



FACULTAD DE POSTGRADO

TESIS DE POSTGRADO

EMPLEABILIDAD DEL EGRESADO

CASO: MAESTRÍA EN FINANZAS DE UNITEC

SUSTENTADO POR:

CARMEN LORENA GUILLÉN SOTO

PREVIA INVESTIDURA AL TÍTULO DE

MÁSTER EN DIRECCIÓN EMPRESARIAL

TEGUCIGALPA M.D.C. HONDURAS, C.A.

MAYO 2013

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTROAMERICANA

UNITEC

FACULTAD DE POSTGRADO

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

RECTOR

LUIS ORLANDO ZELAYA MEDRANO

SECRETARIO GENERAL

JOSÉ LÉSTER LÓPEZ

VICERRECTOR ACADÉMICO

MARLON ANTONIO BREVE REYES

DECANO DE LA FACULTAD DE POSTGRADO

JEFFREY LANSDALE

**EMPLEABILIDAD DEL EGRESADO
CASO: MAESTRÍA EN FINANZAS DE UNITEC**

**TRABAJO PRESENTADO EN CUMPLIMIENTO DE LOS
REQUISITOS EXIGIDOS PARA OPTAR AL TÍTULO DE
MÁSTER EN
DIRECCIÓN EMPRESARIAL**

**ASESOR METODOLÓGICO
JESSY CAROLINA AYESTAS**

**ASESOR TEMÁTICO
RAMÓN ZÚNIGA
ANDREA CRÚZ**

MIEMBROS DE LA TERNA (O COMISIÓN EVALUADORA):

**JUAN AGÜERO
RAÚL ANDINO**

DEDICATORIA

El agradecimiento de mi tesis principalmente es a Dios por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido soporte y compañía durante todo este periodo de estudio.

A mis padres Carmen Soto y Lisandro Guillén por ser el pilar fundamental en todo lo que soy, en toda mi educación tanto académica como de la vida, por su incondicional apoyo perfectamente mantenido a través del tiempo. Su tenacidad y lucha insaciable han hecho de ellos el gran ejemplo a seguir y destacar, no solo para mí sino para mis hermanos y familia en general.

A mis hermanos, sobrina y mi mejor amiga quienes han contribuido y participado de muchas formas para alcanzar esta meta trazada, gracias a su ayuda esto fue más fácil.

A mi adorada hija Monika Lorena, que es lo más valioso que Dios me ha regalado, mi inspiración y motivación para superarme cada día y por quien sacrifiqué mi tiempo a su lado para poder culminar satisfactoriamente estos estudios.

A mis profesores a quienes les debo gran parte de mis conocimientos, gracias a su paciencia y enseñanza.

Finalmente un eterno agradecimiento a esta prestigiosa universidad la cual abre sus puertas a jóvenes como nosotros preparándonos para un futuro competitivo y formándonos como personas de bien.

A todos estos hoy les digo... *MISIÓN CUMPLIDA!*



FACULTAD DE POSTGRADO
EMPLEABILIDAD DEL EGRESADO
CASO: MAESTRÍA EN FINANZAS DE UNITEC

AUTOR:

CARMEN LORENA GUILLÉN SOTO

RESUMEN

La finalidad de esta investigación es indagar en las experiencias, vivencias y actitudes de los titulados superiores egresados de UNITEC con estudios de postgrado en carreras vinculadas a la Economía y Finanzas, con relación a dificultades encontradas y los factores facilitadores de la inserción laboral. La clave de esta investigación es entender que la empleabilidad es mucho más que el proceso que conduce a la obtención del título profesional, es el compromiso de la universidad de trabajar por los egresados de sus centros.



GRADUATE SCHOOL
THE GRADUATE EMPLOYABILITY
CASE: MASTERS IN FINANCE FROM UNITEC

AUTHOR:

CARMEN LORENA GUILLÉN SOTO

ABSTRACT

The purpose of this research is to investigate the experiences and attitudes of graduates of UNITEC with postgraduate studies in courses related to Economics and Finance, regarding difficulties and facilitating factors of the labor market. The key of this research is to understand that employability is much more than a process leading to the professional qualifications is the commitment of the university to work with alumni.

ÍNDICE

CAPITULO 1. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACION -----	1
1.1 INTRODUCCIÓN -----	1
1.2 ANTECEDENTES -----	2
1.2.1 HISTORIA-----	3
1.2.2 PERFIL DE LA MAESTRÍA DIRECCIÓN DE FINANZAS -----	4
1.3 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA -----	5
1.3.1 ENUNCIADO DEL PROBLEMA -----	5
1.3.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA -----	5
1.4 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN -----	6
1.5 HIPOTESIS -----	6
1.6 OBJETIVOS -----	6
1.6.1 OBJETIVO GENERAL -----	6
1.6.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS -----	6
1.7 JUSTIFICACIÓN -----	7
CAPITULO II. MARCO TEORICO -----	8
2.1 CONCEPTOS Y TERMINOS -----	8
2.1.1 TIPOLOGIAS DE EMPLEABILIDAD -----	8
2.2 AGENTES REPRESENTANTES-----	13
2.2.1 SECRETARIA DE TRABAJO-----	13
2.2.2 SECRETARIA DE EDUCACION SUPERIOR-----	13
2.2.3 INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA -----	14
2.2.4 GOBIERNO-----	14
2.3 INDICADORES ESTADISTICOS -----	15
2.3.1 TOTAL DE EGRESADOS DE LA CARRERA DE MAESTRPIA EN FINANZAS----	15
2.4 MARCO DE ACCION-----	15
2.4.1 CODIGO DE TRABAJO Y DECRETO DE SALARIO MINIMO-----	15
2.4.2 VISION DE PAIS 2010-2038, PLAN DE NACION 2010-2022 -----	16
2.5 PROGRAMAS DE POSTGRADO -----	16
2.6 EMPLEABILIDAD-----	18
CAPITULO III. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION -----	20

3.1 ENFOQUE Y METODOS DE LA INVESTIGACION -----	20
3.2 DISEÑO DE LA INVESTIGACION -----	20
3.3 HERRAMEINTAS Y TECNCAS DE LA INVESTIGACION -----	21
3.3.1 INVESTIGACION DE TIPO CUALITATIVA -----	21
3.3.2 INVESTIGACION DE TIPO CUANTITATIVA-----	21
3.3.3 ANALISIS FODA -----	21
3.4 POBLACION Y MUESTRA -----	22
3.4.1 EGRESADOS DE MAESTRIA EN FINANZAS -----	22
3.4.2 EMPLEADORES -----	22
3.5 FUENTES DE INFORMACION -----	23
3.5.1 FUENTES DE INFORMACION PRIMARIA -----	23
3.5.2 FUENTES DE INFORMACION SECUNDARIA-----	23
3.5.3 FUENTES ELECTRONICAS-----	23
CAPITULO IV. RESULTADO Y ANALISIS -----	24
4.1 RESULTADO Y ANALISIS DE LA ENCUESTA APLICADA -----	24
4.1.1 NO EMPLEADOS-----	29
4.1.2 EMPLEADOS -----	34
4.1.3 EVOLUCION SATISFACTORIA, MAESTRIA EN FINANZAS DE UNITEC-----	40
4.2 RESULTADO DE LA ENTREVISTA APLICADA-----	43
4.2.1 DIFERENCIAS ENTRE EGRESADOS UNITEC Y OTRAS UNIVERSIDADES---	43
4.2.2 ASPECTOS NEGATIVOS SEÑALADOS POR LOS EMPRESARIOS -----	43
4.3 ANALISIS FODA-----	43
4.3.1 DEBILIDADES-----	43
4.3.2 OPORTUNIDADES-----	44
4.3.3 DEBILIDADES-----	44
4.3.4 AMENAZAS-----	44
CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES-----	45
5.1 CONCLUSIONES -----	45
5.1.1CONCLUSIONES DE LAS ENCUESTAS -----	45
5.1.2 CONCLUSIONES DE LAS ENTREVISTAS -----	46
5.2 RECOMENDACIONES-----	47

5.2.1 RECOMENDACIONES A LA UNIVERSIDAD-----	47
5.2.2 RECOMENDACIONES A ESTUDIANTES Y EGRESADOS-----	48
CAPITULO VI. APLICABILIDAD-----	49
6.1 INTRODUCCIÓN -----	49
6.2 PLAN DE ACCIÓN -----	50
6.2.1 MISIÓN -----	50
6.2.2 VISIÓN-----	50
6.3 OBJETIVOS -----	50
6.3.1 OBJETIVO GENERAL-----	50
6.3.2 OBJETIVO ESPECÍFICO -----	50
6.4 ESTRATEGIAS SUGERIDAS -----	51
6.5 ESTRATEGIAS A UTILIZAR-----	51
6.5.1 RED DE EGRESADOS-----	51
6.5.2 TALLER DE EMPLEABILIDAD -----	52
6.5.3 TALLER DE EMPRENDIMIENTO-----	52
6.6 BALANCE COMPETENCIAL-----	53
6.7 PROCESO DEL DESARROLLO-----	54
6.7.1 PRECIO-----	54
6.7.2 PRODUCTO-----	54
6.7.3 PLAZA -----	56
6.7.4 PROMOCIÓN -----	56
6.7.5 MARKETING OCUPACIONAL/ PERSONAL BRANDING-----	56
6.7.6 CONTROL-----	57
6.7.7 PRESUPUESTO-----	58
6.7.8 IMPACTO -----	59
6.8 VENTAJA COMEPTITIVA-----	59
BIBLIOGRAFIA -----	60
ANEXOS -----	62

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1. FACTORES QUE COMPONEN LA EMPLEABILIDAD-----	19
FIGURA 2. AÑO DE GRDAUACIÓN -----	24
FIGURA 3. SEGMENTACION POR CAMPUS -----	25
FIGURA 4. GÈNERO -----	25
FIGURA 5. ESTADO CIVIL -----	26
FIGURA 6. RANGO DE EDAD-----	27
FIGURA 7. TRABAJO AL FINALIZAR LA MAESTRÌA -----	28
FIGURA 8. PERIODO DE TIEMPO PARA ENCONTRAR EMPLEO -----	29
FIGURA 9. LIMITANTES PARA ENCONTRAR EMPLEO -----	30
FIGURA 10. NIVEL DE TOMA DE DECISIONES ACTUAL -----	31
FIGURA 11. RANGO SALARIAL-----	32
FIGURA 12. RUBRO LABORAL ACTUAL -----	32
FIGURA13. INDICES DE MAESTRÌA EN FINANZAS UNITEC PARA EFECTOS DE CONTRATACIÓN-----	33
FIGURA 14. ANTIGÜEDAD LABORAL AL FINALIZAR LA MAESTRÌA -----	34
FIGURA 15. RUBRO LABORAL AL MOMENTO DE GRADUACIÓN-----	35
FIGURA 16. IMPACTO DE LA MAESTRÌA EN FINANZAS DE UNITEC-----	36
FIGURA 17. PORCENTAJE DE AUMENTO SALARIAL POR MAESTRÌA -----	36
FIGURA 18. RANGO SALARIAL ACTUAL -----	37
FIGURA 19. NIVEL DE TOMA DE DECISIONES-----	38
FIGURA 20. INCIDENCIA DE MAESTRIA EN FINANZAS DE UNITEC PARA OBTENER MEJOR EMPLEO-----	39
FIGURA 21. CARACTERÍSTICAS DE LA EDUCACIÓN OBTENIDA EN LA MAESTRÌA EN FINANZAS EN UNITEC -----	40
FIGURA 22. SATISFACCIÓN CON EL SERVICIO Y AL EDUCACIÓN OFRECIDOS POR UNITEC-----	41
FIGURA 23. CARACTERISTICAS QUE DEFINEN UNA MAESTRÌA EN UNITEC -----	42

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1. EGRESADOS DE MAESTRÌA EN FINANZAS DE UNITEC -----	15
TABLA 2. METODO, TECNICA E INSTRUMENTOS APLICADOS -----	21
TABAL 3. RUBRO Y NUMERO DE EGRESADOS QUE FUERON EMPLEADOS A TRAVES DE LA BOLSA DE TRABAJO DE UNITEC-----	23
TABLA 4. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES -----	57
TABLA 5. GASTOS PARA IMPLEMENTACION DE TALLER -----	58

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 INTRODUCCIÓN

“No todos los que reciben formación tendrán empleo, sino aquellos que estén mejor formados(Rio, 1991)”

El contexto y la tendencia actual en el mundo globalizado y en el mercado de trabajo presentan características que hace necesaria la adopción de estrategias, similares a las utilizadas para el lanzamiento y consumo de productos, en el caso de los profesionales, principalmente los jóvenes y personas que ingresan al mercado de trabajo por primera vez. Sin embargo, no todos los profesionales están preparados para afrontar nuevas situaciones de trabajo.

El conocimiento profesional se vende como si fuera un producto y los profesionales aplican el marketing para posicionarse y mantenerse en un mercado cada vez más competitivo, y por consiguiente necesitan elementos diferenciadores que permitan que sea acogida la oferta que cada uno tendría. Esto significa que las personas técnicamente más competentes no necesariamente son acogidas por el mundo productivo, sino aquellas que consiguen posicionarse conforme a los patrones exigidos o acordados en los nuevos contextos sociales y culturales donde ofrecen sus servicios, los cuales exigen cada vez más competencias relacionales y contactos políticos.

Muchos son los factores que influyen a la hora de escoger una profesión. Si bien la vocación y las aptitudes tienen alta importancia, también es relevante el tiempo que toma encontrar un trabajo. Es bueno conocer de ante mano la situación laboral de la profesión que se desea cursar, pues al finalizar los estudios se deberá integrar a la fuerza activa del país y el tiempo que se demore en hacerlo puede ser un buen indicador, de si aún necesita profesionales jóvenes en su campo o ya empieza a mostrar indicios de saturación.

El uso de las estrategias por parte de los egresados para posicionarse exitosamente en el mercado de trabajo y teniendo en cuenta al mismo tiempo las expectativas y

necesidades de los empleadores, logra un mayor índice de empleabilidad. De esta manera, se considera que aportar en este campo implica no solo en el posicionamiento particular de los profesionales sino en el desarrollo local, regional y nacional.

1.2 ANTECEDENTES

La sociedad frente a la globalización y nuevos conocimientos otorga a las universidades un papel de especial protagonismo en la esfera del desarrollo social y económico, asumiendo que las preocupaciones de las instituciones académicas por la inserción laboral de sus egresados no son nuevas. Es por ello que se han efectuado mecanismos y acciones a la mejora constante de la calidad universitaria y de empleabilidad de sus estudiantes, actualizando permanentemente los conocimientos y habilidades para mantenerse al tanto de los continuos y rápidos cambios en el ámbito laboral.

Parte de la responsabilidad del desempleo de profesionales se le puede atribuir a las universidades que los formaron, sin embargo a unas más que a otras, pero se debe recordar que los egresados deben emplear garantías de empleabilidad como: encontrar plena sintonía con elementos de aprendizaje permanente y la movilidad, además enfatizar la responsabilidad del proceso de aprendizaje para el logro de igualdad de oportunidades y calidad de vida.

Existe un reconocimiento explícito de que los contactos son la vía de incorporación a un seguro puesto de trabajo. En este caso un master es una estrategia exitosa (aunque cara) de incorporación al mercado de trabajo, mas por las prácticas o los contactos que pueden hacerse en el mismo que por los contenidos. Las organizaciones desean incorporar talentos sin tener muy claro el significado de este concepto y las personas desean encontrar un empleo, pero no conocen con exactitud las variables que los futuros empleadores toman en cuenta en la contratación de profesionales.

Cada vez es más claro que existen ciertas habilidades que facilitan la oportunidad de adquirir un empleo, conservarlo y adaptarse con facilidad a las cambiantes demandas de mercado de trabajo (Riordan & Rosas, 2003).

El desempleo es un problema de carácter personal y social. De acuerdo con datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística, INE (2011) el 79.2 % del total de los habitantes de Honduras estaba apto para el trabajo, pero solamente el 41.1 % conformaban la Población Económicamente Activa (PEA), también denominada Fuerza Laboral, lo que significa que poco más de 3 millones de personas con capacidad de trabajar por más de una razón no buscan trabajo, es decir no se consideran parte de esa Fuerza Laboral.

Del total de la PEA conformado por 3,370 miles de trabajadores solamente se consideran desempleados 144 mil, lo que representa el 4.1 % de la PEA, pero solamente son el 2.2 % del total de la población apta para el trabajo (6,497 miles de personas).

1.2.1 HISTORIA

Según relata el estado del arte de la Universidad Tecnológica Centroamericana, UNITEC (2010) posee los siguientes objetivos institucionales:

- UNITEC “es una institución privada de educación superior, autónoma, apolítica, sin fines de lucro y sin discriminación por motivo de raza, religión o género, dedicada a los estudios superiores, la educación profesional, la investigación y la difusión de la cultura” (Estatuto de UNITEC, Capítulo I, art. 3. 1989: 1).
- UNITEC fue fundada en el año 1987 con el propósito de convertirse en una alternativa para la formación universitaria. Actualmente cuenta con cinco campus ubicados en las ciudades más importantes del país: tres en Tegucigalpa, uno en San Pedro Sula y otro en La Ceiba; con una población mayor a 15,229 estudiantes (año 2010).
- A partir del 2005, UNITEC forma parte de Lauréate International Universities, la red de universidades privadas más grande del mundo, con 31 instituciones de educación superior en 20 países, con presencia en más de 80 ciudades, dos instituciones online y aproximadamente 550 mil estudiantes alrededor del mundo.
- Es una Universidad Global que ofrece una amplia movilidad académica internacional para estudiantes y docentes, así como intercambios académicos, programas de doble titulación, pasantías estudiantiles en los parques de Walt

Disney World y los cursos de verano en universidades altamente prestigiosas dentro y fuera de la Red Lauréate en destinos como EE.UU., España, Taiwán, México, Argentina, Chile, Perú y los países de la región centroamericana.

- UNITEC se ha apropiado de una cultura corporativa de calidad total, estrategias para el mejoramiento continuo y una disponibilidad de innovación permanente. No obstante, el reto de formar excelentes profesionales, depende en gran medida de la excelencia de sus docentes y estudiantes, lo que supone a su vez, excelencia en su vida personal y colaboración con la competitividad de país.

