respecto a aquellos que trabajan en el Sector Público. El 70% considera que la currícula ofrecida por la UNTREF satisface las necesidades del administrador público, y el 30% considera que podrían realizarse mejoras.

**¿Considera que la carrera satisface las necesidades del administrador público?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sí	20	69	69	69
	Parcialmente	9	31	31	100
	No	0	0	0	100
	Total	40	100	100	

## **Conclusión**

Consideramos que los resultados del relevamiento son en todo sentido muy positivos.

A partir del análisis de las respuestas de alumnos y egresados entendemos que las motivaciones son fundamentalmente intrínsecas, es decir, vocacionales, asociadas al interés, la creatividad, y lo desafiante de la tarea. En el mismo sentido, vemos que las opiniones y evaluaciones respecto a la carrera son altamente positivas.

El análisis de las expectativas a revelado resultados no absolutamente satisfactorios. Los alumnos valoran altamente la tarea realizada por la Universidad en la generación de oportunidades, tal como lo demuestran los resultados de la encuesta en referencia a las pasantías, pero consideran que el acceso no es de ningún modo un problema resuelto. Consideran que existen puestos en los cuales nuestros profesionales podrían destacarse, pero la incorporación está sometida a la arbitrariedad, parafraseando a Norberto Bobbio podríamos hablar de las *promesas incumplidas* de la Administración Pública en lo que respecta a la ampliación y transparencia de los mecanismos de acceso.

Desde la conducción de la carrera existe la voluntad -y este trabajo es una muestra de ello- de continuar ampliando las instancias de participación e intercambio como estrategia de generación de conocimiento, como mecanismo para crear un sentimiento de pertenencia fundamental para la motivación, y como valor en sí mismo, bajo el entendimiento de que el camino emprendido debe ser profundizado y es el mejor para formar profesionales capaces de gobernar exitosamente y de promover un modelo de desarrollo económico con inclusión social.

## **Bibliografía**

García Garduño, J. M. y Organista, J. (2006). Motivación y expectativa para ingresar a la carrera de profesor de educación primaria: un estudio de tres generaciones de estudiantes normalistas mexicanos de primer ingreso. Revista Electrónica de Investigación Educativa, 8 (2). Consultado el día 30 de Enero de 2011 en:

<http://redie.uabc.mx/vol8no2/contenido-garduno.html>

RAE (2001). Diccionario de la Lengua Española, 22ª Edición. Consultado el día 30 de Enero de 2011 en: <http://www.rae.es/>

Ryan, R. M y Deci, E. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. Contemporary Educational Psychology, 25. Consultado el día 30 de Enero de 2011 en:

[http://www.psych.rochester.edu/SDT/documents/2000\\_RyanDeci\\_IntExtDefs.pdf](http://www.psych.rochester.edu/SDT/documents/2000_RyanDeci_IntExtDefs.pdf)

Sánchez de Horcajo, J. J. y Veganzones Rueda, J. (1998). Motivaciones, satisfacciones y expectativas de los alumnos de magisterio en la E. U. "Santa María" de la U.A.M.. Revista Tendencias Pedagógicas, 1. Consultado el día 30 de Enero de 2011 en: [http://www.tendenciaspedagogicas.com/revista\\_numero.asp?\\_numero=e1](http://www.tendenciaspedagogicas.com/revista_numero.asp?_numero=e1)

## **Anexo I - Cuestionario aplicado**

### **Perfil del alumno/ graduado**

Sexo.

Edad (5 categorías).

Año de ingreso.

¿Posee algún otro título? (estudio terciarios o universitarios) ¿Cuál? Pregunta abierta.

Condición (Alumno/ graduado).

Cantidad de materias aprobadas (5 categorías).

Condición de ocupación. Ocupación principal. (Ocupado en el Sector Público, Ocupado en el Sector Privado, Desocupado).

Si trabaja: ¿Considera que su trabajo está relacionado con la carrera? (Sí/ no)

### **Motivaciones**

#### **¿Cuál fue su principal motivación para elegir la carrera?**

La vinculación con mi trabajo

Tiene una buena salida laboral

Es la que más me interesa/ Es mi vocación

Existía cupo

Imposición familiar

Imposición laboral

Otra motivación (aclarar al final del cuestionario)

#### **¿Por qué eligió estudiar en la UNTREF?**

Prestigio de la carrera

Prestigio de la universidad

Proximidad geográfica

Horarios flexibles

Conozco gente que cursa aquí

Formas de enseñanza

Es la única que conozco que tiene la carrera

NS/NC

**Al momento de ingresar a la carrera, ¿trabajaba en el Sector Público? (Sí/ no)**

### **Expectativas**

**Finalizada la carrera le gustaría principalmente..**

Ingresar/ Continuar trabajando en el Sector Público.

Ejercer la docencia en temas referentes a la Adm. Pública.

Dedicarse a la investigación en temas referentes a la Adm. Pública.

Actividades en el Sector Privado

Combinar actividades entre el Sector Público y el Privado

**Culminada la carrera, cree que finalmente su actividad principal será...**

Ingresar/ Continuar trabajando en el Sector Público.

Ejercer la docencia en temas referentes a la Adm. Pública.

Dedicarse a la investigación en temas referentes a la Adm. Pública.

Actividades en el Sector Privado

Combinar actividades entre el Sector Público y el Privado

**Referente a las dos preguntas anteriores. En el caso de que lo que le gustaría sea diferente de lo que cree que logrará, especifique las razones. Pregunta**



abierta (Ej: Limitaciones personales, escasez de oportunidades, etc.).

**¿Cuáles eran sus expectativas profesionales antes de ingresar a la carrera?**

Mejorar mi posición en el sector público

Ingresar al sector público

El conocimiento de la administración pública

Investigación y desarrollo

Otras (aclare al final del cuestionario)

**¿Alguna vez pensó en cambiar de carrera? Si lo pensó, escriba brevemente porqué.** Pregunta abierta.

**¿Cómo calificaría el nivel de oportunidades laborales existentes relacionados con la carrera?**

Muy buenas

Buenas

Escasas

Nulas

**¿Cuál cree que es la vía más probable para que un estudiante o egresado de la carrera pueda ingresar a la Administración Pública?**

Las pasantías

Los contactos

La formación

Los concursos públicos

Otra (aclarar al final del cuestionario)

## **Opiniones y evaluaciones acerca de la carrera**

**¿La carrera en general es satisfactoria para sus necesidades e intereses?**

Muy satisfactoria

Satisfactoria

Insatisfactoria

Muy insatisfactoria

**¿Cómo calificaría el nivel de los profesores de la universidad?**

Muy bueno

Bueno

Regular

Malo

Muy malo

**¿Cómo calificaría el nivel de infraestructura de la universidad? (aulas, laboratorios, edificios, etc.)**

Muy bueno

Bueno

Regular

Malo

Muy malo

**¿Considera que la currícula de la carrera satisface las necesidades del administrador público?**

Sí

Parcialmente

No

**Con referencia a la currícula: ¿Qué agregaría y qué quitaría?** Pregunta abierta.

**¿Qué es lo mejor y qué es lo peor de la carrera?** Pregunta abierta.

**Espacio para comentarios**

Espacio abierto para comentarios.