



FACULTAD DE POSTGRADO

TESIS DE POSTGRADO

**MEDICIÓN DE LA EFICACIA CON INDICADORES DE
CONOCIMIENTO, EMPLEABILIDAD Y PRESTIGIO DE LAS
MAESTRÍAS DE UNITEC**

SUSTENTADO POR:

ALBA MARÍA DÍAZ VALENZUELA

NADIA ALEJANDRA ROJAS ALVARENGA

**PREVIA INVESTIDURA AL TÍTULO DE
MÁSTER DE DIRECCIÓN EMPRESARIAL**

TEGUCIGALPA, F.M.,

HONDURAS, C.A.

NOVIEMBRE, 2014

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTROAMERICANA

UNITEC

FACULTAD DE POSTGRADO

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

RECTOR

LUIS ORLANDO ZELAYA MEDRANO

SECRETARIO GENERAL

JOSÉ LÉSTER LÓPEZ

VICERRECTOR ACADÉMICO

MARLON ANTONIO BREVÉ REYES

DECANO DE LA FACULTAD DE POSTGRADO

DESIREE TEJADA

**MEDICIÓN DE LA EFICACIA CON INDICADORES DE
CONOCIMIENTO, EMPLEABILIDAD Y PRESTIGIO DE LAS
MAESTRÍAS DE UNITEC**

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

**MÁSTER EN
DIRECCIÓN EMPRESARIAL**

**ASESOR METODOLÓGICO
CINTHIA ISELA CANO ACOSTA**

**ASESOR TEMÁTICO
GERARDO ENRIQUE LUJANO**

MIEMBROS DE LA TERNA (O COMISIÓN EVALUADORA):

**YESICA GOTI
FREDES VÁSQUEZ
DIANA CÁRCAMO**



FACULTAD DE POSTGRADO

MEDICIÓN DE LA EFICACIA CON INDICADORES DE CONOCIMIENTO, EMPLEABILIDAD Y PRESTIGIO DE LAS MAESTRÍAS DE UNITEC

AUTORES:

Alba María Díaz Valenzuela y Nadia Alejandra Rojas Alvarenga

Resumen

La Universidad Tecnológica Centroamericana, UNITEC, es un centro universitario de renombre dentro del territorio hondureño. Pretendiendo conocer la calidad en cuanto a las maestrías que ofrece se realiza dicha investigación, donde el fin principal es medir la eficacia con indicadores de conocimiento, empleabilidad y prestigio de las maestrías que actualmente ofrece. Tras la aplicación de encuestas a los graduados de las maestrías de UNITEC entre los años 2010-2014, cinco encuestas y tres entrevistas realizadas a expertos, quienes son los posibles empleadores del mercado laboral; se logró determinar que las maestrías de UNITEC son eficaces en términos de prestigio y conocimiento según estudiantes y expertos del mercado laboral; la variable de empleabilidad es deficiente y la misma es difícil de medir a exactitud debido a condiciones externas a UNITEC. Según el análisis realizado se detectaron ciertas debilidades dentro del sistema general de maestrías de UNITEC, razón por la cual se desarrolló un plan de mejora, el cual pretende dar importancia a las sugerencias establecidas por los graduados así como también enfocarse en erradicar las deficiencias con las que se cuenta actualmente para así incrementar el grado de eficacia de las maestrías de UNITEC año con año.

Palabras claves: Eficacia, Maestrías, Plan de Mejora, UNITEC



GRADUATE SCHOOL

MEASURE OF THE EFFICACY WITH INDICATORS OF KNOWLEDGE, EMPLOYABILITY AND PRESTIGE OF THE MASTERS OF UNITEC

By:

Alba María Díaz Valenzuela y Nadia Alejandra Rojas Alvarenga

Abstract

The “Universidad Tecnológica Centroamericana, UNITEC,” is a renowned university in the Honduran territory. The following research is developed pretending to know the quality in terms of the masters it offers, where the main purpose is to measure the efficacy with indicators of knowledge, employability and prestige of the masters currently offered. After conducting surveys to the graduates of the masters of UNITEC between the years 2010-2014, five surveys and three interviews applied to experts known as the possible labor market employers; it was determined that the masters of UNITEC are efficacious in terms of prestige and knowledge according to the student’s and labor market expert’s opinions; the variable employability is poor and it’s difficult to measure accurately due to the external conditions of UNITEC. According to the analysis made, certain weaknesses were detected within the overall system of the masters of UNITEC, reason why an improvement plan was developed which aims to give importance to the suggestions provided by the graduates, as well as focusing on eradicating current deficiencies, in order to increase the efficacy of the masters of UNITEC year after year.

Keywords: Efficacy, Improvement Plan, Masters, UNITEC

DEDICATORIA

A Dios

Por sus infinitas bendiciones y por nunca desampararnos en especial a lo largo de este trayecto de formación académica el cual nos ha permitido culminar con éxito.

A nuestros padres

Por su amor y apoyo incondicional. Por ser nuestro ejemplo de vida y aquellos que nos impulsan a ser mejores cada día.

AGRADECIMIENTOS

A todos aquellos que de una u otra manera contribuyeron a que desarrolláramos y culmináramos de manera exitosa esta investigación.

Gracias por sus consejos y el tiempo que nos dedicaron.

ÍNDICE

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN	1
1.1 INTRODUCCIÓN	1
1.2 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA	2
1.2.1 EDUCACIÓN.....	2
1.2.2 UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTROAMERICA (UNITEC)	5
1.3 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA.....	6
1.3.1 ENUNCIADO DEL PROBLEMA.....	6
1.3.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	7
1.3.3 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN.....	7
1.4 OBJETIVOS DEL PROYECTO	7
1.4.1 OBJETIVO GENERAL	7
1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	7
1.5 JUSTIFICACIÓN	8
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	10
2.1 GESTIÓN DE LA CALIDAD	10
2.1.1 CONCEPTOS Y DEFINICIONES.....	10
2.1.2 PROCESOS DE CALIDAD Y SUS RESULTADOS	10
2.1.3 PRODUCTIVIDAD	12
2.1.4 EFICACIA, EFICIENCIA Y EFECTIVIDAD	13
2.1.5 MEJORA CONTINUA	13
2.2 EDUCACIÓN SUPERIOR Y SU EFICACIA EDUCATIVA.....	14
2.3 EDUCACIÓN SUPERIOR EN HONDURAS.....	19
2.3.1 HISTORIA Y EVOLUCIÓN.....	19

2.3.2 LLEY REGULADORA	20
2.3.2 POSTGRADOS.....	22
2.4 EMPLEABILIDAD	25
2.5 CASOS DE ÉXITO	27
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA	30
3.1 CONGRUENCIA METODOLÓGICA	30
3.1.1 LA MATRIZ METODOLÓGICA	31
3.1.2 DEFINICIÓN OPERACIONAL DE LAS VARIABLES	31
3.1.3 HIPÓTESIS	33
3.2. ENFOQUES Y MÉTODOS.....	34
3.3 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	35
3.3.1 POBLACIÓN	35
3.3.2 MUESTRA	36
3.3.3 UNIDAD DE ANÁLISIS	36
3.3.4 UNIDAD DE RESPUESTA.....	37
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS APLICADOS.....	37
3.4.1 INSTRUMENTOS	37
3.4.2 TÉCNICAS	37
3.4.3 PROCEDIMIENTOS	38
3.5 FUENTES DE INFORMACIÓN	39
3.5.1. FUENTES PRIMARIAS.....	39
3.5.2. FUENTES SECUNDARIAS	40
3.6 LIMITANTES DEL ESTUDIO	40
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y ANÁLISIS.....	41

4.1 RESULTADOS Y ANÁLISIS DE LA ENCUESTA A GRADUADOS DE LA MAESTRÍAS DE UNITEC	41
4.2 RESULTADOS Y ANÁLISIS DE LA ENCUESTA A EXPERTOS	73
4.3 RESULTADOS Y ANÁLISIS DE LA ENTREVISTA A EXPERTOS	79
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	86
5.1. CONCLUSIONES.....	86
5.2. RECOMENDACIONES	94
CAPÍTULO VI. APLICABILIDAD.....	95
6.1 PLAN PARA MEJORAR LA EFICACIA DE LAS MAESTRÍAS DE UNITEC	95
6.1 DESCRIPCIÓN DEL PLAN DE MEJORA	95
6.1.1 BOLSA VIRTUAL DE EMPLEO DE UNITEC	95
6.1.2 SISTEMA EDUCATIVO DE UNITEC	96
6.1.3 ESTRATEGIAS DE MERCADEO	97
6.1.4 FORTALECIMIENTO AL SISTEMA DE QUEJAS Y SUGERENCIAS	98
6.1.5 IMPULSO DE LAS MAESTRÍAS A TRAVÉS DE PRESTIGIOSAS EMPRESAS	98
BIBLIOGRAFÍA.....	100
ANEXOS.....	105
ANEXO 1 ENCUESTA A GRADUADOS DE LAS MAESTRÍAS DE UNITEC	105
ANEXO 2 ECUESTA A EXPERTOS	110
ANEXO 3 ENTREVISTA A EXPERTOS	112
ÍNDICE DE TABLAS.....	114
ÍNDICE DE FIGURAS	117

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 INTRODUCCIÓN

La siguiente investigación pretende profundizar en el tema de la medición de la eficacia de las maestrías de UNITEC. Se basa en tres principales indicadores que son el conocimiento adquirido por los maestrantes, la empleabilidad generada y el prestigio que las maestrías poseen. Se pretende que a través de dicha investigación se logre determinar la calidad que reflejan las maestrías de UNITEC.

A través del Capítulo I se plantean las generalidades del problema. Se establecen los antecedentes del problema e inmediatamente se define en qué consiste el problema, las preguntas de investigación a las que se desea conocer sus respuestas, así como los objetivos que son la meta principal de dicha investigación. Así mismo se detalla la justificación del por qué realizar una investigación acerca de la medición de la eficacia de las maestrías de UNITEC, razón que termina de concretizar el estudio y su propósito.

El Capítulo II contiene el marco teórico en el cual se recopila toda aquella información documental relacionada con el problema de investigación. Se definen las principales ramificaciones del tema como ser los términos de calidad, conocimiento, empleabilidad y prestigio, indicadores que forman parte esencial y que dan vida y dirección a la investigación. Aquí mismo también se profundiza acerca del desenvolvimiento del nivel de postgrado dentro de Honduras, se hace mención de quién es el encargado de regularlo así como también se hace referencia a ciertas leyes hondureñas que dictan la pauta de su organización y desarrollo.