1.2.2 PERFIL DE LA MAESTRÍA DIRECCIÓN DE FINANZAS

De acuerdo a los programas académicos de las carreras de postgrado de UNITEC, Maestría en Finanzas(2013) permite a los participantes:

- El entendimiento de las más recientes prácticas de las finanzas corporativas.
- Desarrollo de la habilidad para tomar decisiones que crean valor económico agregado a todas las áreas funcionales de la empresa y de evaluar las consecuencias de sus decisiones.
- Entender temas como el funcionamiento del sistema financiero, matemáticas financiera, los fundamentos de las finanzas, el funcionamiento del mercado de dinero y capitales, las finanzas corporativas; igualmente desarrolla la capacidad para evaluar financieramente proyectos y empresas así como la aplicación de instrumentos financieros.
- Comprender el reciente desarrollo de las nuevas estrategias financieras en las empresas, los objetivos de los principales agentes financieros desde la perspectiva de la organización a la que pertenece, la optimización en el uso de los recursos y la maximización de la rentabilidad para lograr una eficiente dirección financiera de la empresa.

Esta maestría está dirigida a:

- Ejecutivos que buscan un análisis de las prácticas de la gerencia financiera moderna y gerentes que desean entender como sus decisiones impactan en la creación de valor para los inversionistas.
- Directivos que desean explorar una amplia perspectiva y los últimos alcances de una gestión financiera global.
- Profesionales que se desempeñen en las áreas de finanzas, tesorería, inversiones, contabilidad de empresas y corporaciones que se enfrentan día a día con la industria de los servicios financieros.
- Graduados de diversas especialidades que tienen una experiencia relevante y que por razones de trabajo deseen enriquecer sus habilidades en el área financiera.

1.3 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

1.3.1 ENUNCIADO DEL PROBLEMA

Considerando el número de egresados por año de la Maestría según fuentes proporcionadas por UNITEC (2012), hay ausencia de estudios o investigaciones que demuestren la opinión de los egresados, cómo éstos consideran el obtener un título de Maestría en Finanzas para su posicionamiento en el campo laboral.

1.3.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Se desconoce el grado de aceptación e inserción de los egresados de Maestría en Finanzas de UNITEC en el mercado laboral, considerando el subempleo y factores que faciliten o dificulten este proceso en la actualidad.

1.4 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

- a) ¿A qué atribuyen los egresados de la Maestría en Finanzas de UNITEC su actual situación de desempleo?
- b) ¿Cuáles variables son de mayor peso al momento de la contratación de un profesional?
- c) ¿Cuán significativo resulta para el egresado obtener doble titulación?

1.5 HIPÓTESIS

- H1: El obtener una maestría en finanzas en UNITEC le ayuda a mejorar/ encontrar una mejor oportunidad de empleo.
- H2: La mayoría de los egresados sin empleo al momento de finalizar la maestría son contratados por el peso del título de Maestría de la Universidad Tecnológica Centroamericana.
- H3: A mayor nivel de educación, mejor goce de sueldo.

1.6 OBJETIVOS

1.6.1 OBJETIVO GENERAL

Identificar la medida en que el obtener un título de Maestría en Finanzas en UNITEC ayuda a un egresado a mejorar o no su situación de empleo y enlistar las características que los empleadores buscan en los profesionales al momento de contratar

1.6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Medir la efectividad del título de maestría en finanzas en UNITEC le ayuda a los egresados a ser colocados fácilmente en el área laboral de su interés.
- b) Identificar la situación laboral actual de los egresados de Maestría en Finanzas de UNITEC.
- c) Analizar los factores/criterios que inciden en la contratación de un egresado de Maestría en Finanzas.
- d) Determinar las competencias y conocimientos básicos y diferenciadores que debe obtener un egresado de Maestría en Finanzas.

- e) Proponer un modelo de mecanismos para potenciar en los estudiantes sus competencias (habilidades, aptitudes, saberes) para mejorar su posición frente al mundo de trabajo especialmente los momentos de cambio e incertidumbre así como también momentos de crisis.

1.7 JUSTIFICACIÓN

El tema de investigación fue definido tomando como base los siguientes criterios:

Se cuenta con interés en el tema, debido a que es la realidad que se vive hoy en día en nuestro país y que afecta a la población que más se esfuerza por adquirir mayores niveles de educación.

Existe el deseo de la UNITEC el involucramiento en estrategias orientadas a este tipo de programa, buscando elevar la empleabilidad y posicionamiento de los egresados de la carrera de Maestría en Finanzas para que sea exitosa su entrada al mercado laboral y/o permanencia en el mismo.

Se desea que los egresados puedan implementar estrategias que le sean útiles causando efectos positivos en su vida profesional y personal. Con el fin de que esto sirva no solo a estudiantes de la universidad UNITEC sino que esté a la mano de cualquier persona interesada en el tema.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 CONCEPTOS Y TÉRMINOS

2.1.1 TIPOLOGÍAS DE EMPLEABILIDAD

a) Empleabilidad: La Empleabilidad también se define como la posibilidad de conseguir un nuevo empleo. Selección por Competencias, (2006)

La empleabilidad es un tema al cual se le da diferentes enfoques y connotaciones, para este tema será considerada como la posibilidad de obtener un empleo, considerando que para lograrlo será necesario poseer aquello que los puestos de trabajo demandan. La empleabilidad se puede dividir en dos:

- Empleabilidad interna: determina el nivel de competitividad de un trabajador dentro de la empresa.
- Empleabilidad Externa: determina el nivel de competitividad de un trabajador en el entorno del mercado laboral.

b) Competencia: “Conocimientos, capacidades y habilidades de un tipo tal que contribuyen a un grupo abierto de actividades laborales”. Martens, (2000).

Existen 3 tipos de competencias según CONOCER(2002)

1. Competencias Básicas: comportamientos elementales que deberán demostrar los trabajadores y que están asociados a conocimientos de índole informativa.
2. Competencias Genéricas: comportamientos asociados con desempeños comunes a diversas ocupaciones y ramas de la actividad productiva.
3. Competencias Específicas: comportamientos asociados a conocimientos de índole técnico vinculados a un cierto lenguaje o función productiva.

c) Desempleo: Desempleo, desocupación, cesantía o paro, en el mercado de trabajo, hace referencia a la situación del trabajador que carece de empleo y, por tanto, de salario. Por extensión es la parte de la población que estando en edad, condiciones y disposición de trabajar -población activa- carece de un puesto de trabajo Nordhaus, (2006).

d) Subempleo: Emplear a alguien a un puesto inferior al que le correspondería de acuerdo a su capacidad. RAE(2008-2013).

e) Mercado Laboral: Es el entorno económico en el cual concurren la oferta, formada por el número de horas que quiere trabajar la población en actividades remuneradas y la demanda, constituida por las oportunidades de empleo. Robles(1956).

El mercado laboral está conformado por un conjunto de factores, que hacen referencia: a la población económicamente activa, femenina y masculina, a la edad promedio de los trabajadores, a los niveles de educación, a los niveles de capacitación y de formación que estos requieren; a la calidad del trabajo, representada por los niveles de subempleo e informalidad, a las escalas de ingresos laborales.

f) Egresados: según propone el Diccionario de la Real Academia Española (DRAE,2009) egresado es la persona que sale de un establecimiento docente después de haber terminado sus estudios.

El significado más preciso de *egresar* [erre'sar] es formarse, y se usa como sinónimo de graduarse, por ello egresado [erre'sađo, a] lo es de graduado o formado. Es aquel sujeto que ha concluido sus estudios y obtenido un título normalmente de rango universitario(RAE).

g) Finanzas: Estudian la manera en que los recursos escasos se asignan a través del tiempo, Zvi & Merton, (2003).

La mayoría de los profesionales de finanzas se desempeñan en el sector de servicios financieros de la economía como la banca, seguros o la administración de inversiones. Los antecedentes en finanzas proporcionan una base sólida para llegar a altos puestos directivos.

Existen según Zvi & Merton,(2003) cinco buenas razones para estudiar finanzas:

- Para administrar los recursos personales.
- Para interactuar en el mundo de los negocios.
- Para lograr oportunidades de trabajo interesantes y gratificantes.

- Para tomar decisiones bien fundamentadas, como ciudadano en asuntos públicos.
- Para enriquecerse intelectualmente.

h) Estrategia: La palabra estrategia deriva del latín *strategia*, que a su vez procede de dos términos griegos: *stratos* (“ejército”) y *agein* (“conductor”, “guía”). Por lo tanto, el significado primario de estrategia es el arte de dirigir las operaciones militares. se refiere al conjunto de acciones planificadas anticipadamente, cuyo objetivo es alinear los recursos y potencialidades de una empresa para el logro de sus metas y objetivos de expansión y crecimiento a la empresarial. Anón (2012).

i) Contrato de Trabajo: Contrato Individual de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a ejecutar una obra o a prestar sus servicios personales a otra persona natural o jurídica, bajo la continua dependencia o subordinación de éste y mediante una remuneración (Codigo de Trabajo Art.19). El contrato de trabajo contiene los derechos, prohibiciones y obligaciones de los trabajadores/as, como también de empleadores/as. En el mismo, se especifica la actividad a realizar por el trabajador/a, el salario, horario, duración del contrato, el lugar o lugares donde realizará su trabajo, tiempo de la jornada de trabajo y cualquier otra especificación sobre la relación laboral (Codigo del Trabajo Art. 37).

j) Jornada de Trabajo: Es el tiempo que cada trabajador dedica a la ejecución del trabajo por el cual ha sido contratado (Codigo del Trabajo Art.269).

Las jornadas de los trabajadores se ajustaran a las necesidades del servicio y podrán principiarse en cualquier tiempo del día o de la noche. La jornada puede ser diurna, nocturna o mixta. Jornada diurna es la cumplida entre las cinco horas (5:00 a. M.) Y las diecinueve (7:00 p. M.). Jornada nocturna es la cumplida entre las diecinueve horas (7:00 p. M.) Y las cinco (5:00 a. M.). Cuando la jornada de trabajo comprenda parte del periodo "día" y parte del periodo "noche" se considerara nocturna en su totalidad, cuando se labore tres (3) o más horas en el periodo "noche" y se considerara mixta, cuando las horas de trabajo en la "noche"

no lleguen a tres (3). Cuando la jornada se considere nocturna de acuerdo con este artículo, se aplicara el recargo de salario a que se refiere el artículo 273, a todo el tiempo de trabajo; y cuando se considere mixta, únicamente a la parte cumplida dentro del periodo "noche". Cuando la jornada de labor haya sido prolongada más allá de ocho (8) horas y hasta los límites máximos que autorice el presente capítulo y se laboren tres (3) o más horas en el periodo "noche", el recargo se aplicara sobre las ocho (8) horas de jornada normal y no sobre las horas consideradas extraordinarias que, en este caso especial, llevaran solamente el recargo de horas extraordinarias. Cuando las horas comprendidas en el periodo "noche", no lleguen a tres (3), se aplicara el recargo por trabajo nocturno como en el caso de jornada mixta.

Según menciona Economía y Negocios, (2006) las jornadas de trabajo se clasifican de la siguiente manera:

1. Jornada a Tiempo completo: La distribución y organización del trabajo se distribuye a lo largo del día y/o las jornadas de la semana
2. Jornada reducida: hay trabajos en los que la jornada es más reducida debido a una regulación especial como consecuencia de las particulares circunstancias físicas en que se ejecuta el trabajo, concretamente son:
 - Trabajos con riesgos para la salud de los trabajadores.
 - Trabajos en cámaras frigoríficas y de congelación.
 - Trabajos en el interior de las minas.
 - Trabajos de construcción y obras públicas.
 - Otras reducciones de jornada: guarda legal de hijos o lactancia
3. Jornada continua: cuando se inicia y finaliza la jornada con una sola interrupción de treinta minutos para descansar o tomar algún alimento.
4. Jornada partida: cuando a la mitad de la jornada hay una interrupción del trabajo de al menos una hora de duración.
5. Trabajo a turnos: cuando se establecen turnos de trabajo rotatorios entre los trabajadores que forman equipos van alternando mañana, tarde o noche donde la actividad no puede paralizarse, por razones productivas o de servicio.

6. Trabajo nocturno. cuando la jornada está comprendida entre las diez de la noche y las seis de la mañana siguiente.
7. Trabajo en festivos. cuando el trabajo se realiza en festivos
8. Horas extraordinarias: son las horas de trabajo efectivo que se realizan sobrepasando la duración máxima de la jornada de trabajo legal establecida. El número de horas extraordinarias no puede ser superior a ochenta al año, salvo las realizadas por causa de fuerza mayor.

k) Bolsa de Trabajo: Las nuevas tecnologías para contratación son aplicadas y utilizadas por universidades o grandes compañías a nivel nacional e internacional.

Las bolsas de trabajo electrónicas según Sabin, (2005) las define como mero infomediarios ya que su objetivo es poner en contacto a ofertantes y demandantes, siendo su función principal y casi única la de ofrecer información a los candidatos sobre las ofertas de trabajo que ofrecen las empresas y a estas informar sobre los currículos recibidos para cada una de sus ofertas.

l) Agencias de Colocación: Según el Instituto Nacional de Empleo (INEM, 2010) Las agencias de colocación son empresas privadas sin ánimo de lucro, que colaboran con los servicios públicos de empleo en la política de colocación ya sea en el ámbito nacional o regional.

Las agencias de colocación tienen dos objetivos primordiales:

1. Ayudar a las personas desempleadas a encontrar trabajo.
2. Ayudar a empleadores a contratar a las personas más adecuadas para su empresa.

En Honduras son muy pocas las universidades que aplican estrategias como ofertas de empleo o consejos para la inserción al mercado que ofrezcan a los recién egresados la oportunidad de que conozcan la realidad laboral del país.

m) Visión de país: Imagen objetivo de las características sociales, políticas y económicas que el país deberá alcanzar mediante la ejecución de los sucesivos planes de nación y planes de gobierno consistente entre sí para cada 28 años (Plan de Nación, 2010-2022).

n) Plan de nación: documento que recoge los entes estratégicos que atiende los desafíos que enfrenta la nación y alrededor de los cuales debe ejecutarse la acción pública y privada que se encamina al cumplimiento de los objetivos intermedios de la visión de país formulado para periodos sucesivos de doce años y de implementación obligatoria para el sector público e indicativa para el sector privado (Plan de Nación, 2010-2022).

o) Plan de Gobierno: Planteamiento de políticas, programas y proyectos en que cada administración gubernamental aborda la forma como se pretende contribuir a lo largo de las metas y mejora de los indicadores de plan de nación (Plan de Nación, 2010-2022).

2.2 AGENTES REPRESENTANTES

2.2.1 SECRETARÍA DE TRABAJO

La Secretaria de Trabajo y Seguridad Social (STSS, 2012) es el encargado de lo concerniente a la formulación, coordinación, ejecución y evaluación de las políticas de empleo, inclusive de los minusválidos, el salario, la formación de mano de obra, el fomento de la educación obrera y de las relaciones obreras patronales, la inmigración laboral selectiva, la coordinación del sistema de Seguridad Social, el reconocimiento y registro de la personalidad jurídica de Sindicatos y demás organizaciones laborales, lo relativo a la higiene y seguridad ocupacional, el manejo de los procedimientos administrativos de solución de los conflictos individuales y colectivos de trabajo

2.2.2 SECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR

La Secretaría de Educación de Honduras (SEH), según se detalla en los objetivos de la Ley de Educación Superior (SES) es regular la organización y el funcionamiento del sistema. En la Ley se conceptualiza la educación nacional y el subsistema de educación superior, sus principios, su estructura, la acreditación y validación de estudios. Un aspecto central es el relacionado con la organización del nivel en donde, de manera clara, se establece que la organización, dirección y desarrollo estará a cargo de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (U.N.A.H).

Por mandato Constitucional, la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (U.N.A.H), "goza de la exclusividad de organizar, dirigir y desarrollar la educación superior y profesional". Bajo el espíritu de este mandato fue emitida la Ley de Educación Superior (Decreto No.142-89 del Congreso Nacional), la cual establece que "La organización, dirección y desarrollo del Nivel de la Educación Superior está a cargo de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras, mediante los siguientes órganos:

- a. Claustro Pleno Universitario
- b. Consejo de Educación Superior
- c. Consejo Técnico Consultivo
- d. Dirección de Educación Superior

2.2.3 INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA

El Instituto Nacional de Estadística(INE, 2011), presta sus servicios desde el 8 de julio del año 2000, como un órgano técnico, autónomo con personalidad jurídica y patrimonio propio y está adscrito a la Secretaria de Estado en el Despacho Presidencial. Las estadísticas se han vuelto una de las herramientas de mayor importancia para la ciencia, pues permite apreciar, dimensionar y diferenciar tanto los hechos presentes como futuros y con ello identificar la necesidad de disponer de estadísticas oportunas, de calidad y confiables.

2.2.4 GOBIERNO

El vocablo gobierno hace mención al desarrollo de un poder del Estado y/o a la conducción de dirigencias en general. Según la teoría, se define como gobierno al organismo que, según reconoce la Constitución, asume las responsabilidades del poder ejecutivo y concentra el poder político para conducir a una determinada sociedad. Generalmente, está integrado por un Presidente o Primer Ministro y una cierta cantidad de Ministros, Secretarios y otros funcionarios. Anón,(2006).

El gobierno es según DRAE(2012); normalmente, la autoridad que dirige, controla y administra las instituciones del Estado el cual consiste en la conducción política general o ejercicio del poder del Estado. En ese sentido, habitualmente se entiende por tal al órgano (que puede estar formado por un presidente o primer ministro y un número

variable de ministros) al que la Constitución o la norma fundamental de un Estado atribuye la función o poder ejecutivo, y que ejerce el poder político sobre una sociedad.

2.3 INDICADORES ESTADÍSTICOS

2.3.1 TOTAL DE EGRESADOS DE LA CARRERA DE MAESTRÍA EN FINANZAS

El sistema de registro de UNITEC brinda la siguiente información sobre el número de egresados de la maestría en finanzas:

TABLA1.Egresados de Maestría en Finanzas de UNITEC

MAESTRÍA EN FINANZAS	ANTERIOR A 2008	2008-2011	2012	TOTAL
Campus TGU	↓	178	↓	
Campus SPS		51	↓	
Campus CE	↓	12	↓	
TOTAL	214	244	19	477

Fuente: UNITEC 2012

2.4 MARCO DE ACCIÓN

2.4.1 CÓDIGO DE TRABAJO Y DECRÉTO DE SALÁRIO MÍNIMO

La Secretaria de Trabajo y seguridad social según Acuerdo al Salario Mínimo(2012) en conjunto con el Consejo Hondureño de la empresa privada (COHEP), y representantes de la Secretaría de estado en los despachos de trabajo y seguridad social (STSS, 2012), Se tomó como referencia el acuerdo tripartito adoptado en el seno del consejo económico y social sobre el mecanismo de revisión y fijación de salario mínimo a partir del año 2012, de fecha 17 de agosto del 2011, han convenido suscribir el siguiente convenio respecto al salario mínimo que regirá para los años 2012 y 2013(*véase en anexos 1Y 2*).

2.4.2 VISION DE PAÍS 2010-2038, PLAN DE NACIÓN 2010-2022

La visión de país y plan de nación establece como objetivo “Lograr una Honduras sin pobreza, sana y educada con sistemas consolidados de previsión y protección social”(Visión de País; Plan de Nación, 2010).

El plan de nación y visión de país ha clasificado como principales productos a corto plazo

- a) Plan de contingencias para enfrentar emergencia nacional
 - Generación de empleo masivo
 - Seguridad Alimentaria
 - Consolidación adecuada de los servicios públicos
- b) Plan de Gobierno 2010-2014
 - Empleo masivo y estable
 - Educación con salud
 - Seguridad de las personas y los bienes

2.5 PROGRAMAS DE POSTGRADO

En esta fase de la investigación se muestran los proyectos que el estado de Honduras y la universidad misma han aplicado para el beneficio de los egresados a nivel de postgrado, apoyándoles de una u otra forma en la colocación y/o aceptación al mundo laboral así como estudios de seguimiento.

- a) Plan de Empleo Juvenil (PEJ, 2011-2013); propuesta presentada por el actual presidente de Honduras Porfirio Lobo Sosa, el cual consiste en la creación de un programa especial que garantice el acceso al trabajo a todos aquellos estudiantes que han logrado culminar su carrera universitaria tanto en el sector público como privado. Propuso crear una iniciativa que permita al gobierno asignar recursos a las empresas privadas para que estas contraten por seis meses o hasta un año a los nuevos profesionales universitarios de clase media y baja. Agregando a la propuesta *"Me gustaría que veamos un programa que todo el que se gradúe en la universidad pública o privada, el Estado le pague a la empresa un año o seis meses de un cierto nivel de salario pero me refiero que*

sepa ese joven que se gradúa que va a ir a trabajar" (Lobo Sosa, 2012). Dicho proyecto aún no se ve realizado.

- b) Estudio de seguimiento de egresados de programas de postgrado regionales centroamericanos: El Deutscher Akademischer Austausch Dienst (DAAD) en asociación con el Consejo Superior Centroamericano Universitario (CSUC) realizaron este estudio de Seguimiento a egresados de postgrado y se planeó con el propósito fundamental de acercar el postgrado centroamericano a un mejor conocimiento de su oferta académica, su pertinencia e impacto nacional y regional, de la realidad de sus egresados y de sus aportes profesionales al programa mismo, a su institución al país y a la región. (Seguimiento, 2012)

- c) Bolsa de Trabajo UNITEC (Programas, 2013): estos programas están dirigidos a los alumnos o egresados de la Universidad, Cuando el alumno se encuentra en el proceso de búsqueda de empleo, puede estar desorientado o no tener idea de dónde empezar, pero la bolsa de trabajo de UNITEC acompaña al candidato en todo su proceso, desde la preparación para la entrevista de trabajo hasta la contratación.
 - Programa de Graduados: Este Programa está dirigido a los alumnos de último año de carrera y egresados de UNITEC Honduras, con el propósito de orientarles y ayudarles a establecer contacto con las empresas del sector público y privado nacionales e internacionales, que requieran de sus servicios profesionales. Este programa tiene como objetivo el establecimiento de contactos con prestigiosas empresas nacionales e internacionales y la oportunidad de obtener un empleo que cumpla con las expectativas profesionales y personales de los egresados (Programas, 2013).

 - Proyecto Info Joven: El Instituto Nacional de la Juventud (INJ), Cooperación internacional Alemana (GIZ) y UNITEC, Universidad

Tecnologica Centroamericana se han unido para desarrollar este proyecto en donde se pretende ser un mecanismo de acceso a información para jóvenes, a través de la cual se difundirá la oferta existente de oportunidades y alternativas que favorezcan su desarrollo (UNITEC, INJ, UNITEC y GIZ, 2012).

Se trata de una plataforma electrónica de acceso a las ventajas que ofrecen diferentes instituciones públicas y privadas, la plataforma incluirá temas relacionados con **empleabilidad**, y formación profesional, participación ciudadana y voluntariado, acceso a créditos, becas, intermediación laboral y pasantías, salud integral, consejería y asesoría técnica, bibliotecas virtuales y habilidades para la vida.

En la actualidad se considera que los egresados de la UNITEC destacan por sus habilidades de análisis e investigación, así como su capacidad para resolver problemas.

2.6 EMPLEABILIDAD

Las organizaciones tienen un rol en la relación con la empleabilidad de su personal; estas invierten en la formación de sus empleados en función de sus planes estratégicos, cuando estos están bien diseñados convierten la relación empleado-empresario en un vínculo nuevo que sería ganar-ganar ya que las empresas cumplen sus objetivos y los empleados aumentan su empleabilidad. Mantener actualizadas las competencias del personal de la empresa es una manera de mantener la empleabilidad del personal. Las empresas más dedicadas al cuidado de la empleabilidad de su personal son las más deseadas por los buscadores de empleo y a su vez las que mantienen un vínculo con sus empleados.

Según Alles(2006), La empleabilidad sostiene cuatro grandes pilares en donde tres de ellos pueden de algún modo ser modificados por el individuo como: los conocimientos que pueden ser adquiridos; las competencias que pueden ser desarrolladas y la actitud para la búsqueda de empleo. El cuarto elemento es el mercado que es un factor sobre el cual un individuo en forma aislada no puede actuar, está fuera de su ámbito de acción.

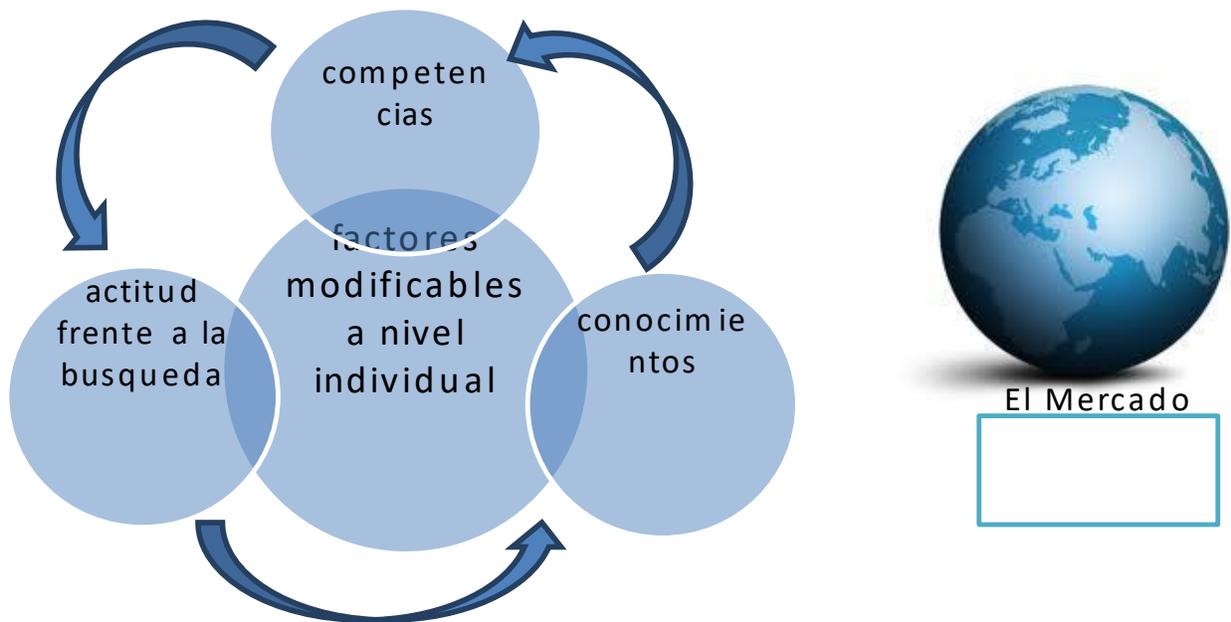


Figura 1.FACTORES QUE COMPONEN LA EMPLEABILIDAD

Fuente: Selección por Competencias, Alles 2006

Si antes el empleo lo creaban las empresas, ahora en un mercado local de escasa oferta y con abundancia de profesionales la empleabilidad está en manos de los candidatos que sepan construir su identidad digital, acierten a posicionar su marca y consigan viralizar su propuesta de valor. Si antes se esperaba a conocer una oferta para presentar un currículum ahora hay que crearse oportunidades donde antes no se buscaban.

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 ENFOQUE Y MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

El enfoque de esta investigación es de tipo Mixto, utilizando la recolección y vinculación de datos cuantitativos y Cualitativos para responder al planteamiento del problema mencionado en el Capítulo I de esta investigación y lograr un mayor entendimiento del estudio.

3.2 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Se utiliza la técnica de investigación- acción debido a que los datos que se obtienen de la investigación serán la base para el desarrollo y/o problemática establecida en el capítulo I. Se desea obtener información para conocer y analizar la visión de los jóvenes acerca de la situación en el mercado de trabajo actual y su experiencia de incorporación al mismo, para lograr su empleabilidad y mejorar habilidades competitivas.

La investigación se realizó en varias etapas:

Primeramente se analizó de forma general el desempleo de pregrado y postgrado a nivel nacional, luego se procedió a la realización del tema centrándolo en egresados de Maestría en Finanzas de la UNITEC únicamente, a fin de obtener mayor información para beneficio de la investigación y de la universidad misma. Seguidamente se procede a la indagación del número de personas egresadas desde que se incorporó la maestría al plan de estudio para aprovechar esta información y obtener datos de como los estudiantes califican la educación, los catedráticos y el título recibido por medio de encuestas online aplicadas a los mismos. Luego de esto se hace la recopilación de datos de entrevistas aplicadas a empresas donde los egresados actualmente ofrecen sus conocimientos y así aprovechar saber cómo estas aprovechan y son valorados los conocimientos de sus empleados y el peso que el título educativo representa. Para finalizar se procede al análisis y conclusiones de los datos obtenidos de la investigación, además se plantean algunas estrategias para aprovechar mejor la empleabilidad de los egresados y alumnos y puedan permanecer e insertarse al mercado laboral más fácilmente aprovechando el peso del título obtenido y de las habilidades que estos demuestren.

3.3 HERRAMIENTAS Y TÉCNICAS DE LA INVESTIGACIÓN

Las técnicas e instrumentos de recolección de datos constituyen el paso siguiente en el orden metodológico y resulta relevante en su importancia.

Tabla 2. Método, Técnica e Instrumentos aplicados

MÉTODO	TÉCNICA	INSTRUMENTO
Cuantitativo	Encuesta online estructurada	Cuestionario online para egresados
Cualitativo	Entrevista con empleadores clave; Semi-estructurada	Guía de entrevista

3.3.1 INVESTIGACIÓN DE TIPO CUALITATIVA

En esta investigación se utilizó un tipo de investigación cualitativa que de acuerdo a sus características de análisis discursivo se logra para profundizar la investigación y obtener datos externos acerca de la capacidad y profesionalismo de los egresados de la UNITEC en el mercado laboral. Se empleó la entrevista individual a personal de Recursos Humanos de empresas donde se tiene conocimiento están laborando egresados de la Maestría en Finanzas, (*Véase la entrevista en anexo 4*)

3.3.2 INVESTIGACIÓN DE TIPO CUANTITATIVA

En esta segunda fase se utilizó el Cuestionario para egresados de la Maestría en finanzas de UNITEC, en este instrumento se abarcaron dos situaciones: a) egresados con empleo al finalizar la maestría y b) egresados que no tenían empleo al finalizar la maestría de las cuales se derivan varias preguntas correspondientes a cada situación presentada. (*Se presenta el formato de la encuesta en anexo 3*)

3.3.3 ANÁLISIS DOFA

Es utilizado en este trabajo como herramienta de investigación que incluye el análisis interno y externo que da a conocer la situación actual que vive la Universidad con respecto a sus egresados en el campo laboral, su objetivo principal es determinar las ventajas competitivas frente a otras universidades a nivel nacional, y emplear una estrategia que más convenga frente a los objetivos que se desea alcanzar.

3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA

En esta etapa se exponen como se determina la cantidad de personas que darán informes relevantes a esta investigación con el cálculo de la muestra y selección de la población para los egresados de UNITEC de Maestría en Finanzas como para las empresas empleadoras de estos egresados.

3.4.1 EGRESADOS DE MAESTRÍA EN FINANZAS

La población meta, corresponde a los alumnos egresados de la carrera de Finanzas en el grado de maestría de la universidad UNITEC, incluye egresados desde el año 2002 hasta la última graduación del año 2012.

Algunas limitantes para el cálculo de la muestra que surgieron a partir de resultados obtenidos fueron:

- La universidad no cuenta con datos confiables de sus egresados y eso eliminó cierta cantidad de egresados a considerar.
- De los 477 egresados de la maestría, solo un total de 257 personas poseían correo personal.
- Se consideran alumnos sin datos de contactos los 220 egresados que poseían correo de UNITEC y de empresas donde laboran, ya que se estima que estos correos son deshabilitados al cabo de un máximo de seis meses después de la graduación.

Al definir estas limitaciones se define la población y muestra considerada a continuación:

- Un total de 257 egresados aplicando un nivel de confianza de 95% y un margen de error del 8% se obtiene como resultado final recomendado de 95 personas a encuestar. De los cuales contestaron la encuesta en su totalidad.

3.4.2 EMPLEADORES

En el caso de los empleadores se determinó entrevistar a quienes contestaran la entrevista en su totalidad de las cuales cinco de estas brindaron información relevante para la investigación y se encuentran en los siguientes rubros:

- Telefonía Celular

- Banca
- Industria Farmacéutica
- Gobierno

3.5 FUENTES DE INFORMACIÓN

Se utilizaron todas las fuentes que puedan generar información útil a la investigación extraída de fuentes de información descritas a continuación.

3.5.1 FUENTES PRIMARIAS

La información es obtenida directamente de los egresados, a través de las encuestas online realizadas.

3.5.2 FUENTES SECUNDARIAS

Bolsa de trabajo de UNITEC; en la tabla se detallan las empresas que ha contratado alumnos egresados de la Maestría en Finanzas.

Tabla 3. Rubro y número de egresados que fueron empleados a través de la bolsa de trabajo

RUBRO	N° EMPLEADOS
Banca	4
Gobierno	2
Cooperación internacional	2
Telefonía móvil	1
Industria/ Farmacéutica	1
Comercializadora	1

Fuente: Bolsa de trabajo UNITEC 2013

3.5.3 FUENTES ELECTRÓNICAS

- Revistas, artículos y libros digitales.

CAPÍTULO IV. RESULTADO Y ANÁLISIS

4.1 RESULTADOS Y ANALISIS DE LAS ENCUESTAS APLICADAS

En este capítulo se ahondará la representación gráfica obtenida mediante las encuestas aplicadas.

La encuesta contaba con el objetivo de conocer la opinión de los egresados de la carrera de Finanzas a nivel de postgrado para tomar acciones y lograr mejorar la calidad de la educación, por lo cual se logró encuestar a 95 personas egresadas de los campus, Tegucigalpa, San Pedro Sula y la Ceiba.

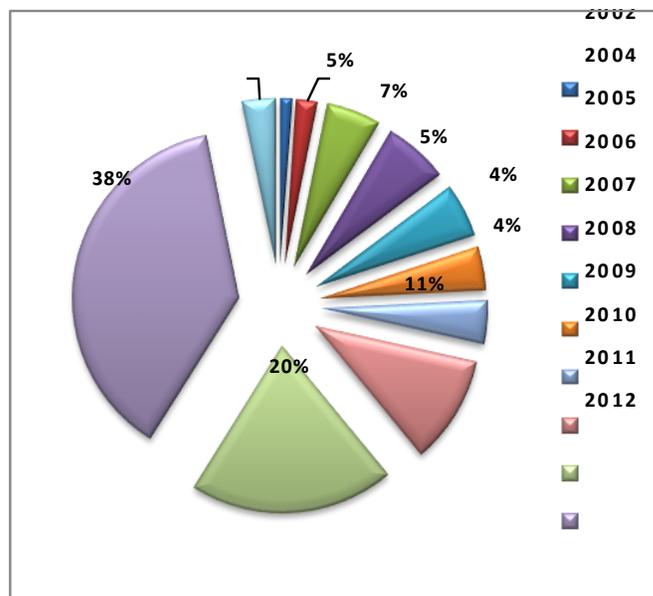


FIGURA 2. AÑO DE GRADUACIÓN

La figura 2 nos muestra que el 58% de las personas que contestaron la encuesta fueron los de egresos más reciente, por ser estas de quienes se poseen datos de contactos más actualizados. Adicionando a esto el interés que existe del 42% de personas egresadas a partir del año 2002 hasta el año 2010 quienes se consideran leales al centro educativo.