La metodología de la investigación se desarrolla en el Capítulo III, misma que se utiliza para alcanzar los objetivos planteados dentro de la investigación. Se enlistan las variables que se pretenden medir así como se expone la hipótesis de la investigación, la cual pretende ser aceptada o refutada. Así mismo se describe el diseño y enfoque de la investigación y se realiza el cálculo de la muestra según la población definida, misma que se compone de los egresados de las maestrías de UNITEC desde el año 2010 al 2014 y los expertos conocidos como los jefes o

gerentes de recursos humanos de prestigiosas empresas de Tegucigalpa. Una vez descrita la muestra se definen los instrumentos a utilizar para la investigación, mismos que contribuirán a la comprobación de la hipótesis.

En el Capítulo V se establecen las conclusiones obtenidas a través de la investigación y las recomendaciones formuladas en base a las debilidades que expuso la misma. El contenido del Capítulo VI se enfoca en la aplicabilidad donde se plantea un Plan de Mejora a través del cual se pretende atacar las debilidades actuales con que se cuenta y también dar mayor realce a las maestrías de UNITEC y los resultados u efectos que las mismas generen.

1.2 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

1.2.1 EDUCACIÓN

El ser humano desarrolla su vida a través del aprendizaje, son las necesidades del entorno lo que obligan al mismo a buscar las formas apropiadas para su educación y evolución. Diariamente es necesario que lo aprendido a través de los años sea implementado y tenga el impacto idóneo en la sociedad. La educación con el paso del tiempo ha logrado progresar y adaptarse a las nuevas necesidades humanas.

La educación antigua y moderna son dos conceptos relacionados, ya que los nuevos sistemas y formas de educación tienen como origen las culturas de los antepasados. El inicio se da desde el año 1000 a.C. hasta el año 500 d.C. donde se marcó la evolución de fases complejas de la educación, donde el mundo mediterráneo conoció a profundidad una educación clásica y donde grandes educadores como lo fueron Platón e Isócrates brindaron grandes aportes para un sistema educativo coherente y determinado. La educación clásica logró extenderse fuera del mundo griego, llegando a Roma, a Italia y al Occidente latinizado; lo cual permitió que la misma se desarrollara y lograra abarcar el periodo helenístico y la afluencia de la savia romana (Marrou, 1985).

Marrou (1985) hace mención a una definición clara de lo que es la educación donde indica que: “la educación es la técnica colectiva mediante la cual una sociedad inicia a su generación joven en los valores y en las técnicas que caracterizan la vida de su civilización” (p. 9). Cabe mencionar que al basarse en dicha definición se confirma que la educación es un elemento que ha estado siempre presente y seguirá evolucionando con el paso del tiempo; y es por la misma razón que está se ha dado en diferentes escenarios o de diversos tipos: educación formal, educación no formal y educación informal.

La educación formal es aquella que involucra los primeros años de escuela hasta los últimos años de la Universidad, es el sistema educativo altamente institucionalizado. La educación no formal es toda actividad realizada con un fin educativo, pero se desarrolla fuera del marco del sistema oficial. Finalmente la educación informal es la educación a la que continuamente está expuesto el ser humano, esto propiciado por las experiencias vividas y por su relación con el entorno; son conocimientos, habilidades y actitudes adquiridas (Aretio, Blanco, & Corbella, 2009).

1.2.1.1 LA EDUCACIÓN EN HONDURAS

El artículo 2 de la Ley Fundamental de Educación de Honduras establece que:

La educación es el derecho humano que tiene toda persona a recibir el conocimiento que propicie el desarrollo de su personalidad y de sus capacidades, en condiciones de libertad e igualdad, teniendo como eje transversal el respeto a la dignidad del ser humano. (Congreso Nacional de la República, 2012, p. 2)

Durante el período colonial la Provincia de Honduras se encontraba bajo el dominio de las órdenes religiosas y se situaba como uno de los sistemas más atrasados en vista de que predominaba el escolasticismo. Con el paso del tiempo el modelo educativo hondureño se ha desarrollado, producto de los cambios propuestos e implementados al mismo, tomando en consideración las ideas y procesos de otras sociedades. Uno de los momentos importantes para dicho cambio se da en 1821,

con la proclamación de la independencia nacional, es aquí donde surge la generalización pública de la enseñanza.

Entre los años 1830 a 1847 suceden dos acontecimientos de suma importancia. En 1830 Francisco Morazán decretó la primera Ley de Educación y para el año 1847 queda establecida la educación superior en el país a raíz de la autorización que brinda el presidente de la República, el Dr. Juan Lindo, del funcionamiento de la “Sociedad del Genio Emprendedor y del Buen Gusto”. Fue durante la administración del Dr. Marco Aurelio Soto que se declara la educación como laica, gratuita y obligatoria y por primera vez se estructura el sistema educativo en los niveles primario, secundario y superior.

Para el año 1953 la estructura del sistema educativo cambia y se detallan nuevos niveles: educación preescolar, educación primaria, educación de adultos, extraescolar, educación media y educación superior (Secretaría de Educación de Honduras & Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 2001). En el artículo 156 de la Ley Fundamental de Educación se estableció que: “Los niveles de educación formal, serán determinados en la ley respectiva, excepto el nivel superior que corresponde a la Universidad Nacional Autónoma de Honduras” (Congreso Nacional de la República, 2012, p. 33). En consecuencia se crea la Ley de Educación Superior el 21 de septiembre de 1989, la cual “viene a regular con claridad la organización y funcionamiento del Sistema de Educación Superior que en sus 48 artículos reafirma los alcances constitucionales otorgados a la UNAH de desarrollar autónomamente y con exclusividad la Educación Superior” (Congreso Nacional de la República, 1989, p. 3)

La educación superior es el tercer nivel del sistema educativo. Es la educación impartida en las universidades, los colegios universitarios y los institutos tecnológicos, misma que se divide en dos niveles comúnmente conocidos como el pregrado y el postgrado (Ascensión Vizcaíno Cova, 2011). Las siguientes

universidades dentro del territorio hondureño han desarrollado ofertas académicas que cuentan con estudios de maestría:

- Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH),
- Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán (UPNFM),
- Universidad de San Pedro Sula (USPS),
- Universidad Nacional de Agricultura,
- Universidad Tecnológica Centroamericana (UNITEC),
- Universidad Tecnológica de Honduras (UTH),
- Universidad Católica de Honduras “Nuestra Señora Reina de la Paz” (UCNSP),
- Universidad Metropolitana de Honduras,
- Escuela Nacional de Ciencias Forestales (ESNACIFOR)
- Instituto Superior de Educación Policial
(Dirección de Educación Superior, 2008)

1.2.2 UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTROAMERICA (UNITEC)

“UNITEC es una institución privada de educación superior y fue fundada en el año 1987 con el propósito de convertirse en una alternativa para la formación universitaria, tanto por su innovadora oferta académica como por su propuesta y modelos educativos” («Historia | UNITEC | La Universidad Global de Honduras», s. f.). Desde su fundación, UNITEC ha logrado adaptarse al entorno, ha realizado cambios tanto en la estructura misma como en el sistema general de educación que ofrece.

Una de las adaptaciones con mayor impacto ha sido el formar parte de Laureate International Universities a partir del año 2005. UNITEC al convertirse en una Universidad Global ha sido capaz de ofrecer a su población estudiantil la amplia movilidad académica internacional. Programas como intercambios académicos, programas de doble titulación, pasantías en el exterior y cursos de verano en

universidades prestigiosas de la Red de Laureate son algunas de las facilidades únicas y de valor agregado que ofrece UNITEC («Historia | UNITEC | La Universidad Global de Honduras», s. f.).

UNITEC comienza el desarrollo del área de maestrías en el año 1995 con la apertura del Máster en Dirección de Mercadotecnia, misma que tuvo tres reformas en el plan de estudio en un periodo desde 1997 hasta el año 2006. El siguiente año se apertura la Maestría en Finanzas y seguidamente la Maestría de Dirección de Recursos Humanos. Para el año 2000 se crea la Maestría en Dirección Empresarial así como la Maestría de Derecho Empresarial. La Maestría de Ingeniería en Estructuras se crea en el año 2005, y para el año 2006 se comienza con la Maestría en Desarrollo Local y Turismo. Una de sus más recientes aperturas es la Maestría en Gestión de Operaciones y Logísticas y la Maestría en Gestión de Tecnologías de la Información (Vicky Escoto, 2014).

1.3 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

1.3.1 ENUNCIADO DEL PROBLEMA

Al presente en Tegucigalpa existe una población de graduados de maestría provenientes de distintas universidades de Honduras y del extranjero; profesionales capaces de implementar diferentes conocimientos, actitudes y habilidades en el ámbito laboral. UNITEC como una universidad que busca la formación de profesionales capaces de trascender en un entorno altamente competitivo, debe ofrecer un programa de postgrado de alta calidad y vanguardia, cuya eficacia debe ser continuamente medida a través de la empleabilidad, el prestigio de las maestrías y el conocimiento de los graduados, pretendiendo implementar mejoras a su sistema y así generar valor agregado en cada uno de los graduados.

1.3.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuál es el grado de eficacia de las maestrías de UNITEC según los indicadores de empleabilidad, prestigio de las maestrías y conocimiento de los graduados; y que plan de mejora se podría desarrollar?

1.3.3 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

- ¿Por qué razones el graduado eligió la maestría de UNITEC?
- ¿Qué características del graduado de postgrado son determinantes para el mercado laboral de Tegucigalpa?
- ¿Qué mejoras le han generado los conocimientos adquiridos por el graduado durante el periodo de maestría en el ámbito laboral?
- ¿Qué cambios debe implementar UNITEC para incrementar la efectividad y el posicionamiento de su maestría?

1.4 OBJETIVOS DEL PROYECTO

1.4.1 OBJETIVO GENERAL

Medir la eficacia de las maestrías de UNITEC a través de la empleabilidad, el conocimiento de los graduados y el prestigio de las mismas para proponer cambios que generen competitividad y un valor agregado en cada uno de sus graduados.

1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar las razones por qué el graduado eligió la maestría de UNITEC.
- Identificar qué características del graduado de postgrado son determinantes en el mercado laboral de Tegucigalpa.
- Describir las mejoras que han generado los conocimientos adquiridos por los graduados durante el periodo de maestría en el ámbito laboral.

- Definir los cambios que debe implementar UNITEC para incrementar la efectividad y el posicionamiento de su maestría.

1.5 JUSTIFICACIÓN

Las personas hoy en día se enfrentan a un entorno exigente, donde el conocimiento y la experiencia son pilares para la formación de los seres humanos. La gama y variedad de instituciones educativas permite a los individuos realizar comparaciones, donde se puedan determinar la elección óptima según sus necesidades. Dentro del territorio hondureño existen alrededor de 10 centros universitarios capaces de ofrecer una oferta académica como son las maestrías, las cuales hoy en día resultan ser un requisito necesario para ser competente en el mercado laboral.