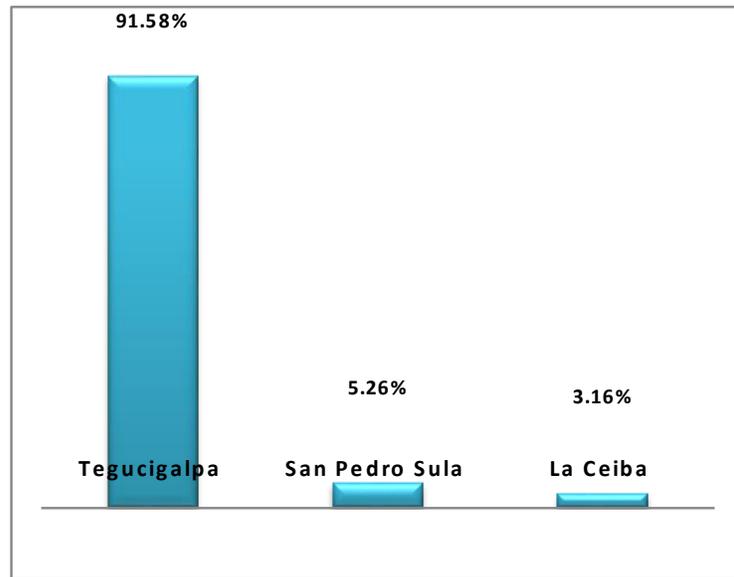


FIGURA 3. SEGMENTACIÓN POR CAMPUS

Tegucigalpa con más de 905 mil habitantes alberga el Campus de la UNITEC, donde casi la totalidad de sus egresados de maestría en Finanzas ha logrado obtener el mayor número de egresados frente a la existencia de la Universidad en la Ciudad de la Ceiba y San Pedro Sula desde el año 2002, cabe mencionar que la existencia de estas universidades (San Pedro Sula y La Ceiba) es más reciente en comparación al campus Tegucigalpa.

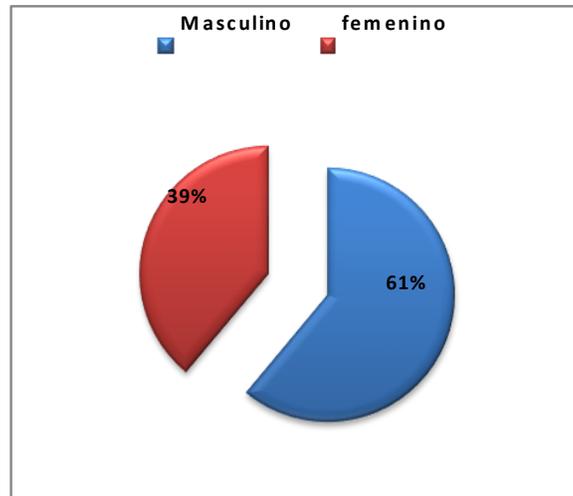


FIGURA 4. GÉNERO

En esta figura se hizo notoria la opinión del género Masculino la cual fue la más sobresaliente en esta investigación con un 61% sobre el género femenino.

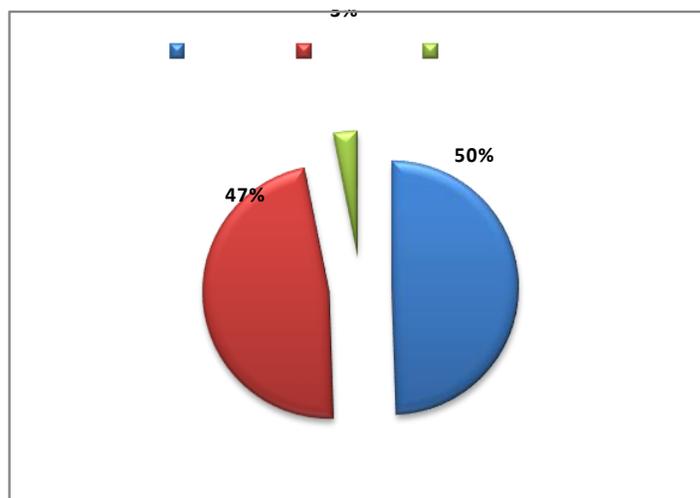


FIGURA 5. ESTADO CIVIL

La figura 5 demuestra una explicación de la igualdad de porcentajes que tiene el perfil del estudiante de Postgrado actualmente frente a su idea de recibir estudios. A simple vista parece que la diferencia entre solteros y casados es el compromiso legal que tienen con una pareja, en este caso no existe ningún obstáculo para que estas personas adquieran o decidan incrementar sus conocimientos a través de estudios superiores.

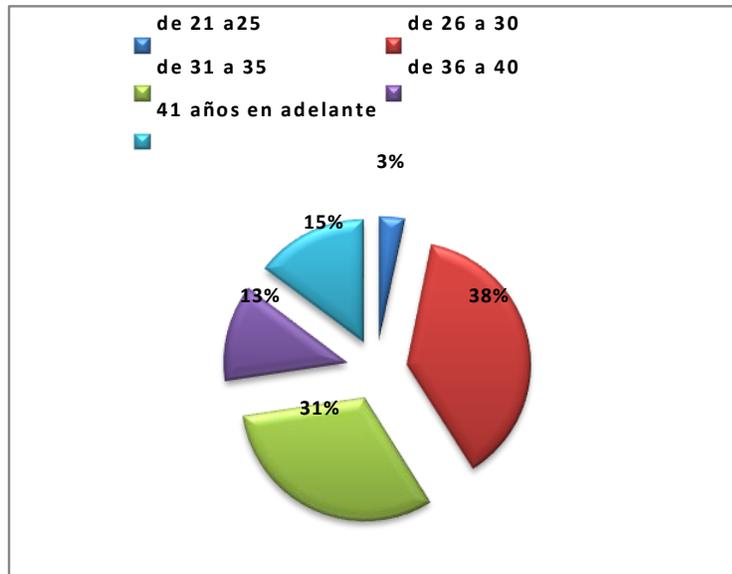


FIGURA 6. RANGO DE EDAD

Los resultados reflejados en la figura 6 dejan una idea de las edades correspondientes a estudiantes de Maestría, en este caso Maestría en Finanzas. Adicionando a esto los rangos de 21 a 25 años se percibe que son alumnos recién egresados de pregrado y que esperan de uno a dos años para continuar sus estudios de postgrado, probablemente están dentro de su primer empleo. De 26 a 30 se estima que son jóvenes profesionales gozando de su primer o segunda experiencia laboral. De 31 en adelante son las personas profesionales que están dentro del nivel alto de experiencia laboral.

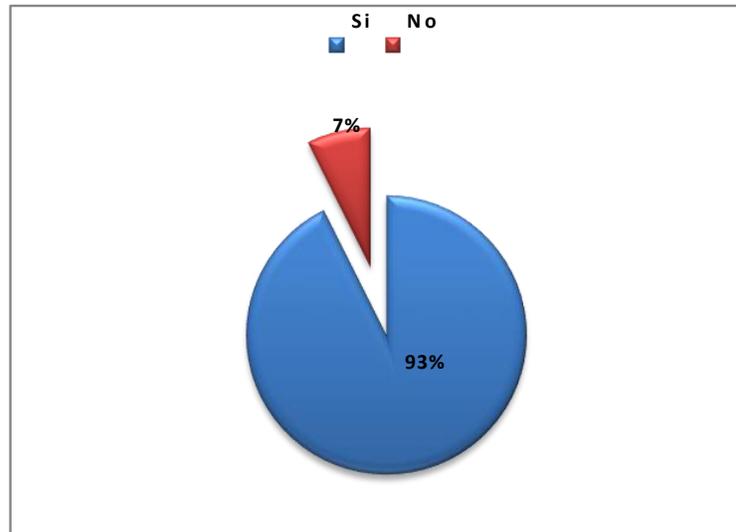


FIGURA 7. TRABAJÒ AL FINALIZAR LA MAESTRÍA

En la figura 7 se puede concluir casi la totalidad de los egresados tenían trabajo al momento de finalizar su maestría, y tan solo el 7% no lo poseía, **por lo que se considera que los empleados estudia una maestría para enriquecer sus conocimientos con el fin de ponerlos en práctica en el lugar de trabajo** y en el caso contrario para facilitar la búsqueda de un empleo.

En esta pregunta se busca conocer la cantidad de egresados que, al momento de finalizar su maestría, estaban dentro del mercado laboral y cuántos de ellos no lo estaba, por lo cual la encuesta se dividió en dos partes después de contestada esta pregunta.

4.1.1 NO EMPLEADOS

El análisis de esta sección de la encuesta se realizó con las respuestas de tres personas, de las cuales no se encontraban en el mercado laboral cuando terminaban la Maestría en Finanzas.

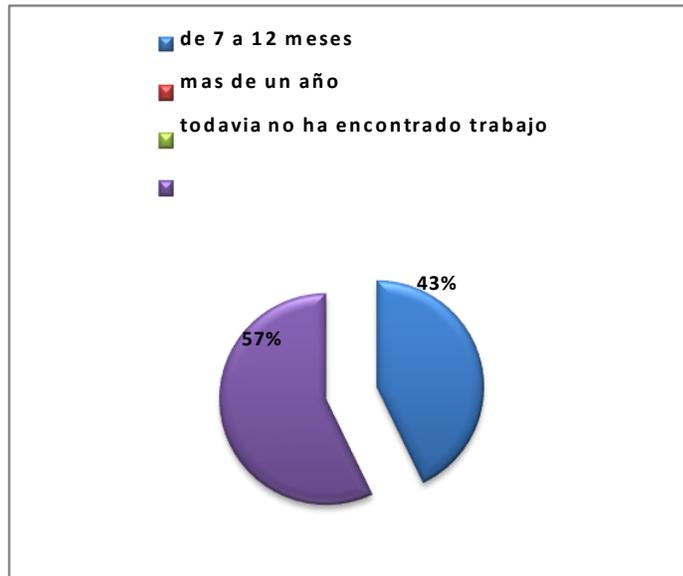


FIGURA 8. PERIODO DE TIEMPO PARA ENCONTRAR EMPLEO

Para los recién egresados en busca de un empleo el máximo tiempo de espera para posicionarse en el mercado laboral es de 1 a 6 meses, dado que el obtener un título de maestría reduce la espera para encontrar un empleo, personas que todavía no han encontrado empleo se debe a falta de características mencionadas en el gráfico 9 mostrado a continuación.



FIGURA 9. LIMITANTES PARA ENCONTRAR EMPLEO

En esta figura se puede analizar que se han presentado oportunidades laborales para estas personas pero el factor limitante son las ambiciones y expectativas que presentan para aceptar un empleo. Un factor importante que hay que hacer notar es el hecho que **las personas que están desempleadas no deben este problema a la educación ofrecida por la Universidad, sino más bien a falta de motivación y necesidad de superación.** Cabe mencionar que muchas personas a nivel nacional carecen del mismo problema para encontrar empleo, con el 75% el bajo nivel del idioma ingles es una barrera, al ser compañías extranjeras quienes frecen diversos puestos de trabajo en nuestro país. Además se considera que van de la mano la falta de experiencia y el hecho de no ser requerido para entrevistas.

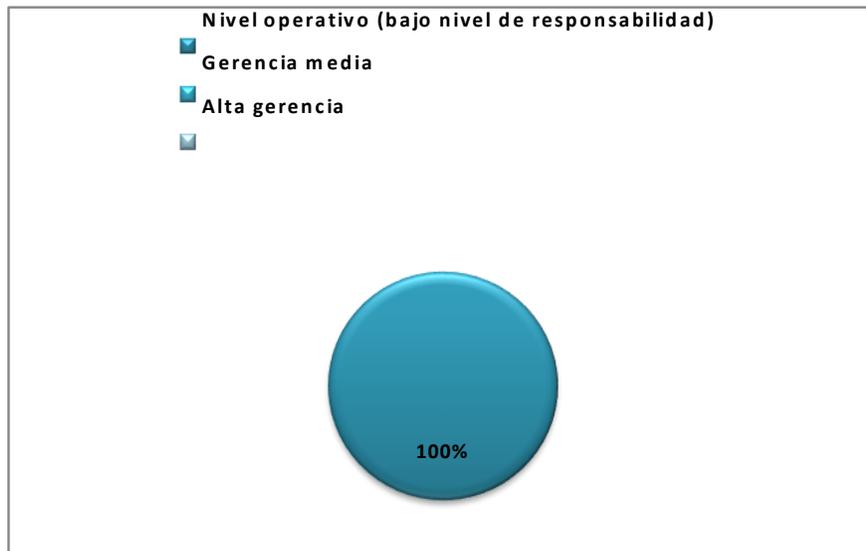


FIGURA 10. NIVEL DE TOMA DE DECISIONES ACTUAL

A causa de deficiencias estructurales en la economía de nuestro país, la totalidad de las personas empleadas se encuentran en la categoría de subempleo, donde el título de pregrado para las empresas no es medio para que los empleados gocen de sueldos justos de acuerdo al nivel de estudios y estas tengan que aceptar un puesto con poca o casi nada toma de decisiones, limitándose a desarrollar y alcanzar logros dentro de la empresa.

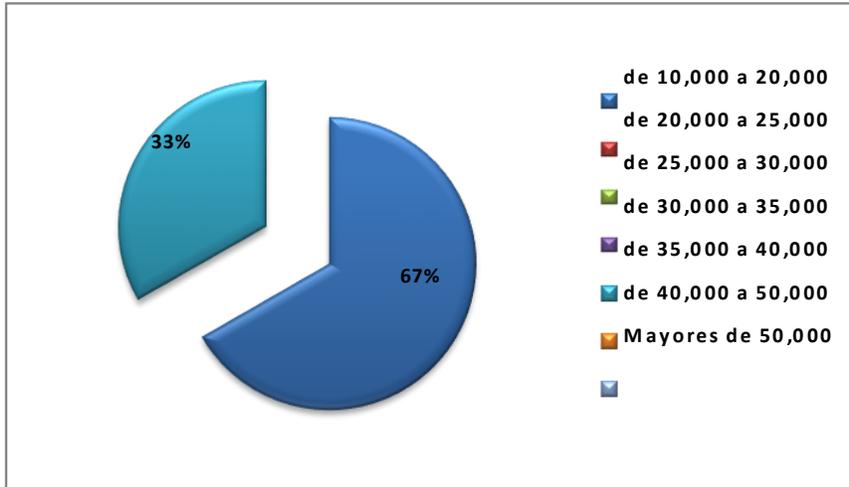


FIGURA 11. RANGO SALARIA ACTUAL

El 67% de las personas que lograron obtener un empleo luego de egresar de la maestría en Finanzas oscila en salario de 10,000 a 20,000 lempiras mensuales. Relacionando con la figura anterior (Figura 10) la situación de subempleo que día con día es una limitante de logro económico para los egresados en vías de obtener empleos merecedores de acuerdo a su título obtenido.

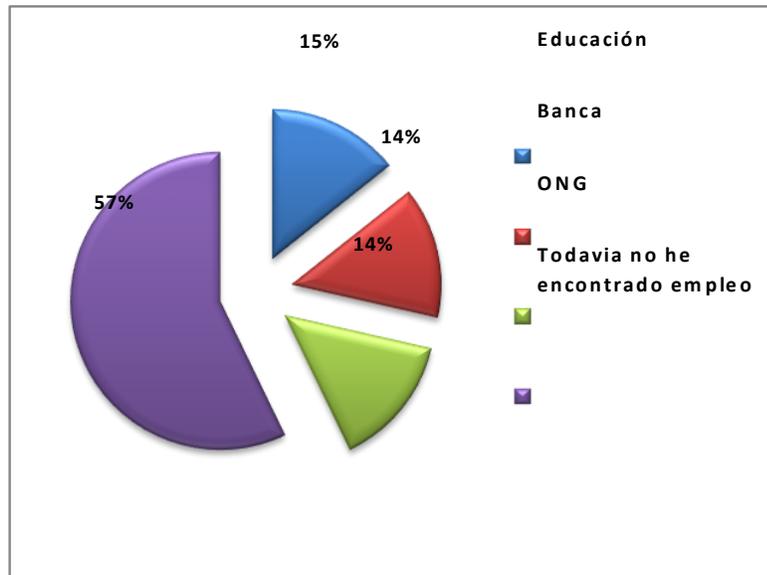


FIGURA 12. RUBRO LABORAL ACTUAL

Para ahondar un poco más en la investigación se consultó el rubro laboral actual y se obtuvo que el 57% de las personas todavía no han podido colocarse profesionalmente en el mercado laboral, hoy en día los profesionales que teniendo las herramientas para trabajar no han incursionado en el mercado laboral es además por pocas posibilidades

de crecimiento, remuneración y oportunidad de aprender en temas nuevos. Adicionando a esto cabe mencionar que el 43% de las personas que si se encuentran dentro del mercado laboral están ofreciendo sus conocimientos a empresas donde se desarrolla brindando sus conocimientos adquiridos por medio de la educación recibida, en este caso en el área de Finanzas específicamente.

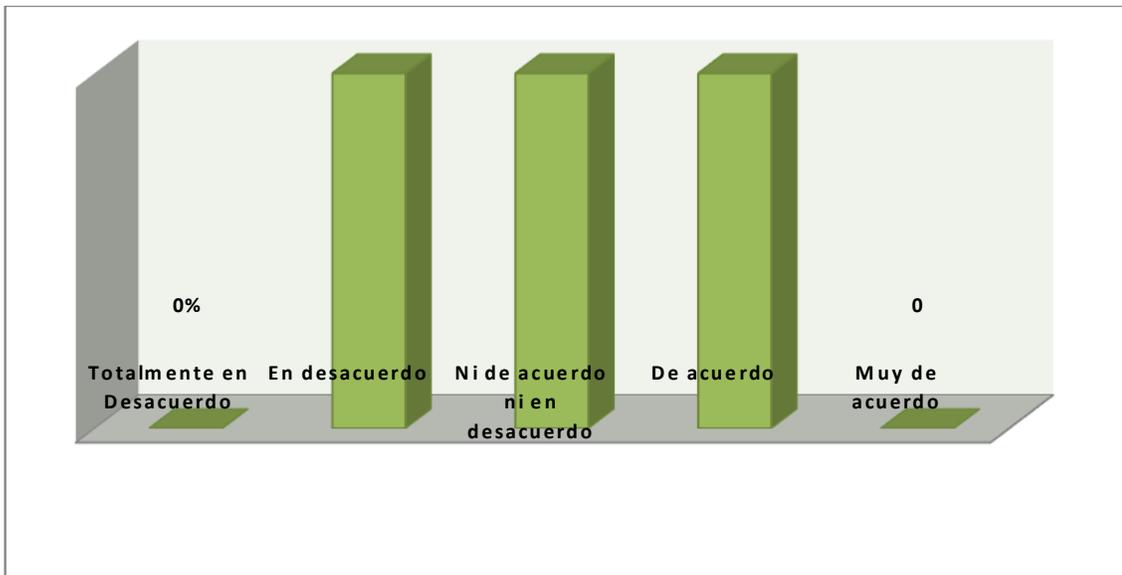


FIGURA 13. ÍNDICES DE MAESTRÍA EN FINANZAS UNITEC PARA EFECTOS DE CONTRATACIÓN

Para indagar más acerca de la importancia y el peso que actualmente tiene la UNITEC con sus maestrías, especialmente en finanzas, se lanzó la pregunta si estaban de acuerdo los egresados que el haber cursado la maestría en esa universidad le ayudo a encontrar empleo, de los cuales los porcentajes son representados en la figura 14, la ser tres personas las que contestaron esta pregunta se estima que, las que contestaron más positivamente (neutral y de acuerdo) son las que ya se encuentran laboran, y la que contesto en desacuerdo con 33.33% todavía está en proceso de colocación.

4.1.2 EMPLEADOS

Segunda fase de la encuesta aplicada a egresados de Maestría en Finanzas.

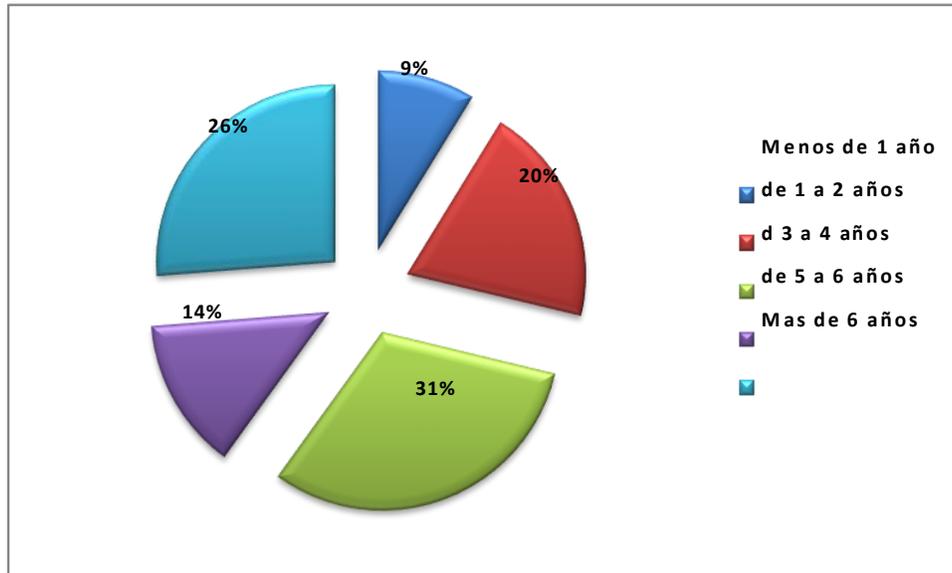


FIGURA 14. ANTIGÜEDAD LABORAL AL FINALIZAR LA MAESTRÍA

Se puede decir que casi la totalidad de las personas tienen estabilidad laboral, luego de éstos toman decisiones que giran en torno a su beneficio económico o satisfacción personal o salarial y utilizan sus conocimientos adquiridos dentro de ella para aplicar a puestos en otras empresas o ascender dentro de la misma. Obtienen y mantienen empleos que giran en torno al área de estudios obtenida. Tan solo un 9% tiene menos de un año de experiencia laboral.

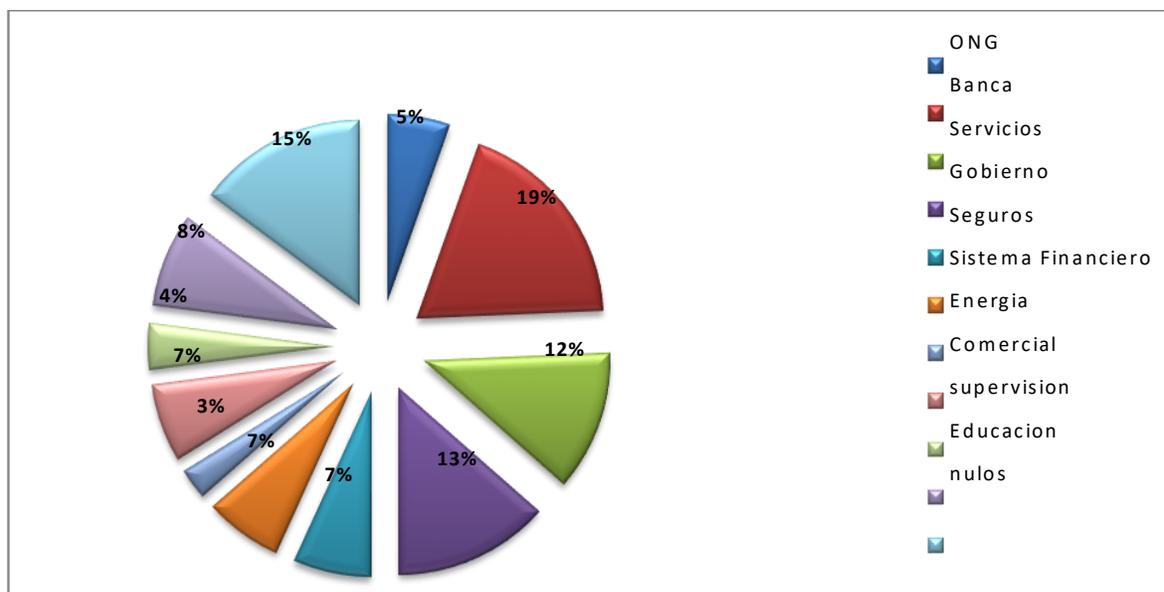


FIGURA 15. RUBRO LABORAL AL MOMENTO DE GRADUACIÓN

Las personas que han ingresado al mercado laboral previamente de recibir su título de maestría, han conservado sus empleos dentro de empresas financieras. Como se muestra en la figura 15, las más atractivas para los egresados son Banca 19%, Gobierno 13% y Servicios financieros con 12%.

Con un 36% se encuentran las empresas no propias de finanza que ofrecen cargos financieros a los egresados que laboran en la empresa.

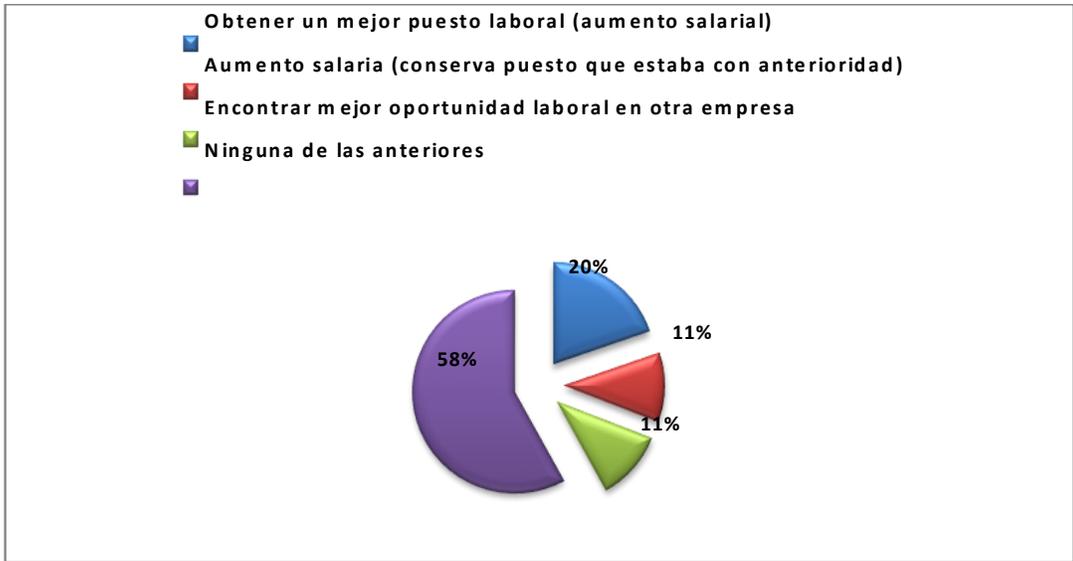


FIGURA 16. IMPACTO DE LA MAESTRÍA EN FINANZAS DE UNITEC

El 58% de los encuestados valoraron que el haber obtenido una Maestría en Finanzas no les generó beneficio alguno en su campo laboral, mientras que el resto 42% de ellos si obtuvieron mejoras en base a sueldos, obtención de mejor oportunidad laboral dentro y fuera de la empresa.

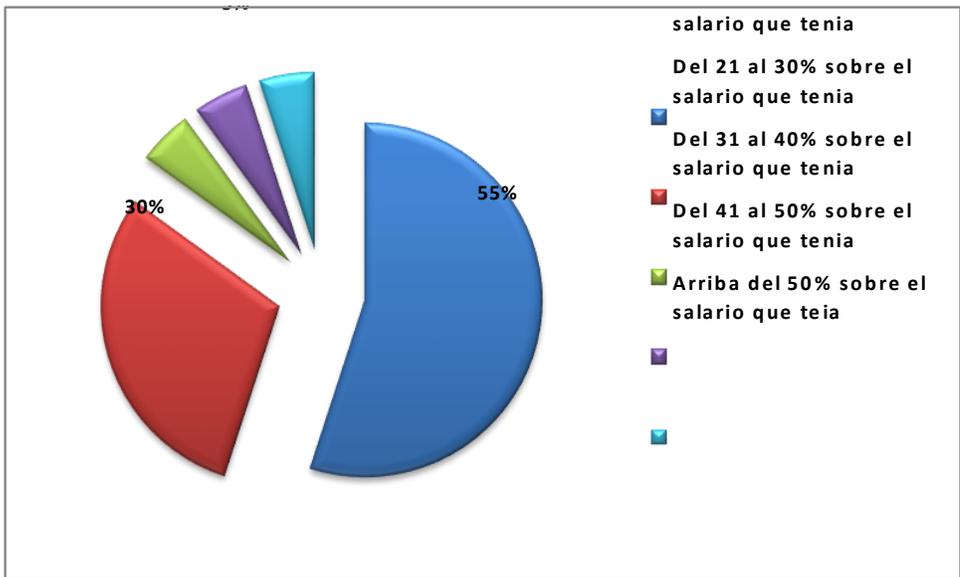


FIGURA 17. PORCENTAJE DE AUMENTO SALARIAL POR MAESTRÍA

Se hace notorio que en el ámbito laboral financiero los aumentos varían dependiendo la capacidad, habilidad y/o grado de estudio. Para esta investigación los encuestados

indicaron que el mayor porcentaje recibido generado por obtener un título de maestría está dentro del 10% hasta 30% de aumento sobre el sueldo que tenían con anterioridad, lo que demuestra que el 15% del resto de las personas logran obtener aumentos considerables una vez obtenido el título de Maestría (que van desde 31% a 50% sobre el salario que tenían).

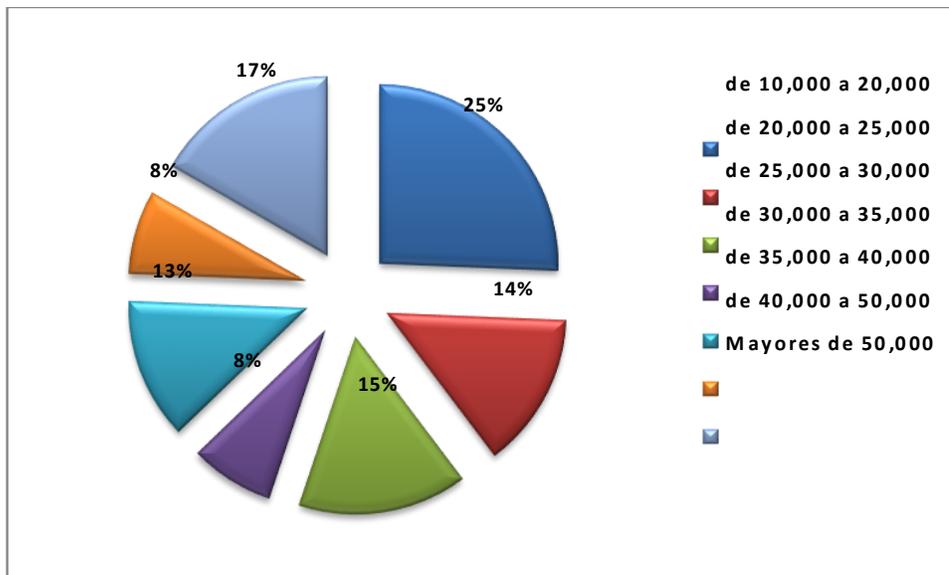


FIGURA 18. RANGO SALARIAL ACTUAL

Aplicando los porcentajes de aumento salarial al recibir un título de maestría como se ha detallado en la figura 17, se hace razonable los datos revelados en la actual figura 18 en donde los aumentos salariales mejoran notoriamente la economía de las personas al mismo tiempo que sus ingresos mensuales y la calidad de vida.

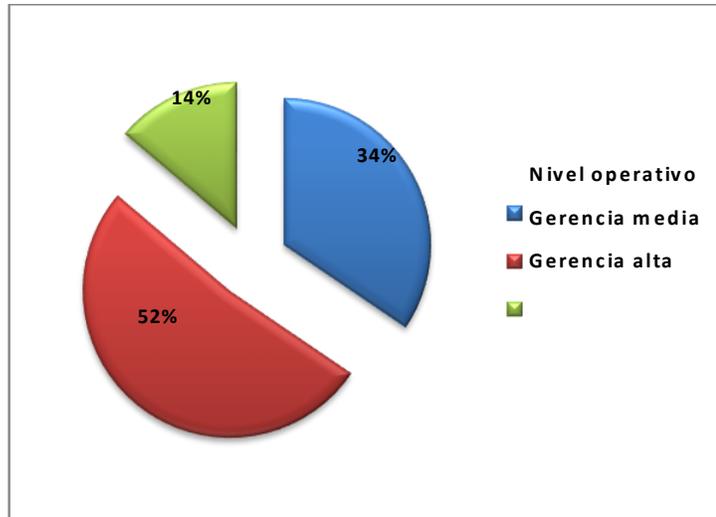


FIGURA 19. NIVEL DE TOMA DE DECISIONES

En comparación con los datos de la figura 10, el nivel de toma de decisiones con respecto a mayor experiencia laboral, años de trabajo entre otros, los empleados van adquiriendo a su vez no solo mejores salarios o puestos laborales sino también mejor cargo dentro de la empresa, se integran a ser parte del personal dentro de los tres niveles de toma de decisiones operativo, medio y alto como representa la figura 19.

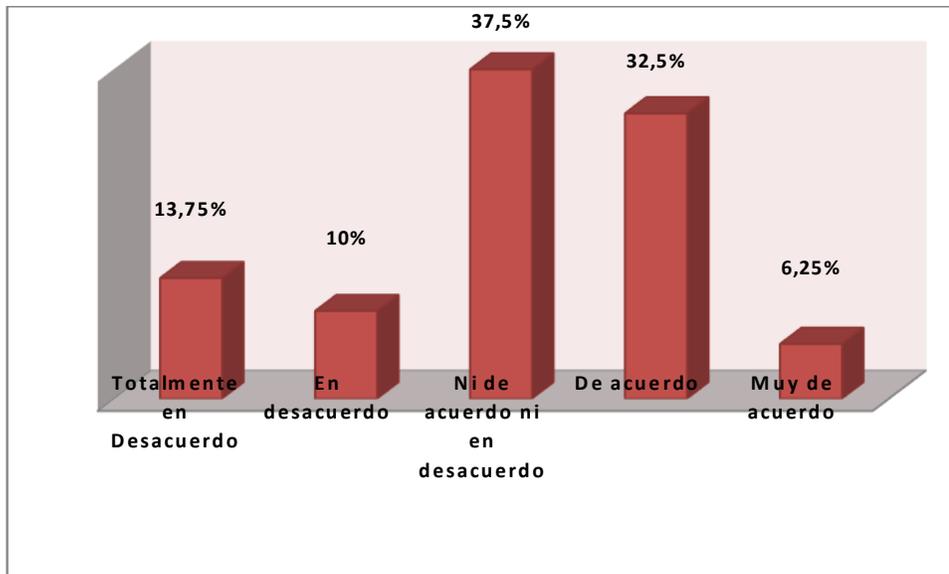


FIGURA 20. INCIDENCIA DE MAESTRÍA EN FINANZAS DE UNITEC PARA OBTENER MEJOR EMPLEO

La opinión acerca de los beneficios generados por la universidad y el peso que su nombre favorece a las empresas al momento de su contratación son características que se renombran por los egresados al ser más del 50% de los encuestados quienes arrojaron datos favorables para la imagen y educación que la UNITEC demostrando que el título de Maestría en Finanzas les ayudó a adquirir un mejor y/o nuevo empleo. Finalizando así que la educación que la universidad brinda a sus alumnos es de utilidad para la vida misma y a su vez que esta los lleva a posicionarse dentro del campo laboral más fácilmente y obtener mejores beneficios y mayor realización profesional. Solo un 23.75% de estos brindaron respuestas negativas y no consideran que la maestría les genere empleo u obtener uno mejor.