Como resultado de la existencia de estas instituciones, UNITEC enfrenta una alta competencia en el área de postgrado. A raíz de esto, el Centro Universitario se ha propuesto el desarrollar una investigación para determinar la calidad de las maestrías que ofrece a la sociedad. Se analizará a través de dos vías, la eficiencia y la eficacia de las maestrías de UNITEC. Para investigar, analizar y medir la eficacia de las maestrías de UNITEC se tomará en consideración los indicadores de empleabilidad, el conocimiento de los graduados y el prestigio con que cuentan las maestrías. El análisis de estos indicadores es de suma importancia, reflejará un panorama de las fortalezas y debilidades con que cuenta actualmente su sistema educativo y determinará el nivel de calidad existente.

Es importante dar a conocer a UNITEC las diferentes razones por las cuales los graduados eligieron cursar las maestrías en UNITEC y las mejoras que han tenido en su desarrollo profesional. Se necesita analizar si el valor agregado que actualmente provee UNITEC ha permitido marcar la diferencia ante la competencia. Esta recopilación de información al ser analizada definirá que oportunidades de

mejora existen y cómo se pueden enfocar para crear profesionales capaces de competir y trascender en el mercado laboral. El garantizar una fuerza laboral más capacitada y competente que sea invertida en la producción y desarrollo de Honduras deben ser la visión constante de tan prestigiosa universidad como lo es UNITEC.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 GESTIÓN DE LA CALIDAD

2.1.1 CONCEPTOS Y DEFINICIONES

En la actualidad la calidad conforma diversos procesos y actividades de una empresa u organización, sin embargo este concepto ha evolucionado a un estilo de vida en las actividades cotidianas del individuo y su entorno. Se ha establecido “la calidad como la propiedad o conjunto de propiedades inherentes a algo, que permiten juzgar su valor” (La Academia, 2001); así mismo el término gestión hace referencia a la administración o manejo de un proceso, tarea o producto final. De acuerdo a Pola Maseda (2009) la Gestión de la Calidad se define como “el conjunto de acciones encaminadas a planificar, organizar y controlar la función de calidad en una empresa”(p.23) , independientemente de su rubro.

En la evolución de la calidad, la norma de International Standards Organization (ISO 9000) es una de las herramientas vitales para asegurar la calidad en el intercambio de productos o servicios. Existen diversas normas dentro del grupo de ISO enfocadas en diversos aspectos de satisfacción, siempre englobadas a la calidad. La norma ISO 9001: 2000, engloba todas las normas anteriores, y la ISO 9004:2000, la cual engloba recomendaciones para ejecutar la mejora, en conjunto buscan lograr la gestión moderna de la calidad a través de los procesos y actividades de una organización, conteniendo la eficacia reflejada en la satisfacción e impacto del cliente final y una mejora continua (Martínez, 2002).

2.1.2 PROCESOS DE CALIDAD Y SUS RESULTADOS

Según el artículo de Enfoque de Gestión de Procesos a los Programas de Maestría la Norma ISO 9000:2000 propone:

Un proceso puede ser definido como un conjunto de actividades enlazadas entre sí que, partiendo de uno o más entradas (inputs) las transforman, generando un

resultado (outputs), es decir es una secuencia de actividades orientadas a generar un valor añadido sobre una entrada para conseguir un resultado, y una salida que a su vez satisfaga los requerimientos del cliente. (Francisco Martín, Castellanos Quintero, & Gil Fundora, 2009, p. 6)

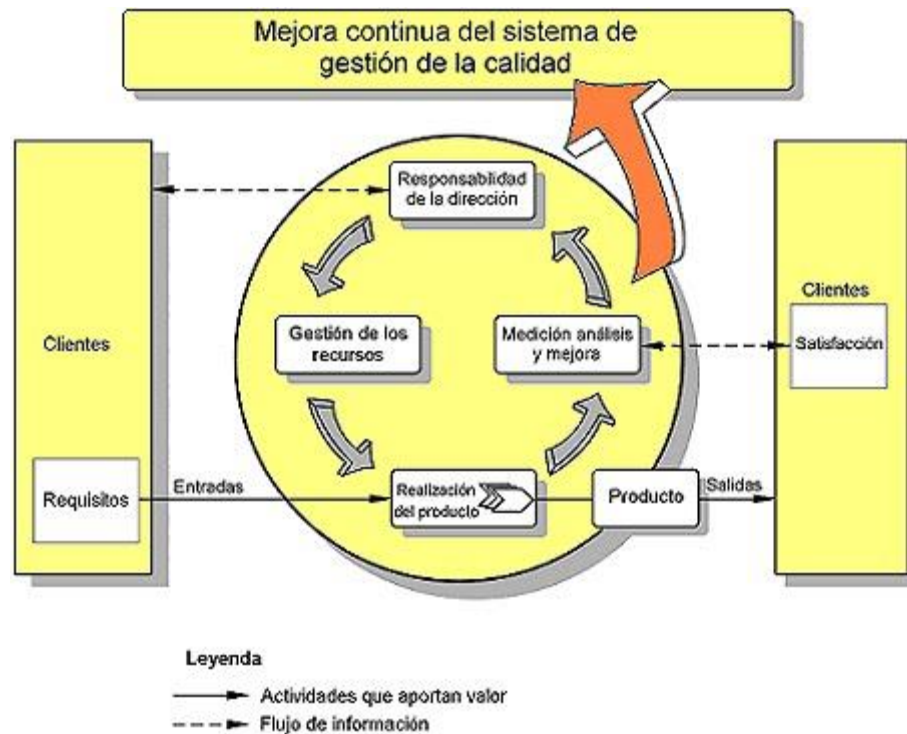


Figura 1. Norma ISO 9000:2000

La implementación de las normas de calidad ISO requieren una cultura organizacional madura, es decir poseer características propias identificadas en el diagnóstico antes de su implementación. Si el diagnóstico solo se limita a los procesos y no la cultura organizacional, durante la implementación surgirán diversos obstáculos que se generarán en impedimentos fuertes que interrumpen la eficacia de los procesos y la efectividad de los mismo en el resultado final esperado (González, 2009).

“El Desarrollo Organizacional es un término que se utiliza para abarcar un conjunto de intervenciones de cambios planeados, contruidos sobre valores democráticos

humanísticos, que buscan mejorar la eficacia organizacional y el bienestar de los empleados” (Robbins, 1996, p. 639).

Toda empresa debe alcanzar el desarrollo organizacional, por esta razón la “Consultoría del Proceso” es una de las herramientas principales para este cambio. Su objetivo es que un consultor externo ayude al cliente, conociendo a profundidad sobre los procesos que se deben de llevar a cabo. Esta herramienta parte de su similitud con la capacitación en sensibilidad que la eficacia de una organización mejora si se abordan los problemas interpersonales y se enfatiza y promueve el compromiso. El consultor debe desempeñarse en el diagnóstico y una relación de apoyo, no como la respuesta a los problemas (Sandoval Serrano, 2009).

Es de suma importancia considerar la perspectiva desde el cliente, ya que la finalización de un proceso da paso al siguiente y la salida del mismo sea la entrada del siguiente a través de una satisfacción continua. En el entorno universitario y de acuerdo a la definición de servicios, se pueden definir las interrelaciones con los procesos que se desarrollan y pueden identificarse a partir de las experiencias vividas en otras organizaciones con un enfoque en procesos (Francisco Martín, Castellanos Quintero, & Gil Fundora, 2009).

2.1.3 PRODUCTIVIDAD

Según York (1994):

La productividad puede definirse, simplemente, como la proporción entre entradas y salidas. Las entradas se refieren a la energía empleada en los procesos necesarios para producir las salidas. Cuanto mayor sea el esfuerzo empleado, mayores serán las entradas y, por consiguiente, menor la productividad. (p. 81)

En el mundo de los negocios, el incremento en los niveles de productividad conlleva a servicios que representan mayor interés por parte de los clientes, mayor ingreso, mejor rendimiento sobre los activos y mayores utilidades. Este último incremento significa más capital para invertir en crecimiento y expansión en el mercado, creando nuevas fuentes de empleo. La elevación de la productividad favorece a la

competitividad de una empresa en el mercado local e internacional y por ende la calidad en su producto final (M. L. Lefcovich, 2009)

2.1.4 EFICACIA, EFICIENCIA Y EFECTIVIDAD

De acuerdo al análisis realizado por González Medina (2009) estos tres elementos deben ser definidos de la siguiente manera en el ámbito laboral y académico:

Eficacia. Capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera, sin que priven para ello los recursos o los medios empleados.

Eficiencia. Capacidad para lograr un fin empleando los mejores medios posibles.

Efectividad. Cuantificación del logro de la meta. [...], debe entenderse que puede ser sinónimo de eficacia cuando se define como Capacidad de lograr el efecto que se desea. (p. 8)

Desde un enfoque gerencial, se plasma la eficiencia como la relación entre el producto y su resultado, reflejando la calidad del mismo durante su conversión y obteniendo los efectos deseados, minimizando los efectos indeseados (Zambrano, 2004). Por esta razón, el principio de la eficacia establece que el proceso de obtención de resultados deberá implicar la menor cantidad de eventualidades posibles, identificando fricciones como eventos encadenados y orientados a resultados.

2.1.5 MEJORA CONTINUA

Gracias a la calidad total, el término calidad, pasó de ser una herramienta de control a una estrategia empresarial basada en el liderazgo del Director de la organización y del cliente como el individuo que determina la calidad dentro de la empresa. Valdes (2009) menciona que: “La mejora continua de la calidad orienta los esfuerzos de todo el personal hacia una mejora constante de todas sus actividades, a ofrecer un valor agregado al cliente final” (p. 9)

Es de suma importancia contar con una ruta que determine el objetivo principal:

La mejora continua implica alistar a todos los miembros de la empresa en una estrategia destinada a mejorar de manera sistemática los niveles de calidad y productividad, reduciendo los costos y tiempos de respuestas, mejorando los índices de satisfacción de los clientes y consumidores, para de esa forma mejorar los rendimientos sobre la inversión y la participación de la empresa en el mercado. (M. Lefcovich, 2009, p. 5)

“Las empresas que mejor han perfeccionado su organización y su funcionamiento son además aquellas que mayores dificultades tienen para cambiar. Está organizado, previsto, controlado, ordenado, pero sus capacidades de reacción y de adaptación a los estímulos externos son limitadas” (Grouard & Meston, 2009, p. 7). El Kaizen se define como una metodología en la cual el sentido común se pone en práctica. Se centra en la mejora de los procesos y la satisfacción de las personas, siempre perfeccionando los estándares del trabajo establecido. Para el desarrollo de esta metodología es fundamental el trabajo en equipo, la inteligencia colectiva y el desarrollo óptimo de las relaciones humanas (Garza Elizondo, 2006).