4.1.3 EVOLUCIÓN SATISFATORIA, MAESTRÍA EN FINANZAS DE UNITEC

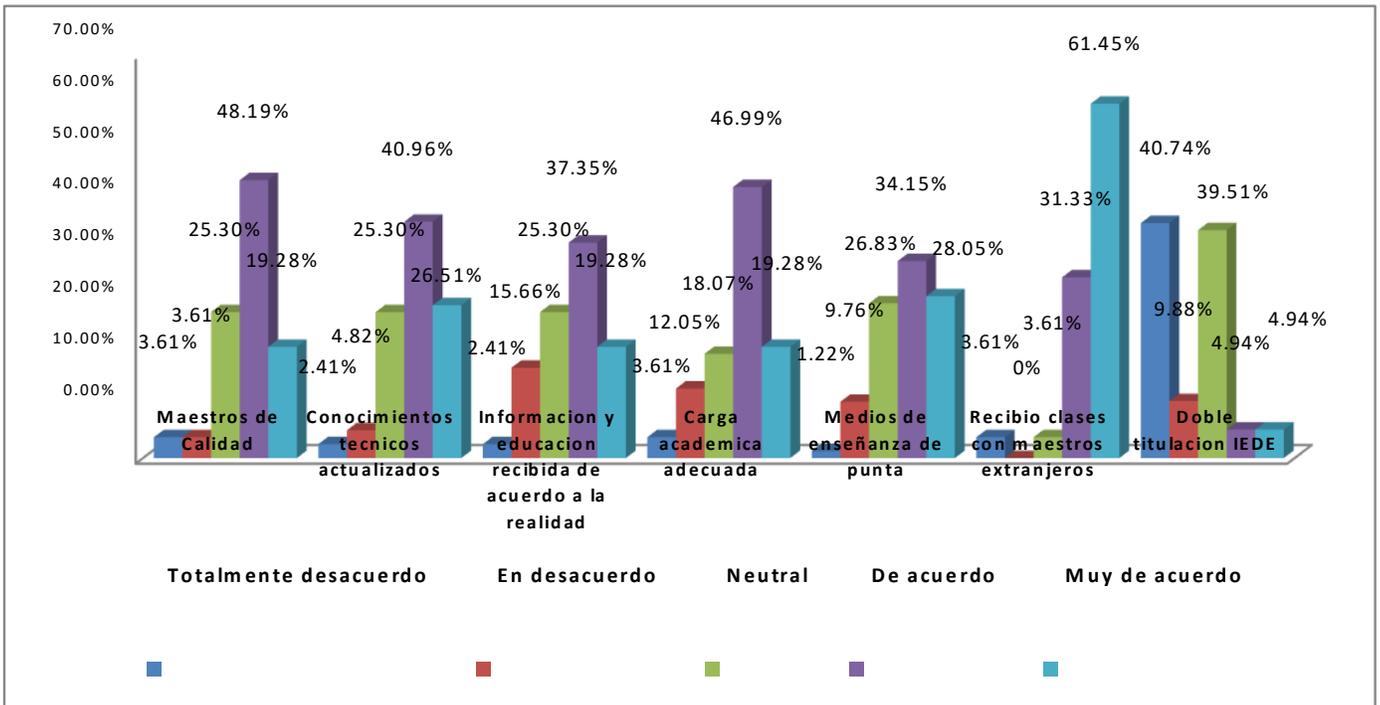


FIGURA 21. CARACTERÍSTICAS DE LA EDUCACIÓN OBTENIDA EN LA MAESTRÍA EN FINANZAS EN UNITEC

Se hace notar en la figura 21 la valorización que los egresados mantienen acerca de la educación recibida durante su periodo de estudio sobre las características más relevantes que la universidad ofrece. En este caso en particular se hace muy notorio que la doble titulación con un 40.74% por encima de las demás características, los egresados muestran total descontento de haber participado a tomar este curso siendo esta característica la que menos les generó algún beneficio.

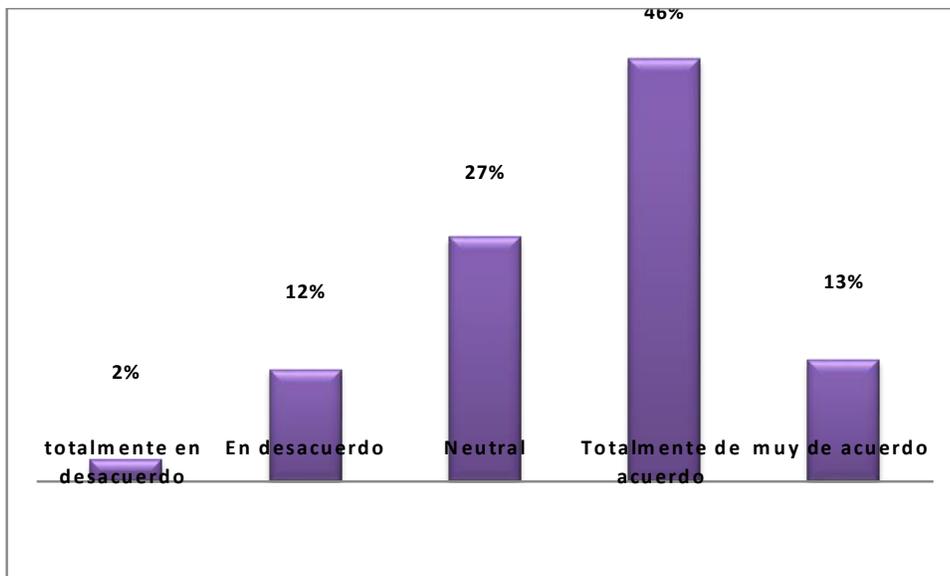


FIGURA 22. SATISFACCIÓN CON EL SERVICIO Y LA EDUCACIÓN OFRECIDA POR UNITEC

Más del 50% de los egresados expresan positivamente en las encuestas su satisfacción con la educación y servicios brindados por la universidad, en otras palabras estas personas demuestran que su permanencia y convivencia en la universidad fue de su completo agrado y a la vez provechoso. Con un 27% se encuentran las personas que probablemente no recomendarían la universidad debido a que su opinión no es de satisfacción ni de desagrado lo que genera que este porcentaje no utilizara la universidad para sus futuras formaciones educativas.

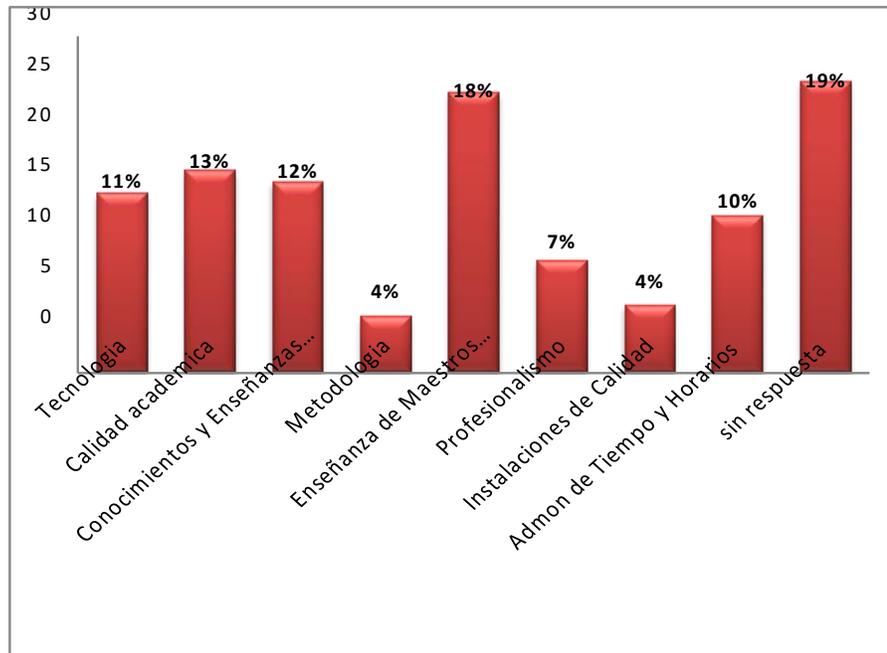


FIGURA 23. CARACTERÍSTICAS QUE DEFINEN UNA MAESTRÍA EN UNITEC

Para concluir con la encuesta, se considera obtener un análisis más profundo en que características definen a la maestría en finanzas de UNITEC fue la más valorada, estos indicaron algunas que serán utilidad para esta investigación, a continuación se enumeran:

- Enseñanza de maestros nacionales y extranjeros 18%
- Conocimientos actualizados 19%
- Calidad académica 13%
- Tecnología/ Admón. de tiempo y horarios 11%

4.2 RESULTADOS DE ENTREVISTA APLICADA

La entrevista tenía como medio, el brindar información precisa de los departamentos de Recursos Humanos de diferentes empresas que cuentan con personal egresado de UNITEC de los diferentes grados educativos (pregrado y postgrado): BANCO FICOHSA SERCOM, BAYER y CONGRESO NACIONAL. *(Ver ejemplo de entrevista y resultados en los Anexos 4 y 5)*

4.2.1 DIFERENCIAS ENTRE EGRESADOS DE UNITEC Y OTRAS UNIVERSIDADES:

- Buena preparación y desenvolvimiento para diferentes áreas y funciones.
- Poseen herramientas útiles para cualquier puesto.
- Rapidez en el desarrollo de sus habilidades.
- Emprendedores
- Innovadores
- Liderazgo bien constituido
- Logística e infraestructura

4.2.2 ASPECTOS NEGATIVOS SEÑALADOS POR LAS EMPRESAS:

- Reforzamiento en enseñanza del idioma inglés.
- Debilidad en áreas de control y prevención.
- Los alumnos obtienen una orientación muy generalizada.

4.3 ANÁLISIS FODA

A continuación se aplica el análisis FODA de punto de vista de la situación actual para UNITEC (postgrado):

4.3.1 DEBILIDADES

- a) Falta de interés de parte de la universidad el de mantener datos actualizados de sus alumnos después que estos son egresados de la institución.
- b) El Ofrecimiento a los alumnos a cursar una doble titulación en el extranjero no es bien reconocida por los egresados.
- c) Baja enseñanza de nivel de ingles

4.3.2 OPORTUNIDADES

- a) Existencia de un entorno que obliga al cambio continuo (enseñanza virtual).
- b) Preferencia por el mercado laboral a egresados de la institución.
- c) Reconocimiento universitario a nivel nacional y Extranjero.
- d) Fuerte reconocimiento de los estudios de postgrado a nivel nacional.

4.3.3 FORTALEZAS

- a) Profesores/ Docentes de alta calidad, nacionales y extranjeros, motivados hacia la mejora continua de conocimientos (título master o doctorados).
- b) Evaluación de maestros / calificación satisfactoria.
- c) Título obtenido genera mayores ingresos salariales y mejores condiciones laborales.
- d) Horarios de clases accesibles para personas que laboran.
- e) Opción para titulación (Doble titulación).

4.3.4 AMENAZAS

- a) Presencia y posicionamiento en el mercado laboral egresados de otras universidades.
- b) Bajos costos educativos ofrecidos por otras universidades del país.
- c) Poca demanda de empleo en el área de Finanzas.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

5.1.1 CONCLUSIONES DE LAS ENCUESTAS

- a) La hipótesis número uno propuesta al inicio de esta investigación apoya que el obtener un título de maestría es sin duda para el 85% de los egresados una herramienta principal y útil para conseguir empleo más fácilmente y a su vez mejorar ingresos salariales.
- b) La problemática sobre cuales se consideran las debilidades por las que los egresados (en este caso 3 personas) no han conseguido empleo no son deficiencias de educación brindada por la universidad, sino que estas son por falta de formación continua como parte de su enriquecimiento personal y profesional y además por las expectativas que se plantean para tomar un posible empleo que no son de su completo agrado.
- c) Según las encuestas realizadas para los egresados de postgrado que han recibido doble titulación, indican que no es significativo el peso de este título y además no es útil para ningún área laboral.
- d) Los recién egresados que no contaban con empleo al momento de finalizar la maestría (*como se representan en la figura 8*) y que encontraron después de un periodo de tiempo están en subempleo (con un 43%), debido a su bajo nivel de experiencia y son considerados todavía dentro de la curva de aprendizaje.
- e) Para los egresados que por medio de la educación recibida en la UNITEC y después de haber obtenido el título de Maestría consiguieron empleo más fácilmente (33.33%), reconocen que es una seguridad de empleo y de experiencia y escala laboral por lo tanto se sustenta la hipótesis número dos planteada al inicio de la investigación.

- f) Casi la totalidad de los encuestados, se encuentran en un nivel de subempleo por lo que se des afirma la hipótesis número tres; A mayor nivel de educación mejor goce de sueldo.

5.1.2 CONCLUSIONES DE ENTREVISTAS

- a) Para las empresas que albergan en su organización egresados de la UNITEC, es de importancia destacar que, concuerdan que los egresados están capacitados para desempeñar funciones no solo en el área específica de estudio realizado, sino que además obtienen una amplia educación en diferentes áreas y pueden desempeñar sus labores en cualquier área dentro de la empresa.

- b) Al momento del reclutamiento en las empresas es de consideración las personas que presentan título de UNITEC, por su reconocimiento nacional e internacional. Con respecto a escala de puestos y mayor remuneración salarial el título no es un argumento para lograrlo sino por medio de las habilidades y destrezas que el candidato presente según las exigencias que el cargo presente.

- c) En definitiva, la diferencia entre una y otra universidad de Honduras es la calidad de educación que brinde el instituto a sus alumnos, es por esto que se reconoce a la UNITEC por la calidad de egresados de pregrado y postgrado, marcando estos la diferencia en cuanto a capacidad de cumplimiento de tareas asignadas y resolución de problemas, destacando también el buen desempeño de trabajo en equipo y la capacidad de emprendimiento que demuestran.

- d) Las competencias definidas son importantes para las empresas entrevistadas, más claramente destacadas son la innovación, pro actividad, liderazgo, orientado a resultados, capacidad de manejar múltiples tareas, seguido de cumplimiento y logro de metas.

5.2 RECOMENDACIONES

5.2.1 RECOMENDACIONES A LA UNIVERSIDAD

- a) La aplicación de la encuestas a las diferentes orientaciones de Maestría brindadas hasta la fecha para los diferentes campus a nivel nacional así poder recabar, analizar y obtener datos reales de los egresados de Maestrías de UNITEC en su totalidad.
- b) El seguimiento trimestral de los egresados de las maestrías para obtener datos actualizados.
- c) Como mejorar y mantener lealtad de egresados hacia el alma mater.
- d) Generar interés a la universidad para incorporar certificaciones, colegiaturas, asociaciones.
- e) La creación de programas que ayuden al mejoramiento de las competencias de recién egresados.
- f) Fomentar la colaboración entre el sector educativo y empresarial mediante la implicación de las empresas en la elaboración y actualización de currículos con perspectiva laboral.
- g) Considerar la realización de estudios de Valoraciones sobre la evolución del mercado e inserción laboral para las diferentes titulaciones.
- h) Desarrollar estudios de estrategia e inserción laboral de los egresados según ámbitos demográficos; ciudades grandes y pequeñas
- i) Potenciar las competencias a través de situaciones reales, como sistemas de estudio, ejercicios ya actividades extra docentes.

- j) Establecer un sistema de evaluación y medición de las competencias como parte indispensable de las clases ofrecidas, dadas la discrepancia que existe entre el nivel percibido por los estudiantes y el valorado por la universidad.

5.2.2 RECOMENDACIONES A ESTUDIANTES Y EGRESADO

- k) Profundizar en el conocimiento de conceptos clave para su empleabilidad y progresión futura.
- l) Aprovechar las oportunidades a su alcance en los ámbitos educativos, empresariales y sociales que permitan desarrollar de manera práctica desarrollar nuevas competencias.
- m) Tener un espíritu realista a la hora de autoevaluarse en competencias tomando en cuenta que el objetivo principal se detectara en áreas de mejora personal para desarrollar.
- n) Adoptar actitudes proactivas enfocadas a evidenciar las competencias críticas para la empleabilidad y que sean asumidas como una responsabilidad propia y no solo de los centros educativos y las empresas.

CAPÍTULO VI. APLICABILIDAD

PROGRAMA DE SEGUIMIENTO DE EGRESADOS CON EL FIN DE MEJORAR CALIDAD EDUCATIVA Y BRINDAR HERRAMIENTAS NECESARIAS PARA LA INCORPORACIÓN AL MERCADO LABORAL

6.1 INTRODUCCIÓN

En un mundo cada vez más competitivo en las diferentes áreas del sector productivo, algunas universidades se están dando el trabajo de seguir de cerca cómo se están desarrollando sus egresados y su vinculación laboral en las empresas; esta planificación se realiza con varios objetivos en mente los cuales servirán como retroalimentación para la institución y el mejoramiento de la calidad de vida de los futuros estudiantes y egresados de esta institución académica.

Dentro de la educación superior, muchas universidades quieren mejorar la calidad de sus programas, UNITEC da un paso adelante y ejecuta algunas estrategias avanzadas relacionadas con hacer un seguimiento en lo que respecta a sus **egresados** y la situación laboral actual, de las diferentes áreas académicas en diferentes áreas de empresas a nivel nacional e internacional.

El siguiente análisis determina la importancia de realizar este tipo de seguimiento para egresados como el mejoramiento de ciertos temas impartidos en las clases y en este caso la adición de talleres con el fin de mejorar la calidad educativa y esperar resultados positivos tanto para la institución, alumnos, egresados y la sociedad en general.

6.2 PLAN DE ACCIÓN

La misión y visión que a continuación se exponen, aplican a las diferentes propuestas de Empleabilidad (Taller de Emprendimiento, Taller de Empleabilidad, Red de Egresados) que se proponen como medios de mejoramiento personal y profesional.

6.2.1 MISIÓN

Ofrecer al estudiante un apoyo integral, desde su ingreso a la universidad hasta la obtención de su primer trabajo.

6.2.2 VISIÓN

Ser reconocido por los estudiantes como un centro comprometido con su futuro, capaz de proporcionarles las habilidades académicas y las competencias genéricas necesarias para terminar con éxito su carrera y lograr una oportuna y adecuada inserción laboral.

6.3 OBJETIVOS

6.3.1 OBJETIVO GENERAL

Gestionar las relaciones entre egresados, la universidad y el medio laboral para contribuir al perfeccionamiento del profesional y general retroalimentación con el objetivo de mantener actualizados los programas académicos.

6.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Familiarizar la audiencia con los conceptos de **Empleabilidad** y **Mercado Laboral**, así como los conceptos generales, globales y específicos de la búsqueda de empleo.
- Entregar conocimientos claves en materia de Currículo Vitae, atendiendo a objetivos como “La concertación de una entrevista” y a sus principales funciones: “Presentación ante el futuro empleador”, “Concentrar la atención en la primera entrevista sobre los aspectos más importantes del recorrido académico y laboral”

y “Después de la entrevista, recordar al futuro empleador los datos que mejor hablan del candidato”.

- Conocer las oportunidades laborales presentes en el mercado, de tal forma que puedan acceder a ellas de forma oportuna y exitosa.
- Conocer las alternativas de empleo presentes en el mercado y oportunidades de emprendimiento.

6.4 ESTRATEGIAS SUGERIDAS

- Asegurar la correcta preparación en las áreas de contabilidad y finanzas al incluir certificaciones de Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF). Donde el objetivo sea capacitar a los participantes en la formulación de los estados financieros.
- Inserción de una Red online para egresados, con el fin que estos tengan acceso a información de interés como clases, talleres o cursos ofrecidos y generar lealtad hacia la universidad por parte de los alumnos.
- Implementación de Talleres de Empleabilidad y Emprendimiento con la finalidad de mejorar la inserción laboral o recolocación.
- Taller de para directivos y mandos medios en su camino a la recolocación.

6.5 ESTRATEGIAS A UTILIZAR

Se impartirán talleres para alumnos y egresados de la UNITEC en los diferentes campus, para entregar herramientas que les ayuden o faciliten la continuidad de sus estudios, participación activa y actualización de su profesionalismo así mismo mejorar el desempeño y estabilidad laboral. Además una red que permita la interacción de la universidad con los alumnos a través de la “Red de Egresados”.

6.5.1 RED DE EGRESADOS

El objetivo general de este programa es el de Fortalecer el vínculo entre los egresados y de estos con la universidad, para que participen y aporten a las actividades institucionales, profesionales, científicas y culturales que les otorgue utilidad e identidad

institucional y profesional. Para esto la Universidad debe mantener actualizado la base de datos de egresados junto con el departamento encargado para control de egresados, con esto mantener el registro de las actividades realizadas de cada miembro de la red.

En cuanto a sus objetivos específicos este programa de red de egresados lograra establecer un intercambio de experiencia, conocimiento e información que permita interactuar en todos los aspectos de proyección social así como la lealtad de los egresados para la universidad.

Proporcionar oportunidades de trabajo y asesoría en su desempeño profesional a los egresados de postgrado y pregrado que no poseen mucha experiencia laboral.

6.5.2 TALLER DE EMPLEABILIDAD

Dentro de la metodología esta como objetivos desarrollar un currículo con los estándares en la industria y que refleje sus conocimientos y experiencias reflejando sus logros profesionales; adquirir herramientas para enfrentar adecuadamente una entrevista, adquirir nociones generales de los test psicológicos que desarrollan las empresas de recurso humanos, aprender cómo trabajar con las redes de contacto y empresas de selección, visualizar los mercados objetivos, trabajar en el marketing personal y conductas básicas frente a la búsqueda de trabajo.

Este taller constara de tres módulos:

1. Empleabilidad y Mercado Laboral
2. Currículo Vitae
3. La Entrevista

6.5.3 TALLER DE EMPRENDIMIENTO

El camino del emprendimiento está lleno de preguntas y hay muchas respuestas que se pueden obtener de la experiencia de otros. Este será un taller que buscara motivar a los estudiantes y egresados a explorar el desafiante mundo del emprendimiento.

Este taller tiene como objeto de estudio la generación, selección y formulación de ideas empresariales apalancadas en las oportunidades de negocio existentes en el entorno y

que estén en relación con el objeto de formación en los programas tecnológicos, respondiendo a unas competencias y valores emprendedores, soportadas en un proyecto de vida, y que respondan al propósito misional de formar para la vida y el trabajo.

De acuerdo con lo anterior, al terminar el curso el estudiante habrá reflexionado y socializado su proyecto de vida el cual lo orientará hacia el desarrollo de los valores, habilidades y competencias de la mentalidad y espíritu emprendedor y empresarial. Descubrirá además, ideas empresariales pertinentes y con alta probabilidad de éxito, a partir de las oportunidades empresariales existentes en el entorno.

Además el alumno estará preparado para formular, evaluar y ejecutar proyectos a partir de su objeto de formación, con visión de negocio y soportado técnicamente. Deberá, igualmente desarrollar competencias humanas profesionales y sociales del espíritu empresarial con énfasis en el desarrollo de la creatividad, el tipo de trabajo en equipo y la capacidad de asumir riesgos.

6.6 BALANCE COMPETENCIAL

Para potenciar la empleabilidad se deben definir 8 pasos según García, (2011).

- a) Motivación; es decir **querer emplearse**.
- b) Autoconocimiento; **saber ser**, Trabajar el autoconocimiento para gestionar eficazmente las emociones.
- c) Conducta ocupacional; **saber estar** mostrando un comportamiento adaptado a la situación de desempleo y búsqueda activa de ocupación.
- d) Empowerment; **poder** comportarse adecuadamente disponiendo de los recursos necesarios para poder hacerlo.
- e) Conocimientos; **saber** y disponer de los conocimientos necesarios para potenciar nuestra empleabilidad.
- f) Habilidades; **saber hacer** y disponer de las habilidades necesarias para potenciar la empleabilidad.

6.7 PROCESO DEL DESARROLLO

6.7.1 PRECIO

La UNITEC ha sido pionera en el mejoramiento de la calidad de educación hacia sus alumnos, a costos accesibles y ofrecer a Honduras empleados y empresarios dignos. Es por esto que el costo de estos talleres de empleo son actividades formativas e informativas gratuitas dirigida a los alumnos y egresados para su mejora y/o conocimiento del mercado laboral y sus posibilidades profesionales de desarrollar capacidades y competencias, aptitudes y actitudes que formen y fomenten su empleabilidad. Los talleres previstos se desarrollarán en los auditorios de los centros universitarios del País.

6.7.2 PRODUCTO

a) Características

La UNITEC brinda a sus egresados y alumnos dos diferentes talleres de empleabilidad los cuales son impartidos por consultores especialista en selección de personal. Lo que se busca con estos talleres es familiarizar a los alumnos con el tema y lograr interés en ellos de participar junto con la universidad a formar un mejor candidato. Alumnos y egresados de las diferentes carreras pre grado y post grado estarán sirviéndose de este importantísimo método para mejora del perfil.

Una de las características más importantes es que UNITEC es la primera universidad a nivel nacional en ofrecer capacitaciones a sus alumnos y egresados referentes al tema de empleabilidad, y es que la relación con el estudiante no termina al este recibir el título, sino empieza la travesía con ellos como profesionales al ser incluidos a la Red de Egresados.

Uno de los mejores logros que pueda tener cualquier universidad es la calidad educativa de sus **egresados, vincularlos laboralmente**, y su satisfacción tanto personal como psicológica, así pues, para la realización de la Red de Egresados es en gran parte una iniciativa innovadora para reunir y contactar a gran escala egresados de la universidad y crear un vínculo a manera de promover la participación en actividades

como eventos sociales y culturales, talleres gratuitos de temas de interés hacia los inscritos.

b) Beneficios

Los Talleres de Empleabilidad potencian el conocimiento de las fortalezas y debilidades de los postulantes a un empleo, la entrega de herramientas para confeccionar un currículum atractivo, la preparación para entrevistas laborales y la negociación de las condiciones de una oferta laboral. Además, entregan información de las últimas tendencias del mundo del trabajo.

Con la impartición de estos talleres se busca entregar conocimientos y herramientas útiles y prácticas para aumentar la empleabilidad del egresado de la universidad Tecnológica de Centroamérica (UNITEC, Universidad Tecnológica Centroamericana).

c) Modalidad y tiempo de Duración

Los talleres “Taller de Empleabilidad” y “Taller de Emprendimiento” serán impartidos en los auditorios de la universidad en cada ciudad de localización, con una duración de 4 horas diarias por dos días a la semana correspondiendo a los días viernes y sábado (módulo I y II las primeras cuatro horas y módulo III y entrega de diploma el segundo día, para el Taller de Empleabilidad) y el Taller de Emprendimiento será impartido con un día lectura online y el siguiente día cinco horas de temas propuestos en el cronograma de actividades tabla número 4.

Red de Egresados, utilizando la página web actualmente utiliza la Universidad: www.unitec.edu

d) Perfil de Docentes

Para la puesta en marcha de dichos talleres es necesario contar con personal calificado en los temas a tratar para ello se definió un perfil para cada uno de los talleres.

- Taller de empleabilidad: conocimiento en planificación y articulación curricular y programas académicos.
- Taller emprendimiento:

6.7.3 PLAZA

a) Plan de Medios

Esta estrategia se apoya en la información obtenida y en el conocimiento del público objetivo de la campaña que se desea captar interés. La UNITEC; La universidad global de Honduras cuenta con espacios publicitarios en la televisión, internet, redes sociales y gráficas, logrando obtener el mayor número de frecuencia en gráficas. Por lo que se implementara una estrategia de difusión de la implementación de los talleres a partir de afiches, hojas volantes en las aulas de clase, cafeterías, buses y laboratorios, además de un punto de información ubicado en las instalaciones de la universidad para informar a los interesados.

6.7.4 PROMOCIÓN

a) Promoción y publicidad

En cuanto a publicidad, la Universidad tiene un nombre respetado y reconocido nacional e internacionalmente, sus esfuerzos inicialmente serán enfocados en el departamento de Francisco Morazán, así mismo la alianza con las futuras empresas contratistas de estos profesionales. Además de ofertas en las estaciones de fotocopias de la universidad para incentivarlos a que formen parte de estos talleres.

6.7.5 MARKETING OCUPACIONAL/ PERSONAL BRANDING

El propósito es conseguir identificación con las cualidades que se poseen para que el objetivo final sea favorable y de contratación inmediata.

a) crear cuenta en INTERNET.

b) Crear CV.

c) preparación anticipada al momento de la entrevista

6.7.6 CONTROL

Tabla 5. Cronograma de actividades

TALLER DE EMPLEABILIDAD		
<p>Primer día de taller</p> <p>4 horas</p> <p>Presencial</p>	<p style="text-align: center;">Módulo I: Empleabilidad y mercado laboral</p> <p style="text-align: center;">Módulo II: La entrevista</p> <p>La introducción y el desarrollo de temas utilizaran la metodología de charlas oral con el apoyo de presentaciones digitales. La duración de estos módulos es de 4 horas.</p>	<p>Finalizado los tres módulos (ocho horas) se procede a la entrega de los diplomas de participación</p>
<p>Segundo día de taller</p> <p>(4 horas)</p> <p>Presencial</p>	<p style="text-align: center;">Módulo III: Currículo vitae</p> <p style="text-align: center;">Entrega de Diplomas</p> <p style="text-align: center;">Refrigerio</p> <p>Se realizaran Trabajo en equipo, dinámicas de grupo como apoyo a la facilitación a la comprensión del tema. Con una duración de 4 horas</p>	
TALLER DE EMPRENDIMIENTO		
<p>Primer día de Taller.</p> <p style="text-align: center;">Online.</p> <p>Plataforma didáctica.</p>	<p style="text-align: center;">Apertura y presentación del taller.</p> <p style="text-align: center;">Propiedad intelectual</p> <p>Todo lo que un empresario o emprendedor necesita saber para la protección de sus intangibles.</p> <p>Herramientas contables y jurídicas para el lanzamiento de cualquier proyecto.</p> <p>Lectura de documentos y envío de resúmenes para evaluar que cada alumno lea el contenido.</p> <p>Aclaración de dudas o comentarios adicionales presencial.</p>	<p>Entrega diplomas de Emprendimiento y reconocimiento universitario a la mejor idea presentada.</p>
<p>Segundo día</p>	<p style="text-align: center;">Emprendimiento femenino</p> <p style="text-align: center;">Emprendimiento e Innovación</p>	

5 horas	Taller generando nuevas ideas	
	Caso exitoso de emprendimiento	
Presencial	Refrigerio y entrega de Diplomas	

La tabla número 5, es representativa al cronograma de actividades que se llevarán cabo para los talleres correspondientes así mismo medios de apoyo y metodología a utilizarse.

6.7.7 PRESUPUESTO

Las principales fuentes de gasto para la implementación de los talleres y red de egresados estarán descritas en la tabla número 6, detallada a continuación.

Tabla 5. Gastos para implementación de Talleres

INVERSIÓN	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	TOTAL
SUELDO Y SALARIOS	1 CATEDRÁTICO	L. 438 (POR HORA)	L.6,132
MATERIALES Y PAPELERÍA	25 PERSONAS	L.150 (PERSONA)	L.3,750
REFRIGERIO	25 PERSONAS	L. 1,800	L. 1,800
DIPLOMAS	25 PERSONAS	L. 30	750
<i>COSTO FIJOS</i>	→	→	L. 12,432
<i>COSTO TOTAL DE INVERSIÓN</i>	→	→	L. 14,296

Haciendo énfasis en la tabla número seis se puede observar los gastos que incurren en la implementación de dichos talleres que serán de beneficio para los egresados y alumnos de la UNITEC en pro de su inserción y/o estabilidad laboral, ofreciéndose estos talleres para las diferentes áreas y carreras impartidas en la universidad semestralmente.

Agregando a lo anterior, los gastos de la implementación de **Red de Egresados** no tiene **un costo asociado** debido a que la universidad posee una página web disponible, en donde se crearía un *link* que dirija a esta red.

6.7.8 IMPACTO

Gran parte de las dificultades que se viven hoy en las organizaciones, provienen de problemas en la adaptación del trabajador a cierto ideal de trabajo y ambiente laboral por un lado y, por otro, a la realidad laboral que trae mayores exigencias.

El hecho de participar en los Taller brindara a los beneficiarios medios de información y de motivación favorables a una búsqueda de empleo más intensa y variada, con mayor cantidad de alternativas y medios de búsqueda.

6.8 VENTAJA COMPETITIVA

UNITEC, a partir de la creación de talleres que mejoren o brinden la oportunidad de inserción laboral y transición de la universidad al mundo real, será la primera a nivel nacional en brindar un claro compromiso laboral hacia cada uno de sus estudiantes en la finalización de sus carreras, lo que significa para sus egresados una gran diferenciación frente a profesionales de otras universidades locales y nacionales.

La UNITEC trabajara de manera coordinada con las áreas de recursos humanos de seleccionadas empresas para identificar cuáles son las actitudes y competencias de los egresados y próximos a finalizar sus estudios que mejor se ajusten a los perfiles requeridos por las organizaciones, así contribuyendo a los desafíos del competitivo entorno empresarial, formando día con día egresados capaces de entender el entorno cambiante y reaccionar oportunamente.

BIBLIOGRAFÍA

1. Economía y Negocios. (2006).
2. *Selección por Competencias*. (2006). Buenos Aires: Granica.
3. Alles, M. A. (2006). Dirección Estratégica de Recursos Humanos.
4. Anón. (2006).
5. Avila. (2012).
6. *Código de Trabajo Art.19*. (s.f.).
7. (s.f.). *Código del Trabajo Art. 37*.
8. *Código del Trabajo Art.269*. (s.f.).
9. COHEP. (s.f.). *Consejo Hondureño de la Empresa Privada*.
10. CONOCER. (2002).
11. DRAE. (2012). *Diccionario de la Real Academia Española*.
12. Fontana, C. (2004). Mexico.
13. García, J. G. (2011). *empleabilidad y técnicas de búsqueda de empleo*.
14. GIZ. (s.f.). *Cooperación internacional Alemana*.
15. HEC. (2009-2011). Honduras En Cifras. En *Banco Central de Honduras* (pág. 34).
16. INE. (2011). *Instituto Nacional de Estadística*.
17. INEM. (2010). *Instituto Nacional de Empleo*.
18. INJ. (s.f.). *Instituto Nacional de la Juventud*.
19. Labor, U. S. (2012). *payscale*. Obtenido de <http://www.PayScale.com>

20. Lobo Sosa, P. (2012). *sesion de consejo de ministros*.
21. Martens, D. (2000). *vocational socialisation and competence development*. Luxemburgo.
22. Nordhaus, S. (2006). *Economia*. Madrid: Mc-Graw-Hill.
23. PEA. (s.f.). *Población Economicamente Activa*.
24. PEJ. (2011-2013). *Plan de Empleo Juvenil*.
25. Plan de Nación. (2010-2022). Decreto legislativo No.286-2009.
26. RAE. (s.f.). *Real Academia Española*.
27. Rio, E. d. (1991). *Formacion y Empleo, Gestion por competencias* .
28. Riordan, T., & Rosas, G. (2003). *core works skills*. Ginebra .
29. Robles, A. (4 de 10 de 1956). *Mercado de trabajo*.
30. Sabin, R. G. (2005). *Las TIC´s como herramienta de mejora*. España: ideaspropias.
31. SEH. (s.f.). *Secretaría de Educación de Honduras*. Obtenido de http://www.se.gob.hn/index.php?a=Webpage&url=educ_superior
32. SES. (s.f.). *Educacion Superior*. Obtenido de http://www.se.gob.hn/index.php?a=Webpage&url=educ_superior
33. STSS. (s.f.). *Secretaría de Estado en los despachos de Trabajo y Seguridad Social*. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.hn/>
34. U.N.A.H. (s.f.). *Universidad Nacional Autonoma de Honduras*.
35. UNITEC. (s.f.). *Universidad Tecnologica de Centroamerica*.
36. Visión de Pais; Plan de Nación. (2010).
37. Zvi, B., & Merton, R. C. (2003). *Finanzas*. Pearson.