2.2 EDUCACIÓN SUPERIOR Y SU EFICACIA EDUCATIVA

Loria Díaz (2002) indica que:

La educación debe ser considerada como un elemento que sirve de palanca del cambio del país, y como el medio principal para la generación de empleos, además de una participación más equitativa de la economía, del federalismo y apoyo al desarrollo regional. (p. 28)

Estos resultan ser los objetivos a ser alcanzados a través de la misma, siempre y cuando los factores que se involucran sean los más adecuados e idóneos. El conocimiento convencional crea una relación positiva y directa entre la riqueza y el desarrollo: entre más rico es el país, más alto nivel de desarrollo socioeconómico posee. Adicionalmente, la educación es universalmente aceptada como clave para incrementar la productividad y mejorar la riqueza personal. (Castro & Verdisco, 2002)

La gestión de calidad que se realiza en una empresa o comercio puede ser implementada en una institución educativa, sin embargo la labor que se desarrolla en estas instituciones, independiente de su complejidad, envuelve resultados que apenas pueden ser medibles. Componentes como incluyen el conocimiento, el sentimiento y la acción; componentes que son sujetos a la percepción y no siempre son medibles (Pinto, 1985).

De acuerdo a (Gómez Franco, 2009), la calidad se obtiene de la planificación del objetivo que se traza e incluye a todo el personal y a todas las áreas de la organización. Así mismo, la mejora continua se puede realizar en los siguientes 7 pasos, dando lugar a la calidad y por ende al impacto deseado de los estudios superiores:

- Información, sensibilización y motivación. Todas las personas de las instituciones deben modificar sus comportamientos a través de acciones formativas conociendo a detalle los procesos diseñados, su participación activa en los mismos y el seguimiento de los objetivos.
- Identificar el potencial de mejora. Encontrar el campo de mejora y que herramientas permiten que se proceda con lo acordado.
- Medición de la satisfacción de los clientes. Es un punto crucial para la mejora continua ya que mide la satisfacción del cliente final percibida en los medios sociales y productivos, convirtiendo los resultados en oportunidades de mejora.
- Diagnóstico interno. Se analizan las condiciones internas y la posibilidad que la mejora continua exista.
- Compromiso de la dirección. La dirección debe de poseer informes de auto evaluación o auto diagnóstico de las oportunidades detectadas y posibles mejoras a través de gestiones participativas que involucren a los miembros de la organización.
- Objetivos. Meta que se desea alcanzar a través de las actividades y oportunidades cuantificadas. La estrategia de la institución debe de estar reflejada en los objetivos, de esta forma la eficacia será reflejada.

- Planes de acciones directivas. Reafirmar la estrategia y misión institucional que respalden la mejora continua y un plan de comunicación interno y con el cliente externo en medición del impacto concerniente a las actividades de la institución. Así mismo desarrollar las competencias requeridas para la gestión del cambio.

De acuerdo a (Osoro, 1995), existen tres enfoques de la evaluación de la calidad educativa:

- Enfoque eficientista. Evaluación orientada al control por parte del Estado, rendición de cuentas, Docentes, inversión por estudiante, financiamiento. Este enfoque hace énfasis en la calidad ante la cobertura, es decir mejor calidad a un mayor número de personas, independientemente de los recursos utilizados.
- Enfoque evaluación de programas. Revisión y actualización de los elementos que conforman a los programas educativos de la institución como ser actualizaciones, metodología, media didáctica, sistema de evaluación y contenidos. Su principal objetivo es que los programas evaluados respondan de forma eficiente y eficaz en el logro de los objetivos vinculados al avance científico y tecnológico.
- Enfoque de eficacia. Verificación del grado de consecución de las metas y objetivos que se orientan a la mejora de la calidad y el impacto final de esta. La evaluación se implementa como un proceso para generar juicios de valor sobre los diversos elementos de la institución con el fin de mejorarlos. Así mismo, se enfoca en la revisión de los programas y la institución a la cual pertenecen para la actualización continua y la generación de modelos sistemáticos de evaluación utilizados para establecer parámetros preventivos y correctivos en caso de fallas en los procesos académicos y administrativos, incrementado su efectividad. Se incluyen procedimientos científicos, para la obtención de evidencias válidas y fiables, de forma interna como en un proceso de autorreflexión.

El mapa de procesos de la institución da paso a las diversas interacciones entre los diversos procesos, siendo estudios de Postgrado se relacionan procesos universitarios, considerando este programa como el proceso clave educativo que genera valor, acompañado de los procesos estratégicos y de apoyo similares a otras instituciones. Los procesos estratégicos como ser gestión estratégica, gestión de recursos financieros, recursos humanos y el posgrado en general, son responsabilidad de la alta dirección de la universidad. (Francisco Martín, 2009)

Rodríguez Ponce (2007) y Pedraja Rejas y Rodríguez Ponce (2008) plantean:

La eficacia del equipo de alta dirección de una universidad depende de la capacidad para crear, compartir y aplicar conocimiento, siendo esta capacidad un potencial determinante estructural de las elecciones estratégicas, el desempeño y los niveles de calidad que alcance la organización universitaria en su conjunto.

Generalmente la entrega de información educativa se concentra en la acción de dar a conocer la oferta que posee la institución a través de sus programas y es aquí donde la diferencia entre las universidades en base al proceso de acreditación se acerca. Por otro lado, la diferencia incurre en la información y eficacia de la formación a los postulantes y su titulación. Es en este momento donde las universidades son las encargadas de generar y transferir el conocimiento e innovación básicos para el individuo y el país en la sociedad del conocimiento, a través de su propia eficacia organizacional y educativa. (Fleet & Rodríguez-Ponce, 2011)

Gómez (2001) afirma: “La fuerte penetración de nociones ideológicas tales como las de eficiencia, competitividad, productividad, avance tecnológico en los distintos niveles educativos y en particular al interior de las universidades se posicionan como ejes de interpretación educativa.”

Un profesional no solo debe ser visto como un instrumento de trabajo, se debe recordar que el mismo contribuye a un mejor desarrollo social como se menciona:

La formación profesional es simultáneamente un instrumento de política productiva y política social. Ella contribuye tanto al incremento de la productividad y la mejora de la calidad y competitividad, como a la integración y cohesiones sociales y la igualdad de oportunidades. La formación no solo prepara para el trabajo, sino también para la vida en comunidad, para el pleno ejercicio de la ciudadanía. (Casanova, 2009, p. 33)

“La educación superior ha crecido de manera continua estableciéndose como tendencia que esta continuará favoreciendo la multiplicación y diversificación de sus instituciones, promoviendo un incremento de ofertas diferenciadas. Semejantes crecimientos modificaron cualitativamente la composición estudiantil y la de sus ambientes académicos.” (Fundora Herrera, 2010, p. 41)

De acuerdo a los participantes en la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior definieron como misiones de las universidades:

- Educar, formar y realizar investigaciones que permitan el aprendizaje permanente, la participación activa en la sociedad así como difundir conocimientos.
- Ética, autonomía y responsabilidad con el objetivo de aportar al bienestar de las naciones y la sociedad mundial.
- Igualdad de acceso y oportunidades.
- Promoción del conocimiento a través de la investigación en áreas de la ciencia, artes y humanísticas
- Orientación a largo plazo de acuerdo a la eficacia de las instituciones educativas y sus actividades, supliendo las necesidades sociales a corto y largo plazo.
- Cooperación en el mundo laboral a través del establecimiento de vínculos entre la Educación superior y las actividades laborales.

(UNESCO, 1998)

Aquellas instituciones educativas que desean adoptar estas misiones como sus ventajas competitivas deben ser proactivas en cuanto a reformas e innovaciones significativas cuyo impacto atienda las demandas sociales y laborales de mundo

moderno y en constante renovación. Así mismo se debe reconocer el rol principal de las universidades:

Además de transmitir información, la Universidad debe enseñar a aprender, o lo que es lo mismo, preparar al educando para asimilar las innovaciones fruto del progreso científico y del avance tecnológico, sin olvidar la tarea de fomentar y facilitar la formación durante la vida. (Moreno Campdesuñer, 2010, p. 43)

2.3 EDUCACIÓN SUPERIOR EN HONDURAS

2.3.1 HISTORIA Y EVOLUCIÓN

“La organización, dirección y desarrollo del nivel de educación superior público y privado está a cargo de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras, mediante los órganos del Claustro Pleno, Consejo de Educación Superior, Consejo Técnico y Dirección de Educación Superior” (IBE- UNESCO, 2006, p. 26) . De acuerdo al Art. 160 de la Constitución de la Republica de Honduras, la Universidad Nacional Autónoma de Honduras goza de la exclusividad de organizar, dirigir y desarrollar la educación superior y profesional.

El Art. 3 de la Ley de Educación Superior establece los Fines de la Educación Superior como el fortalecimiento de la identidad nacional, promover la transformación de la sociedad, investigación científica, humanística y tecnológica, la difusión general de la cultura, el estudio de los problemas nacionales y la creación y transmisión de la ciencia. (Congreso Nacional de la República, 1989) “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 (orden jerárquico descendiente): UNAH, Consejo de Educación Superior, Consejo Técnico Consultivo, Dirección de Educación Superior y Universidades Privadas.(Universidad Católica de Honduras “Nuestra Señora Reina de la Paz”, 2014)

2.3.2 LEY REGULADORA

De acuerdo a Ley Orgánica de Educación Decreto No. 79 del Congreso Nacional emitido el 14 de noviembre de 1966 Título I de la Educación Nacional, Capítulo I de la Educación Art. 13 se establece que “Corresponde la promoción de la vida económica del país. Procurar una formación que asegure el aprovechamiento de la naturaleza, de la ciencia y de la técnica, para el desarrollo integral de la nación al Estado la organización, dirección, supervisión y evaluación de la educación, de conformidad con las leyes y reglamentos especiales”. Así mismo, el Inciso e del Art. 14 inciso e “Son fines de la educación hondureña: Capacitar para la valoración del trabajo como un deber fundamental” (Congreso Nacional de la República, 1966, p. 2)

De acuerdo a la Ley de Universidades Particulares publicado en el Diario Oficial La Gaceta No. 22418 de fecha 6 de febrero de 1978 se decreta:

- Artículo 1. Las universidades particulares son instituciones de enseñanza superior y de educación profesional, cuya fundación y funcionamiento autoriza el Estado a iniciativa de los particulares. Se regirán por la presente ley y los estatutos que se aprueben en el respectivo acuerdo de autorización.
- Artículo 4. Las universidades particulares contribuirán con el Estado ampliando y diversificando la enseñanza superior y la educación profesional atendiendo con prioridad de estudio no cubiertas por la Universidad Nacional Autónoma de Honduras.
- Artículo 10. Las universidades particulares como centros de enseñanza superior y de educación profesional funcionaran de conformidad con las leyes, reglamento, estatutos y programas de estudio respectivos aprobados por las autoridades correspondientes.
- Artículo 11. Corresponde a la Universidad Nacional Autónoma de Honduras con relación a las universidades particulares, la facultad de aprobar carreras, planes de estudio, grados académicos, requisitos de graduación y refrendar títulos o diplomas.

(Congreso Nacional de la República, 1978)

La Ley de Educación Superior establece en su capítulo II:

- Artículo 4.- Sus principios que informan la educación superior y la aplicación de la presente Ley: Su carácter democrático sin discriminaciones por razón de raza, credo, ideología, sexo, edad y condición económica o social; libre acceso al nivel educativo superior, sin más limitaciones que la aprobación del nivel de educación media y el cumplimiento de los requisitos reglamentarios, en cuanto a cantidad, calidad e idoneidad del alumnado, de acuerdo a las necesidades del desarrollo nacional.
- Artículo 7.- El nivel superior de la educación comprenderá la educación formal y la educación no formal. La educación formal responderá a una estructura de grados académicos pudiendo incluir además estudios técnicos y de especialización. La educación no formal se desarrollará en cursos libres, conferencias, seminarios y otras formas que contribuyan a la investigación científica, humanística y tecnológica, a la difusión general de la cultura y al estudio de los problemas nacionales.
(Congreso Nacional de la República, 1989)

La Ley de Educación Superior establece en su Capítulo III:

- Artículo 10.- La organización, dirección y desarrollo del Nivel de la Educación Superior está a cargo de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras.
- Artículo 11.- El Claustro Pleno funcionará de acuerdo a lo dispuesto en la Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras. Para los fines de esta Ley tiene competencia para conocer del recurso de apelación contra las resoluciones del Consejo de Educación Superior.
- Artículo 12.- El Consejo de Educación Superior, es el órgano de dirección y decisión del sistema.
- Artículo 18.- El Consejo Técnico Consultivo, es un órgano que debe ser oído para resolver sobre cualquier asunto de carácter general o cuando el Consejo de Educación Superior le solicite opinión. Sus dictámenes tendrán carácter ilustrativo.

Artículo 21.- La Dirección de Educación Superior, es el órgano ejecutivo de las resoluciones del Consejo de Educación Superior. Actúa como Secretaría del Nivel y su Director es el medio de comunicación y enlace con los centros de educación superior. Su organización estará determinada en el reglamento de la Dirección.

(Congreso Nacional de la República, 1989)

La Ley de Educación Superior establece en su Capítulo V:

- Artículo 31.- El nivel de Educación Superior, deberá desarrollarse a través de escuelas, institutos, academias, universidades y otros centros especializados que se crearen para estos efectos, debiendo responder a un modelo acorde con una teoría educativa que cumpla los fines constitucionales y responda a las necesidades sociales. Para cumplir con los propósitos anteriores, periódicamente deberá elaborarse un Plan Nacional de Desarrollo de Educación Superior.
- Artículo 46.- La Escuela Nacional de Agricultura (ENA) y la Escuela Nacional de Ciencias Forestales (ESNACIFOR) a través de los organismos estatales de los que dependen podrán representar ante la Universidad Nacional Autónoma de Honduras por conducto del Consejo Universitario, sus solicitudes de incorporación al nivel de Educación Superior conforme lo establecido en esta Ley.

(Congreso Nacional de la República, 1989)

2.3.2POSTGRADOS

2.3.2.1 OFERTA ACADÉMICA

La Educación de Calidad es aquella capaz de lograr resultados que permitan el progreso y la modernización. Elevar la calidad es estimar los medios necesarios para el logro de los fines. Al estimar los resultados se adecuan los medios pertinentes. (Navarro, 1997) Actualmente existe un gran número de ofertas de programas a nivel de postgrados y la demanda de las mismas de acuerdo a las nuevas necesidades y requerimientos en el mercado laboral, cada vez más exigente

y en constante renovación gracias a las tendencias tecnológicas, globalización, comercio internacional y comercios emergentes a nivel nacional, regional e internacional donde la profesión y la experiencia del individuo influyen.

De acuerdo a Fundora Herrera (2010):

Esta masificación o expansión cuantitativa responde, en primer lugar a la demanda individual y social a raíz del deseo de adquirir una reconocida, prestigiosa y fuerte preparación como elemento primordial para optar y competir cada vez más en un mercado laboral tan exigente como el actual, convirtiéndose en un mecanismo de ascenso en la escala social. En segundo lugar, corresponde a una oferta alta de posibilidades de estudios superiores, postgrados y cursos de preparación, sobre todo por parte de Instituciones Educativas Privadas con un nivel regular de calidad para cubrir esta demanda. (p. 45)

Es por esta razón que la calidad pasa a un segundo plano, orientado netamente a un negocio atractivo y lucrativo, no educativo con circuitos de calidad claramente diferenciados.

Actualmente Honduras cuenta con diez instituciones educativas, públicas y privadas, que brindan Programas de Postgrado. De estas diez instituciones educativas, cinco son de mayor demanda y por ende posee una oferta académica elevada:

- Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH). Universidad fundada el 19 de septiembre de 1847, cuenta con veintiséis Programas de Postgrados como ser Enfermedades Infecciosas y Zoonóticas, Gestión del Riesgo y Manejo de Desastres Naturales, Administración de Empresas, Formulación, Evaluación y Gestión de Proyectos, Gestión de Empresas Cooperativas, Astronomía y Astrofísica, Derecho Mercantil, Epidemiología, Medicina del Trabajo, Actividad Física para la Salud, Educación en Ciencias entre otros. (Universidad Nacional Autónoma de Honduras, 2014)

- Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán (UPNFM). Cuenta con trece Programas de Postgrado como ser Maestría en estudios de Género y Educación, Maestría en Educación Física, Maestría en Derechos Humanos, Maestría en Investigación Educativa, Maestría en Curriculum, Maestría en Formación de Formadores de Docentes de Educación Primaria o Básica entre otros. (Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, 2014)
- Universidad Tecnológica Centroamericana (UNITEC). Cuenta con doce Programas de Postgrado como ser Maestría en Dirección Empresarial, Maestría en Administración de Proyectos, Maestría en Ingeniería de Estructuras, Maestría en Desarrollo Local y Turismo, Maestría en Gestión de Operaciones y Logística, Maestría en Gestión de Energías Renovables entre otros. (UNITEC, 2014)
- Universidad Católica de Honduras “Nuestra Señora Reina de la Paz” (UCNSP). Universidad fundada el 03 de febrero de 1993 Cuenta con doce Programas de Postgrado como ser Maestría en Gestión de Proyectos, Maestría en Gestión de la Calidad Total, Maestría en Gerencia Servicios de Salud, Maestría en Periodoncia entre otras. (Universidad Católica de Honduras «Nuestra Señora Reina de la Paz», 2014)
- Universidad Tecnológica de Honduras (UTH). Universidad fundada en el año 1986, cuenta con diez Programas de Postgrado como ser Maestría en Derecho Procesal Civil, Maestría en Derecho Procesal Penal, Maestría en Dirección Empresarial y Gestión Turística, Maestría en Dirección Empresarial y Comercio Internacional, Maestría en Administración de Servicios de Transporte entre otros. (Universidad Tecnológica de Honduras, 2014)

De acuerdo al ranking iberoamericano realizado en el 2010 por Simago Instituto Ranking (SIR) sobre las universidades en 28 países incluyendo Centroamérica, SIR registra a Honduras con 4 universidades en las cuales se encuentra UNITEC como

una de las universidades a nivel nacional de mayor prestigio y publicación científica de acuerdo a las investigaciones realizadas por su alumnado. (El Herald, 2012)

2.4 EMPLEABILIDAD

La Organización Internacional del Trabajo (2004) define:

La empleabilidad es el conjunto de competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa, o cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo.

La calidad no es un aspecto nuevo en las instituciones de formación ya que siempre ha estado vinculada al desempeño de los alumnos al momento de incursionar en el mercado laboral. Así mismo las instituciones no están alejadas de la evolución macroeconómica de hoy en día y la exigencia que estas anticipan en la colocación de egresados en el mercado laboral es cada vez más grande. Las empresas y su creciente necesidad de proveer una educación continua a sus empleados es uno de los factores críticos para el éxito en el mercado a nivel global. (Rech, 2009)

De acuerdo a Navarro (1997) desde la perspectiva de las políticas educativas mundiales, “la calidad de la educación queda determinada por la capacidad que tienen las instituciones para preparar al individuo, destinatario de la educación de tal modo que pueda contribuir al crecimiento desarrollo económico y social mediante su incorporación al mercado laboral”.

Desde el sector productivo surge la demanda de nuevas competencias para desarrollare en diversos puestos de trabajo bajo las cuales perfilan las nuevas tendencias laborales. En cierta parte gira en aspectos organizacionales del lugar de trabajo, como ser la colaboración de sus miembros, simplicidad en los organigramas

y jerarquías institucionales, disminución de supervisores intermedios y mayor presencia de los colaboradores en diversos procesos productivos y trabajo en equipo, generando nuevas competencias individuales y colectivas (Gallart, 2002).

La formación profesional no se limita a un tema laboral ya que el mismo posee una relación estrecha con temas relevantes y de negociación en el ámbito laboral. Se vincula con el empleo ya que es una de las vías principales para asegurar las competencias y el acceso a estas, siendo requeridas en el mercado laboral. Se relaciona con el salario, ya que a través de la productividad y competitividad, contribuye en el aumento de los beneficios y la distribución de los mismos (Casanova, 2009).

De acuerdo a la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (2014) el Perfil de un Egresado de un Programa de Postgrado debe tener una sólida formación técnica y científica en su área de especialidad con la capacidad de desenvolverse a nivel nacional e internacional. Debe formular proyectos productivos y de beneficio emprendedor. Así mismo debe conocer herramientas básicas para el desempeño de sus tareas de forma óptima en su área de conocimiento y aplicación así como el desarrollo de actividades creativas y de investigación que generen mayor conocimiento técnico y práctico en su área laboral y cognoscitivo.

Según el censo realizado por el Instituto Nacional de Estadística (INE), para mayo del 2010 se estimaban 3,253,980 los ocupados en Honduras. Así mismo, de acuerdo a los resultados del censo, el ingreso mensual promedio de una persona ocupada laboralmente sin educación formal es del L.1,972.00 mientras que alguien con educación primaria es de L. 3,376.00 y de L.13,848.00 alguien con educación superior. Este promedio no clasifica que su ocupación laboral sea en el sector público, privado o cuenta propia (Instituto Nacional de Estadística, 2010)

"La educación se convierte en un elemento 'de peso' al pedir determinado sueldo, y quienes cursan un posgrado suelen cobrar 86% más que las personas que sólo tienen formación básica" (La Salle Business Engineering School, CSA Grupo y

Laboris.net, 2010). De acuerdo a Iberestudios (2010) existen diversas razones para estudiar una maestría o especialización dentro de las cuales se encuentran:

- Marca la diferencia. Los conocimientos que se adquieren a lo largo de los años y luego de los estudios principales añaden valor a currículo, incrementando las competencias exigidas en el mercado laboral actual.
- Nuevos conocimientos. Esta formación sirve para actualizar y reciclar los conocimientos técnicos adquiridos en años de experiencia laboral.
- Cambio de perspectiva. Esta formación no solo aporta a la formación académica pero también al ámbito profesional, de acuerdo al perfil solicitado en la mayoría de oportunidades laborales.
- Contactos. La especialización permite entrar en contacto con aquellas personas que trabajan en los ámbitos de interés personal y laboral, generando relaciones provechosas para el futuro.
- Acceso al mercado laboral. La formación genera una ventaja competitiva, aumentando las posibilidades de obtener un trabajo de forma más rápida. Según estudios, la empleabilidad de las personas con una especialización es un 55% más alta en comparación aquel que solamente poseen un título universitario.
- Apoyo a carrera profesional. Estudiar una especialización permite una calificación más alta y optar a puestos de mayor nivel, brindando mejoras a nivel financiero, laboral y social.