ANEXOS

ANEXO 1: SALARIO MÍNIMO PARA EL AÑO 2012

N°	RAMA DE ACTIVIDAD ECONOMICA	TAMAÑO DE EMPRESAS POR NUMERO DE TRABAJADORES	SALARIO MINIMO 2012 MENSUAL	SALARIO MINIMO 2012 JORNADA ORDINARIA DE 8 HORAS LABORALES	SALARIO MINIMO POR HORA
1	Agricultura, Silvicultura, Caza y Pesca	De 1 a 10	4,612.61	153.75	19.22
		De 11 a 50	4,853.38	161.78	20.22
		De 51 a 150	4,882.79	162.76	20.34
		De 151 en adelante	4,929.21	164.31	20.54
2	Explotación de minas y canteras	De 1 a 10	6,301.68	210.06	26.26
		De 11 a 50	6,490.74	216.36	27.04
		De 51 a 150	6,784.82	226.16	28.27
		De 151 en adelante	6,849.32	228.31	28.54
3	<u>Industria manufacturera</u> Fabril y artesanal	De 1 a 10	6,185.52	206.18	25.77
		De 11 a 50	6,580.46	219.35	27.42
		De 51 a 150	6,878.62	229.29	28.66
		De 151 en adelante	6,944.01	231.47	28.93
4	Regionalizado		3,463.89	115.46	14.43
5	Electricidad, Gas y Agua	De 1 a 10	6,504.96	216.83	27.10
		De 11 a 50	6,700.11	223.34	27.92
		De 51 a 150	7,003.68	233.46	29.18
		De 151 en adelante	7,070.26	235.68	29.46
6	Construcción	De 1 a 10	6,388.80	212.96	26.62
		De 11 a 50	6,580.46	219.35	27.42
		De 51 a 150	6,878.62	229.29	28.66
		De 151 en adelante	6,944.01	231.47	28.93
7	Comercio al por mayor y menor. Restaurantes y Hoteles	De 1 a 10	6,388.80	212.96	26.62
		De 11 a 50	6,580.46	219.35	27.42
		De 51 a 150	6,878.62	229.29	28.66
		De 151 en adelante	6,944.01	231.47	28.93
8	Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	De 1 a 10	6,446.88	214.90	26.96
		De 11 a 50	6,640.29	221.34	27.87
		De 51 a 150	6,941.15	231.37	28.92
		De 151 en adelante	7,007.14	233.57	29.20
9	Establecimientos Financieros, bienes inmuebles y servicios prestados a la empresa	De 1 a 10	6,563.04	218.77	27.35
		De 11 a 50	6,759.93	225.33	28.17
		De 51 a 150	7,066.21	235.54	29.44
		De 151 en adelante	7,133.39	237.78	29.72
10	Servicios comunales, Sociales y Personales	De 1 a 10	6,272.64	209.09	26.14
		De 11 a 50	6,460.82	215.36	26.92
		De 51 a 150	6,753.55	225.12	28.14
		De 151 en adelante	6,817.75	227.26	28.41
11	Actividades de investigación y seguridad, Actividades de limpieza de edificios	De 1 a 10	6,583.04	218.77	27.35
		De 11 a 50	6,759.93	225.33	28.17
		De 51 a 150	7,023.65	234.12	29.27
		De 151 en adelante	7,023.65	234.12	29.27
12	Actividades de hospitales	De 1 a 10	6,272.64	209.09	26.14
		De 11 a 50	6,460.82	215.36	26.92
		De 51 a 150	6,712.87	223.76	27.97
		De 151 en adelante	6,712.87	223.76	27.97

Fuente: Código del Trabajo

ANEXO 2: SALARIO MÍNIMO PARA EL AÑO 2013

N°	RAMA DE ACTIVIDAD ECONOMICA	TAMAÑO DE EMPRESAS POR NUMERO DE TRABAJADORES	SALARIO MINIMO 2012 MENSUAL	SALARIO MINIMO 2012 JORNADA ORDINARIA DE 8 HORAS LABORALES	SALARIO MINIMO POR HORA
1	Agricultura, Silvicultura, Caza y Pesca	De 1 a 10	4,870.91	162.36	20.30
		De 11 a 50	5,125.17	170.84	21.35
		De 51 a 150	5,187.48	172.92	21.61
		De 151 en adelante	5,286.58	176.22	22.03
2	Explotación de minas y canteras	De 1 a 10	6,654.57	221.82	27.73
		De 11 a 50	6,854.22	228.47	28.56
		De 51 a 150	7,208.19	240.27	30.03
		De 151 en adelante	7,345.89	244.86	30.61
3	<u>Industria manufacturera</u> Fabril y artesanal	De 1 a 10	6,531.91	217.73	27.22
		De 11 a 50	6,948.97	231.63	28.95
		De 51 a 150	7,307.84	243.59	30.45
		De 151 en adelante	7,447.45	248.25	31.03
4	Regionalizado		3,657.87	121.93	15.24
5	Electricidad, Gas y Agua	De 1 a 10	6,869.24	228.97	28.62
		De 11 a 50	7,075.31	235.84	29.48
		De 51 a 150	7,440.71	248.02	31.00
		De 151 en adelante	7,582.86	252.76	31.60
6	Construcción	De 1 a 10	6,746.57	224.89	28.11
		De 11 a 50	6,948.97	231.63	28.95
		De 51 a 150	7,307.84	243.59	30.45
		De 151 en adelante	7,447.45	248.25	31.03
7	Comercio al por mayor y menor. Restaurantes y Hoteles	De 1 a 10	6,746.57	224.89	28.11
		De 11 a 50	6,948.97	231.63	28.95
		De 51 a 150	7,307.84	243.59	30.45
		De 151 en adelante	7,447.45	248.25	31.03
8	Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	De 1 a 10	6,807.91	226.93	28.37
		De 11 a 50	7,012.14	233.74	29.22
		De 51 a 150	7,374.28	245.81	30.73
		De 151 en adelante	7,515.15	250.51	31.31
9	Establecimientos Financieros, bienes inmuebles y servicios prestados a la empresa	De 1 a 10	6,930.57	231.02	28.88
		De 11 a 50	7,138.49	237.95	29.74
		De 51 a 150	7,507.15	250.24	31.28
		De 151 en adelante	7,650.56	255.02	31.88
10	Servicios comunales, Sociales y Personales	De 1 a 10	6,623.91	220.80	27.60
		De 11 a 50	6,822.63	227.42	28.43
		De 51 a 150	7,174.97	239.17	29.90
		De 151 en adelante	7,312.04	243.73	30.47
11	Actividades de investigación y seguridad, Actividades de limpieza de edificios	De 1 a 10	6,930.57	231.02	28.88
		De 11 a 50	7,138.49	237.95	29.74
		De 51 a 150	7,416.97	247.23	30.90
		De 151 en adelante	7,416.97	247.23	30.90
12	Actividades de hospitales	De 1 a 10	6,623.91	220.80	27.60
		De 11 a 50	6,822.63	227.42	28.43
		De 51 a 150	7,088.29	236.29	29.54
		De 151 en adelante	7,088.79	263.29	29.54
13	Empresas acogidas a la ley de Zonas libres	De 1 en adelante	4,982.13	166.07	20.76

Fuente: código del Trabajo

ANEXO 3: ENCUESTA APLICADA

1. Datos Demográficos

1. Año de graduación
2. De que campus se graduó
3. Género
4. Estado civil
5. Edad
6. Al momento de finalizar la maestría poseía trabajo?
 - a. Si
 - b. No

2. No empleados

7. Cuanto tiempo le tomo encontrar trabajo después de graduarse?
 - a. De 1 a 6 meses
 - b. De 7 a 12 meses
 - c. Más de un año
 - d. Todavía no he encontrado trabajo (continua a pregunta 11)
8. De la siguiente lista por favor seleccione 5 razones que usted considera ha limitado su oportunidad para encontrar trabajo?

Falta de experiencia
Falta de oportunidades laborales en la región que quieres
Falta de conocimientos técnicos en áreas específicas (de tu carrera)
Bajo nivel de ingles
Falta de desarrollo de trabajo en equipo, capacidad para trabajar bajo presión ética
Falta de oportunidades laborales para tu carrera
Falta de actualización de conocimientos
Por edad me descartan en los procesos de reclutamiento
Los puestos que se ofrecen pagan muy poco
Los puestos que se ofrecen no me satisfacen profesionalmente
Las expectativas laborales (crecimiento personal y desarrollo de carrera) son poco atractivas
He presentado CV pero no me llaman a muchas entrevistas
Fallo en alguna etapa de la entrevista laboral (psicológica, prueba de habilidades no técnicas)

9. En el trabajo que me encuentro en la actualidad mi nivel de toma de decisiones es?

- a. Nivel operativo
- b. Gerencia media
- c. Alta gerencia

10. Cuál es el rango salarial en el que se encuentra?

- a. 10,000 a 20,000
- b. 20,000 a 25,000
- c. 25,000 a 30,000
- d. 30,000 a 35,000
- e. 35,000 a 40,000
- f. 40,000 a 50,000
- g. Arriba de 50,000

11. En que rubro está laborando?

Especifique _____

12. Que tan de acuerdo esta con el siguiente enunciado?

	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni acuerdo, ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)
El hecho de haberse graduado de maestría en finanzas le ayudo a encontrar trabajo					

3. Empleados

13. Cuanto tiempo llevaba laborando con la empresa con la que se encontraba al momento de egresar de la maestría?

- a. Menos de 1 año
- b. 1-2 años
- c. 3-4 años
- d. 5-6 años
- e. Más de 6 años

14. En que rubro se encuentra la empresa en la que se encontraba trabajando al momento de graduarse de la maestría?

Especifique _____

15. El haberse graduado de la maestría en Finanzas de UNITEC le ayudo a?

- a. Obtener un mejor puesto laboral (aumento salarial)
- b. Aumento salarial (conservo puesto en el que estaba con anterioridad)

- c. Encontrar una mejor oportunidad de trabajo en otra empresa
 - d. Ninguna de las anteriores
16. De cuanto fue el porcentaje de aumento que recibió sobre el salario que tenía?
- a. 10% -20%
 - b. 21%- 30%
 - c. 31%- 40%
 - d. 41%-50%
 - e. Más del 50%
- 17.Cuál es el rango salarial en el que se encuentra?
- h. 10,000 a 20,000
 - i. 20,000 a 25,000
 - j. 25,000 a 30,000
 - k. 30,000 a 35,000
 - l. 35,000 a 40,000
 - m. 40,000 a 50,000
 - n. Arriba de 50,000
18. En el caso de haber ascendido u obtenido una mejor oportunidad de empleo, en qué nivel de toma de decisiones lo coloca?
- a. Nivel operativo
 - b. Gerencia media
 - c. Alta gerencia
19. Que tan de acuerdo esta con el enunciado abajo detallado?

	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni acuerdo, ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)
El hecho de haberse graduado de maestría en finanzas le ayudo a conseguir mejor oportunidad de trabajo					

4. Evaluación satisfactoria Maestría en Finanzas de UNITEC

20. Por favor califique las características de la educación obtenida en la maestría en Finanzas de UNITEC?

	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni acuerdo, ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)

Maestros de calidad					
Conocimientos teóricos actualizados					
Información recibida de acuerdo a la realidad nacional					
Carga académica adecuada					
Métodos de enseñanza de punta					
Recibió clases con maestros del extranjero					
Doble titulación IEDE					

21. De forma general que tan de acuerdo esta con el siguiente enunciado?

	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni acuerdo, ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)
Estoy totalmente satisfecho con el servicio y educación ofrecidos por la maestría de Finanzas en UNITEC					

22. De las características que definen una maestría en UNITEC cuales fueron las que usted más valoró?

- a. _____
- b. _____
- c. _____

ANEXO 4: ENTREVISTA A EMPLEADORES

GENERALES

6. Cuantos empleados de UNITEC trabajan en la empresa?

7. En qué cargo dentro de la empresa se encuentran?

LA EMPRESA

1. Que tan importante es tener una maestría al momento de seleccionar o valorar un candidato?

2. Tiene más peso si se trata de un título de maestría de UNITEC?

3. Cual considera la principal diferencia entre un empleado sin maestría y uno con maestría?

4. Cómo valora a los egresados de la maestría en finanzas de UNITEC?

5. De qué forma ha sido el aporte por los egresados para la empresa?

g) Positivo

h) Negativo (explique porque) _____

6. Ha notado mejoría desde el momento que el empleado comenzó su maestría a cuando la finalizo?

7.Cuál cree usted que deban ser las competencias que debe tener el puesto de trabajo actual, cuáles cumplen?

a) Liderazgo

b) Pro actividad

c) Innovación

d) Ofrece alternativas innovadoras para solución de problemas

e) Trabajo en equipo

f) Capacidad de manejar múltiples tareas

g) Todas las anteriores

8. En caso de no cumplir ninguna de las competencias antes mencionadas cuales considera que son las más importantes que deben sobresalir en el empleado?

9. Como compara el desempeño de los egresados de la UNITEC con los de otras universidades?

10. En qué áreas considera usted necesario reforzar conocimientos para los egresados?

ANEXO 5: RESULTADO DE ENTREVISTA A EMPLEADORES

ENTREVISTA #1			
<p>NOMBRE ENTREVISTADO: Licda. Espinoza</p> <p>EMPRESA: Banco FICOHSA</p> <p>CARGO: Gte. RRHH</p>			
N° EGRESADOS DE UNITEC	DIFERENCIAS ENTRE EGRESADOS DE UNITEC Y OTRAS UNIVERSIDADES	VALORACIÓN DEL TÍTULO DE MAESTRÍA	COMPETENCIAS REQUERIDAS POR LA EMPRESA
Egresados de UNITEC Pregrado 80% Otras universidades 20% Egresados UNITEC Postgrado 60% Otras universidades 40%	Los egresados de UNITEC tienen buena preparación para diferentes áreas, aun cuando su orientación sea Finanzas o mercadotecnia, estos poseen herramientas útiles a ser aplicadas en cualquier área indistinta del título recibido.	La empresa no considera ningún factor que limite la oportunidad de trabajar en la organización. Las oportunidades laborales son calificadas en base a habilidades que el candidato presente y el desenvolvimiento que presente en el puesto.	-Liderazgo -Pro actividad -Trabajo en equipo -Orientado a resultados la de mayor importancia dentro de la empresa. *Todas estas son cumplidas por los empleados (egresados de UNITEC).
<p>OBSERVACIONES: Se considera de importancia el reforzamiento en conocimiento de inglés, porque no todos los alumnos que ingresan a la institución son titulados bilingües.</p>			
ENTREVISTA #2			
<p>NOMBRE DEL ENTREVISTADO: Licda. Mairena</p> <p>EMPRESA: SERCOM (CLARO HONDURAS)</p> <p>CARGO: Gte. RRHH</p>			
N° EGRESADOS DE UNITEC	DIFERENCIAS ENTRE EGRESADOS DE UNITEC Y OTRAS UNIVERSIDADES	VALORACIÓN DEL TÍTULO DE MAESTRÍA	COMPETENCIAS REQUERIDAS POR LA EMPRESA
Más del 60% de los empleados que	Son mejor educados en diferentes áreas no solamente en las de su	El título de la UNITEC es de mayor consideración al	-Liderazgo -Ofrece alternativas

representan las agencias de telefonía claro a nivel nacional, son egresados de UNITEC, con títulos de pre grado y postgrado. Desempeñando cargos desde atención al cliente hasta puestos gerenciales.	preparación. Desarrollan más rápidamente sus habilidades y esto trae consigo más rápidamente la obtención de aumentos de sueldo y/o la obtención de escala de puesto.	momento de un reclutamiento debido a que estos muestran un mayor compromiso son personas inculcadas con una educación de emprendimiento y alto nivel de preparación.	innovadoras -Solución de problemas -Trabajo en equipo -Orientado a resultados -Manejo de conflictos *Todas estas son cumplidas por los empleados (egresados de UNITEC).
---	---	--	---

OBSERVACIONES:

No se detectó factor negativo que fuese de interés para la investigación

ENTREVISTA #3

NOMBRE DEL ENTREVISTADO:

Licda. Ochoa

EMPRESA:

Bayer Agency Business

CARGO:

Gte. RRHH

N° EGRESADOS DE UNITEC	DIFERENCIAS ENTRE EGRESADOS DE UNITEC Y OTRAS UNIVERSIDADES	VALORACIÓN DEL TÍTULO DE MAESTRÍA	COMPETENCIAS REQUERIDAS POR LA EMPRESA
Se estima que un 6% son egresados de la UNITEC, con títulos de maestría en finanzas, mercadeo y publicidad.	Para esta empresa los egresados de UNITEC son personas emprendedoras, capaces de plantear ideas para posibles nuevos productos, facilidad de trabajo en equipo, a diferencia de los egresados de otras universidades. Los empleados egresados de dicha institución son personas comprometidas con su trabajo, cooperadoras. Su aporte para la empresa ha sido calificadopositivamente.	El obtener un empleo en esta agencia es de importancia el título de Maestría o ser egresado de UNITEC, si se postula a un puesto desde baja a alta jerarquía. Siendo estos casos muy poco comunes ya que para la empresa los perfiles de puestos más solicitados son aquellos enfocados a especialistas de la salud o ramas a fin.	-Innovación -Capacidad de manejar múltiples tareas - Pro actividad -Resultados obtenidos -Creatividad *Características que cumplen los egresados (empleados).

OBSERVACIONES:

Se observa debilidad en las áreas de control y prevención

ENTREVISTA #4

NOMBRE DEL ENTREVISTADO:

Abogado Alvarado

EMPRESA:

Congreso Nacional de Honduras

CARGO:

Dpto. RRHH

N° EGRESADOS DE UNITEC	DIFERENCIAS ENTRE EGRESADOS DE UNITEC Y OTRAS UNIVERSIDADES	VALORACIÓN DEL TÍTULO DE MAESTRÍA	COMPETENCIAS REQUERIDAS POR LA EMPRESA
<p>Se estima que un 54% de los egresados de UNITEC entre ellos pregrado y postgrado. Las personas que poseen el título de maestría en finanzas están laborando en cargos como: pagaduría, servicios generales, manejo de presupuesto entre otras.</p>	<p>El hecho de recibir un título de Maestría en Finanzas en UNITEC el egresado tiene más respaldo para asegurar un puesto o empleo, y en el área de trabajo sobresalen en que se pueden desenvolver en diferentes áreas y desempeñar su trabajo en diferentes funciones, no solo, en áreas específicas de su orientación universitaria. Dichos egresados tienen un liderazgo bien constituido y los hace sobresalir entre otros empleados, superando a la Universidad Autónoma en aspectos como logística e infraestructura.</p>	<p>Es de suma importancia el nivel de educación que el candidato presente, vale la pena decir que un título de Maestría es más valorado al momento de reclutar personal que un título de pregrado, pero debido al rubro de esta organización los contactos políticos son la fuente más confiable para poder obtener e ingresar a formar parte de la organización.</p>	<p>-Liderazgo -Innovación -Alternativas innovadoras -Solución de problemas</p> <p>*Cumpliendo cada una en sus puestos de trabajo a totalidad.</p>

OBSERVACIONES:

-No es de conocimiento el pensum académico de la institución educativa por tal motivo no se pueden enmarcar fallas en cuanto a la educación que ofrecen.

-Los alumnos obtienen una orientación muy generalizada.