2.5 CASOS DE ÉXITO

“La comunidad de Impulsores Mundiales (Global Shapers) es una red de centros (hubs) fundada y dirigida por jóvenes de excepcionales potenciales, logros e impulso por hacer una contribución a sus comunidades. Esta es una iniciativa del Foro Económico Mundial” (Foro económico Mundial, 2014). Se exteriorizan los desenvolvimientos de cada individuo con el propósito de que muestren al mundo todo lo que poseen.

Cristhyan Salgado es un Licenciado en Administración Industrial y de Negocios con un grado de Maestría en Administración de Proyectos ambos títulos obtenido de UNITEC. El completo su Proyecto de Graduación en Bruselas, Ámsterdam y Paris, finalizando el Barcelona; Proyecto el cual consistía en un estudio de Mercado en estas ciudades y un plan de estudios para la cerveza hondureña Port Royal. Cristhyan posee una experiencia sólida en Planeación Estratégica y Emprendedurismo. En septiembre del 2013 ganó el Premio Iniciativa Ganadora Reto Emprendedor Honduras, galardonado por el Fomento Integral al Emprendimiento en Centroamérica y República Dominicana, bajo el patrocinio de SMEs Centro Regional, el Gobierno de Taiwán y La Secretaria de Industria y Comercio de Honduras.

En el año 2008, su visión emprendedora lo llevo a la ejecución, desarrollo, promoción y mercadeo de su proyecto como Representante de Marca “La Bodeguita de los Condimentos” y “Pimientos”. En su trabajo como emprendedor resalta su participación activa en el Núcleo Sectorial de Agroindustria de la Cámara de Comercio e Industria de Tegucigalpa CCIT.

Melissa Lagos es una egresada de la Maestría en Administración de Proyectos de UNITEC, así como en el Grado de Licenciatura en Administración Industrial y de Negocios de la misma institución. Melissa a lo largo de su experiencia académica ha experimentado altos y bajo en su vida laboral, sin embargo esto tuvo un giro notorio luego de cursar sus estudios de postgrado. En sus propias palabras describe su elección y resultados de la siguiente manera “decidí regresar a UNITEC ya que su metodología de enseñanza, acompañada de herramientas tecnológicas implementadas en los Proyectos cautivo mi atención, así como su enfoque en una de las instituciones emergentes en nuestro país referente a la administración de proyectos como ser el Project Management Institute (PMI).”

Así mismo Melissa Lagos (2014) menciona:

En segundo lugar, regrese por su prestigio y renombre luego de formar parte de la red de universidades a nivel mundial como ser Laureate. Luego de cursar mis estudios de Maestría, decidí incursionar en esa línea tan interesante de proyectos de la mano de la educación y actualmente me desempeño en un ámbito donde puedo tener acceso a ambas áreas que llaman mi atención. Considero que mis estudios en UNITEC y su efecto luego de haber culminado los mismos orientación mis interés profesionales y cumplí mis metas académicas bajo el rendimiento y tiempo definido por la institución mucho antes de pensar en matricularle en la misma.

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

En el siguiente capítulo se muestra la consistencia entre las metodologías aplicadas y el problema planteado.

3.1 CONGRUENCIA METODOLÓGICA

De acuerdo al problema planteado y al objetivo primario establecido, la principal variable de estudio es la eficacia de las maestrías de UNITEC desde la perspectiva de empleadores y de graduados. El análisis de esta variable generará una serie de resultados que mostrarán el grado actual de eficacia, haciendo posible una descripción de la situación actual de las maestrías construida sobre la relación de los indicadores de empleabilidad, prestigio de las maestrías y conocimiento de los graduados. Posteriormente la relación entre estas variables será estudiada para determinar la correlación entre las mismas, estableciendo los motivos del estado actual de la eficacia y haciendo posible desarrollar un plan de mejora basado en los hallazgos.

En base al proceso planteado y el análisis a realizar, esta investigación se desarrollará bajo la metodología del tipo explicativa no experimental y de tipo transversal, ya que tiene como objetivo analizar las variables que determinan el grado de eficacia de las maestrías, las causas del estado actual de eficacia y sin manipular ninguna de las variables.

3.1.1 LA MATRIZ METODOLÓGICA

Tabla 1. La matriz metodológica

	Problema	Pregunta de Investigación	Objetivo		Variables	
			General	Específico	Independiente Cualitativa-Categorica	Dependiente Cualitativa-Categorica
MEDICIÓN DE LA EFICACIA CON INDICADORES DE CONOCIMIENTO, EMPLEABILIDAD Y PRESTIGIO DE LAS MAESTRÍAS DE UNITEC	¿Cuál es el grado de eficacia de las maestrías de UNITEC según los indicadores de empleabilidad, prestigio de las maestrías y conocimiento de los graduados; y que plan de mejora se podría desarrollar?	• ¿Por qué razones el graduado eligió la maestría de UNITEC?	Medir la eficacia de las maestrías de UNITEC a través de la empleabilidad, el conocimiento de los graduados y el prestigio de las mismas para proponer cambios que generen competitividad y un valor agregado en cada uno de sus graduados.	• Analizar las principales razones por las cuales el graduado eligió la maestría de UNITEC.	Prestigio	Eficacia de las maestrías de UNITEC
		• ¿Qué características del graduado de postgrado son determinantes para el mercado laboral de Tegucigalpa?		• Identificar qué características del graduado de postgrado son determinantes en el mercado laboral de Tegucigalpa.	Conocimiento	
		• ¿Qué impacto han generado los conocimientos adquiridos por el graduado durante el periodo de maestría en el ámbito laboral?		• Describir el impacto que han generado los conocimientos adquiridos por los graduados durante el periodo de maestría en el ámbito laboral.	Empleabilidad	
		• ¿Qué cambios debe implementar UNITEC para incrementar la efectividad y el posicionamiento de su maestría?		• Definir los cambios que debe implementar UNITEC para incrementar la efectividad y el posicionamiento de su maestría.	Prestigio	

3.1.2 DEFINICIÓN OPERACIONAL DE LAS VARIABLES

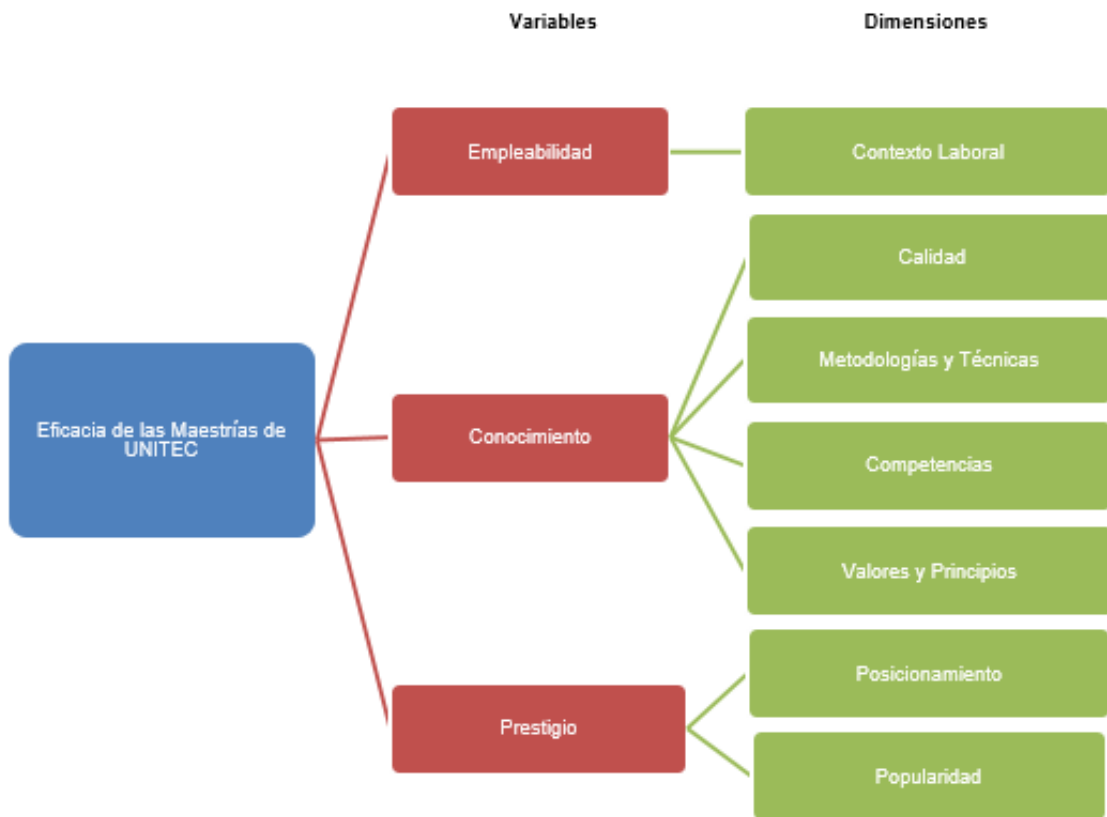


Figura 2. Diagrama de las variables

Tabla 2. Operacionalización de las variables

Variable Independiente Cualitativa-Categorica	Definición		Dimensiones	Indicador	Items	Unidades (Categorías)	Escala	
	Conceptual	Operacional						
Conocimiento	Un conjunto de información almacenada mediante la experiencia o el aprendizaje (a posteriori), o a través de la introspección (a priori).	Respuestas a preguntas de encuesta y entrevista	Calidad	Nivel de formación	F1. ¿En qué año se graduó de la maestría de UNITEC? (encuesta maestrante)	5		
					5. ¿En qué medida lo preparó su educación de la maestría de UNITEC para conseguir su primer empleo? (encuesta maestrante)		1 a 5	
					20. Considera que la formación que le brindó la maestría de UNITEC es... (encuesta maestrante)		1 a 5	
					22. ¿Qué tan satisfecho está con la formación recibida en UNITEC durante su maestría? (encuesta maestrante)		1 a 5	
					19. ¿Cuál diría usted que es el nivel de exigencia de las maestrías de UNITEC? (encuesta maestrante)		1 a 5	
			Metodologías y Técnicas	Pensum Académico	13. De acuerdo a la siguiente escala ¿Cómo califica el plan de estudios de la maestría de UNITEC en relación a las exigencias del mercado laboral? (encuesta maestrante)		1 a 5	
					14. ¿Cómo califica los contenidos y lo actualizado de su programa de estudios de maestría de UNITEC en relación a las exigencias del mercado laboral? (encuesta maestrante)		1 a 5	
			Competencias	Nivel de Competencias	15. En su opinión, considerando los conocimientos que adquirió durante su maestría, ¿Qué tan bien preparado en su área de conocimientos siente que se graduó en comparación con los graduados de otras instituciones? (encuesta maestrante)		1 a 5	
					16. A continuación se detallan una serie de competencias, por favor señale, ¿Cuáles son las 3 en que más le preparó UNITEC? (encuesta maestrante)	7		
					17. A continuación se detallan una serie de competencias, por favor señale, ¿Cuáles son las 3 en que menos le preparó UNITEC? (encuesta maestrante)	7		
18. Seleccione las 3 competencias más importantes según su criterio personal. (encuesta maestrante)	7							
Valores y Principios		4. ¿Qué competencias considera fundamentales en un individuo que posee un título de maestría. Seleccione 3. (encuesta experto)	8					
		12. ¿Qué valores y principios adquiriste durante tu estancia en UNITEC? (encuesta maestrante)	12					
Empleabilidad	El potencial que tiene determinado individuo (perfil profesional) en ser solicitado y deseado por la empresa.	Respuestas a preguntas de encuesta y entrevista	Contexto Laboral	Tasa de empleo	F3. ¿Cuántos años de experiencia laboral posee? (encuesta maestrante)	6		
					F4. Cuál de las siguientes opciones describe mejor su situación laboral al momento en que se graduó de la maestría de UNITEC? (encuesta maestrante)	4		
					2. ¿Cuál fue el sueldo que comenzó a deengar en su primer empleo después de graduarse como maestrante de UNITEC? (encuesta maestrante)	5		
					3. ¿Cómo describiría el nivel del primer empleo después de graduarse como maestrante de UNITEC? (encuesta maestrante)	3		
					4. ¿Cómo encontró su primer empleo después de graduarse como maestrante de UNITEC? (encuesta maestrante)	7		
					5. ¿Cuál era el giro de la empresa donde obtuvo su primer empleo después de graduarse como maestrante? (encuesta maestrante)	10		
					6. ¿Qué tan relacionado estuvo su primer trabajo con la maestría que curso en UNITEC? (encuesta maestrante)	3		
					1. ¿Qué tan relevante es para la empresa contratar personas que posean un título de maestría? (encuesta experto)		1 a 5	
					2. Al contratar su talento humano con un grado de postgrado, ¿Cuáles son las universidades de las que prefiere elegir? Mínimo 1 y máximo 3. (encuesta experto)			
					3. ¿Qué orientación de maestría prefiere al momento de realizar una contratación? Seleccione 3. (encuesta experto)	13		
					Tasa de Desempleo	1. ¿Por qué razón no obtuvo un trabajo al graduarse de la maestría de UNITEC? (encuesta maestrante)	7	
					Oportunidades de Mejora	7. ¿Cuál era el sueldo que devengaba en su empleo, previo a graduarse como maestrante de UNITEC? (encuesta maestrante)	5	
						8. Al graduarse como maestrante de UNITEC, ¿Obtuvo algún tipo de mejora profesional gracias a sus estudios? (encuesta maestrante)	4	
9. ¿Cuál de las siguientes razones justifica el cambio de empleo luego de haberse graduado como maestrante de UNITEC? (encuesta maestrante)	5							
5. ¿A qué mejora profesional aspira un candidato o un cliente interno que posee un título de maestría? (encuesta experto)	4							

Continuación de la Tabla 2. Operacionalización de las variables reputación

Variable Independiente Cualitativa-Categorica	Definición		Dimensiones	Indicador	Items	Unidades (Categorías)	Escala	
	Conceptual	Operacional						
Prestigio	Es el renombre, la reputación, el realce o el buen crédito de alguien o algo.	Respuestas a preguntas de encuesta y entrevista	Posicionamiento	Preferencia	F2. ¿De qué maestría se graduó? (encuesta maestrante)	14		
					11. ¿Cuáles son las razones por las que decidió obtener una maestría de UNITEC? Seleccionar las 3 principales razones. (encuesta maestrante)	15		
			Popularidad	Recomendación	6. En una escala del 1-5 siendo 1 malas y 5 excelentes, ¿Qué opina acerca de las maestrías de UNITEC? (encuesta experto)		1 a 5	
					23. En su experiencia como graduado de la maestría de UNITEC, ¿Le recomendaría a sus amigos y/o familiares estudiar en ella? (encuesta maestrante)		1 a 5	
		8. ¿Reconoce algunos aspectos que diferencien de forma positiva los graduados de maestría de UNITEC? Mencione al menos 3. (encuesta experto)						
Variable Dependiente Cualitativa-Categorica	Definición		Dimensiones	Indicador	Items	Unidades (Categorías)	Escala	
	Conceptual	Operacional						
Eficacia de las Maestrías de UNITEC	La capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción, como ser la obtención de un título de maestría de UNITEC.	Respuestas a preguntas de encuesta y entrevista	Conocimiento					
			Empleabilidad					
			Prestigio					

3.1.3 HIPÓTESIS

Debido a que la medición de eficacia de las maestrías puede ser un concepto amplio, desde los puntos de vista del graduado y del potencial empleador, se decidió limitar eficacia a las variables: empleabilidad, conocimiento y prestigio de las maestrías. La hipótesis es planteada bajo este concepto, haciendo énfasis en cada una de las variables con el objetivo de construir una medida completa del grado de eficacia de las maestrías de UNITEC y determinar los causantes específicos de la medida actual del grado de eficacia.

El grado de eficacia de las maestrías de UNITEC no cumple con las expectativas de la Institución debido a que:

- UNITEC aún no está posicionada como la número uno ante las exigencias del mercado laboral.
- El corto tiempo de cursar la maestría no permite generar un alto nivel de conocimiento en el graduado.
- El mayor diferenciador de UNITEC es la flexibilidad de horarios que ofrece y el corto periodo para cursar las maestrías.

- La obtención de una maestría no dará como resultado un cambio significativo en el ámbito laboral.

3.2. ENFOQUES Y MÉTODOS

La investigación tiene un enfoque mixto debido a que para lograr los objetivos establecidos y analizar las dimensiones de las variables establecidas se debe hacer un análisis de datos cualitativos y cuantitativos. En cuanto al estudio cuantitativo es un tipo de diseño no experimental de tipo transversal al consistir en una observación de fenómenos o situaciones en su contexto natural al recolectar datos en un tiempo único; para así poder describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

La recolección de datos cuantitativos se realiza a través de la aplicación de dos diferentes encuestas para la medición de indicadores específicos, estos representan dimensiones de las variables independientes con los que se construirá un estatus de comportamiento de la eficacia de las maestrías de UNITEC. Una encuesta estará enfocada a los graduados de maestría y otra dirigida a los empleadores de distintas empresas, por lo que la data cuantitativa representará la eficacia desde el punto de vista del graduado y del empleador.

La investigación realiza, a su vez, recolección de data cualitativa del mercado laboral, específicamente expertos profesionales de áreas de Recursos Humanos. La recolección se realizará a través de entrevistas que buscan mostrar las apreciaciones y opiniones con un alto grado de profundidad sobre los graduados de las maestrías de UNITEC y el programa de maestrías. El objetivo es obtener el punto de vista de los empleadores de los graduados.

Siendo el graduado y el empleador los principales medidores de la eficacia se debe aplicar a cada uno la herramienta adecuada, para extraer la data adecuada. El graduado por tener una apreciación más subjetiva y además volumen, requiere un análisis más generalizado con un enfoque en conteo y magnitudes; por otro lado el empleador proporciona profundidad y objetividad por lo que requiere enfoque a

contextos y detalles. En conclusión, la investigación requiere de los dos enfoques para mostrar la medida más acertada de la eficacia de las maestrías de UNITEC.

3.3 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La recolección de la información para la realización del análisis se hará de acuerdo a las siguientes actividades:

- ✓ Recolección de bases de datos de los alumnos de maestría de UNITEC. La base debe contener datos de graduados de UNITEC y de alumnos actuales. Esta base de datos es necesaria para definir la variable de maestrías de UNITEC, determinar la distribución de las maestrías e indicadores de alumnos graduados y obtener estimado para calcular la muestra a la que se le aplicará la encuesta.
- ✓ Encuesta aplicadas a cinco expertos, gerentes de Recursos Humanos de prestigiosas empresas en Tegucigalpa.
- ✓ Entrevistas aplicadas a tres expertos, gerentes de Recursos Humanos de prestigiosas empresas en Tegucigalpa.
- ✓ Aplicación de encuesta a maestrantes para la obtención de datos cuantitativos, mismas que luego serán procesados con técnicas estadísticas para calcular los indicadores establecidos y analizar las implicaciones en las variables de investigación.

3.3.1 POBLACIÓN

El estudio aplica para un procedimiento probabilístico de muestreo. En base a los objetivos, el límite territorial y el sector de interés de la investigación, se determinó que la población es todo individuo graduado entre el 2010 y el 2014 del programa de maestría de UNITEC. La encuesta será aplicada de manera aleatoria, por lo que todos tienen la misma probabilidad de llenar el cuestionario. El intervalo de confianza a aplicar es del 95% con un margen de error del 5%, a continuación se muestra la aplicación de la muestra probabilística:

$$n = \frac{Z^2 * N * P(1 - P)}{e^2 * (N - 1) + Z^2 P(1 - P)}$$

Dónde

n = Tamaño muestral = 241

Z = Nivel de Confianza = 1.96 (95% NC)

P = Proporción Esperada = 0.50 (50%)

e = Error Muestral Permisible = 0.06 (6%)

N = Población de Estudio = 2,544

3.3.2 MUESTRA

Se determinó que a primer criterio la muestra será probabilística midiendo a la población del graduado de Maestría de UNITEC. Se utilizará una base de datos que consta con una población de 2,544 graduados de los cuales deriva un tamaño muestral de 241. Tomando en consideración la proporción esperada de pérdidas de un 5% se ajusta la muestra a un total de 253.

De igual manera se le aplicarán encuestas breves a cinco expertos y entrevistas a tres expertos, estos conocidos como gerentes de Recursos Humanos de prestigiosas empresas en Tegucigalpa.

3.3.3 UNIDAD DE ANÁLISIS

Seleccionando la muestra se define que la unidad de análisis son individuos cuyo nivel académico sea de postgrado y provenientes de la institución académica UNITEC entre los años de 2010 a 2014. Así mismo se medirá a personas expertas en el área de contratación como jefes y gerentes de Recursos Humanos quienes contratan personas graduadas de postgrado de UNITEC o cuentan con colaboradores con este tipo de perfil.

3.3.4 UNIDAD DE RESPUESTA

La unidad de respuesta de esta investigación está conformada por cantidades y porcentajes.

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS APLICADOS

3.4.1 INSTRUMENTOS

Tres instrumentos serán utilizados para la investigación a desarrollar; un cuestionario de encuesta para los graduados de maestría, un cuestionario de encuesta para los expertos de Recursos Humanos y un cuestionario de entrevista también dirigido a expertos del área de Recursos Humanos. Estos instrumentos tienen el propósito de obtener información a través de una serie de preguntas establecidas, mismas que serán plasmadas en una encuesta y en una entrevista.

3.4.2 TÉCNICAS

La investigación se desarrollará mediante la aplicación de dos técnicas:

1. Encuesta: Cuestionario aplicado a una muestra probabilística de 253 personas graduadas de las Maestrías de la Institución Académica UNITEC localizada en Tegucigalpa. La encuesta consta de 30 preguntas realizadas a los graduados de postgrado de UNITEC, con las cuales se pretende conocer el nivel de conocimiento de los graduados, la opinión sobre la empleabilidad y el prestigio de las maestrías de UNITEC. El Anexo 1 sujeta el ejemplo de la encuesta que se aplicará a la muestra. La aplicación de la misma será a través de correos electrónicos destinados a los contactos de la base de datos de los graduados para cautivar aleatoriamente las opiniones de la muestra y tiene un tiempo de llenado de aproximadamente diez minutos o menos por encuesta.

Así mismo se utilizará un cuestionario de siete preguntas aplicado a cinco expertos en el área de Recursos Humanos, quienes son los encargados de realizar las contrataciones dentro de la empresa en la que laboran. Vía correo electrónico se enviará el mismo lo que permitirá conocer sobre el mercado

laboral y las exigencias que predominan al momento en que se busca contratar personas con un nivel de postgrado.

2. Entrevista: Se realizarán tres entrevistas a gerentes o jefes de Recursos Humanos de distinguidas organizaciones donde se emplean personas graduadas de maestrías preferiblemente de UNITEC. La entrevista está compuesta de siete preguntas que provienen de la encuesta de expertos con la diferencia que se pretende profundizar en algunas al realizar la pregunta ¿por qué?. Las preguntas consisten y están enfocadas en el conocimiento con que cuenta el empleado una vez que obtiene la maestría así como el reconocimiento que se les dá a las maestrías de UNITEC y qué características son esenciales al momento de emplear a un individuo con título de maestría. El Anexo 4 contiene las preguntas de la entrevista, y se espera la misma se complete en un periodo de tiempo no mayor a una hora.

3.4.3 PROCEDIMIENTOS

Para la validación de instrumentos y recolección de información a través de los maestrantes graduados y expertos se debe desarrollar lo siguiente:

- ✓ Construcción de las preguntas para la encuesta de maestrantes graduados, la encuesta para expertos y la entrevista a expertos.
- ✓ Revisión de los instrumentos por el asesor temático.
- ✓ Revisión de los instrumentos por el docente de estadística.
- ✓ Revisión de los instrumentos por el asesor metodológico.
- ✓ Aplicación de una prueba piloto de entre 10 a 15 encuestas.
- ✓ Ingreso de datos al programa SPSS para realizar una medición de la fiabilidad con Alfa de Cronbach con las preguntas de Escala.

Para la validación de instrumentos y recolección de información a través de entrevistas a expertos se debe desarrollar lo siguiente:

- ✓ Construcción de las preguntas para la entrevista a expertos.
- ✓ Revisión de los instrumentos por el asesor temático.
- ✓ Revisión de los instrumentos por el asesor metodológico.

- ✓ Selección de los expertos para proceder a aplicar la entrevista.

Para la aplicación de las técnicas, se deben considerar los siguientes pasos:

Encuesta a maestrantes

- ✓ Se enviará la encuesta vía correo electrónico según la base de datos brindada por UNITEC con la información de los graduados de maestría de la universidad.
- ✓ La encuesta cuenta con un total de 30 preguntas.
- ✓ El tiempo de duración de la encuesta será de diez minutos o menos.

Encuesta a expertos

- ✓ Se enviará la encuesta vía correo electrónico a cinco expertos conocidos como jefes o gerentes de Recursos Humanos de distinguidas empresas de Tegucigalpa.
- ✓ La encuesta cuenta con un total de siete preguntas.
- ✓ El tiempo de duración de la encuesta será de cinco minutos.

Entrevista a expertos

- ✓ Se realizará la entrevista de manera presencial en las oficinas de las personas a entrevistar.
- ✓ La entrevista cuenta con un total de siete preguntas.
- ✓ El tiempo de duración de la entrevista será no mayor a 45 minutos.

3.5 FUENTES DE INFORMACIÓN

3.5.1. FUENTES PRIMARIAS

- Encuesta realizada a muestra probabilística del mercado de Tegucigalpa de los alumnos graduados de maestría de UNITEC.
- Encuesta realizada a Gerentes o Jefes de Recursos Humanos que emplean y laboran con graduados de maestría en general.

- Entrevista realizada a Gerentes Recursos Humanos y Jefes que emplean y laboran con graduados de maestría en general.

3.5.2. FUENTES SECUNDARIAS

- Bases de Datos de graduados de maestría de UNITEC

3.6 LIMITANTES DEL ESTUDIO

El estudio cuenta con varias limitantes para la obtención de los resultados y opiniones del tema; entre ellos un limitante muy grande es la base de datos utilizada para el desarrollo de la investigación. Esta base de datos está compuesta por personas graduadas de postgrado de UNITEC, al ser alumno, el correo electrónico asignado por la institución es muy utilizado pero una vez egresada la persona no es constante en la revisión del mismo, lo que dificulta lograr una recolección de datos de la muestra establecida en el estudio.

Tomando en consideración lo antes mencionado las encuestas aplicadas a través de correo electrónico tienen bajas tasas de respuestas, mismas que se ubican en 15 por ciento o menos. Una de las causas principales a dicho bajo nivel de respuesta es debido a que la misma se aplica de forma aleatoria y que además no existe un contacto previo con los encuestados, por lo que ellos desconocen la importancia de la encuesta a ser desarrollada. Otro factor determinante para dicha situación es el interés que el encuestado tenga en el tema; si este le es atractivo la contestará y en caso de ser lo contrario simplemente la ignorará.

La base de datos puede contener alumnos graduados de generaciones muy antiguas. Si se toma en consideración la información brindada por estas personas puede no ser la adecuada para la investigación, en vista de que a lo largo del tiempo se han realizado cambios tanto a lo interno de la Institución como en el entorno de la misma. No es la cantidad de información lo más importante en dicha investigación, sino la información oportuna para concluir de manera más acertada.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y ANÁLISIS

El capítulo de resultado y análisis refleja la información obtenida a través de la aplicación de los instrumentos de investigación, la cual es tanto cuantitativa como cualitativa. Se detallan explicaciones breves de las tablas y gráficas así como se presentan cruces de variables que permiten ver la relación de las mismas.

4.1 RESULTADOS Y ANÁLISIS DE LA ENCUESTA A GRADUADOS DE LA MAESTRÍAS DE UNITEC

Del total de la población se obtuvo respuesta de 257 personas, 4 encuestas más de lo esperado. Las mismas fueron enviadas mediante correo electrónico tomando en consideración la base de datos brinda por UNITEC donde se detallaban los correos de los graduados de maestrías desde el año 2010 hasta el 2014.

Los resultados obtenidos con el análisis de las respuestas dadas por los encuestados son presentados y analizados a continuación:

Resultados de Datos Demográficos

De total de la muestra de 257 individuos 142 personas pertenecen al género femenino y 115 al género masculino.

Tabla 3. Frecuencia de género

Género	Frecuencia	Porcentaje válido
Femenino	142	55.30%
Masculino	115	44.70%
Total	257	100.00%

La mayoría de los encuestados se encuentra en un rango de edad entre los 26 a 30 años; seguido muy cerca de aquellos entre los 31 a 35 años.

Tabla 4. Frecuencia de rangos de edad

Edad	Frecuencia	Porcentaje válido
21 a 25 años	34	13.20%
26 a 30 años	78	30.40%
31 a 35 años	75	29.20%
36 a 40 años	40	15.60%
Más de 41 años	30	11.70%
Total	257	100.00%

Pregunta F1: ¿En qué año se graduó de la maestría de UNITEC?

Tomando en consideración la base de datos proporcionada por UNITEC se utilizaron los años de 2010 a 2014. Los resultados muestran que los encuestados en su mayoría son del año 2014 y en segundo lugar del año 2013.

Es necesario hacer mención que se obtuvo más respuesta de los últimos dos años en vista de ser los datos más recientes y más actualizados. Los años previos a estos contaban con correos alternos, muchos de los cuales no están actualizados e incluso enviaban un mensaje de su inexistencia o inactividad, razón por la cual la respuesta de los mismos es menor.

Tabla 5. Frecuencia año de graduación

Año	Frecuencia	Porcentaje
2010	20	7.80%
2011	30	11.70%
2012	51	19.80%
2013	63	24.50%
2014	93	36.20%
Total	257	100.00%

Pregunta F2: ¿De qué maestría se graduó?

La maestría en Dirección Empresarial se coloca como la maestría más estudiada por la muestra determinada, seguida por la Maestría en Administración de Proyectos y en tercer lugar con una colocación significativa se encuentra la Maestría en Finanzas. Las orientaciones mencionadas anteriormente resultan ser las más

populares entre la población en la actualidad, muchas veces por los temas que se desarrollan en las mismas y debido a que el mercado laboral tiene cierta inclinación por estas. Es necesario hacer mención que la maestría de Dirección Empresarial se relaciona mucho con el ámbito laboral que hoy en día se desarrolla el cual gira principalmente en relacionarse con las personas, y además de esto es una maestría con diferentes orientaciones como ser las Finanzas, la Mercadotecnia, Recursos Humanos, la Gestión Logística, las Competencias Directivas y la Gerencia Hospitalaria; tópicos que finalmente complementan la maestría. Su amplitud y diversificación es lo que la convierten en una de las más populares.

El resto de las maestrías tienen una afluencia de alumnos reducida pero se encuentran dentro de la diversidad que UNITEC ofrece.

Tabla 6. Frecuencia tipo de maestría

Maestría	Porcentaje
Maestría en Dirección Empresarial	33.50%
Maestría en Administración de Proyectos	30.40%
Maestría en Finanzas	11.30%
Maestría en Dirección de Recursos Humanos	5.80%
Maestría en Gestión de Tecnologías de Información	5.80%
Maestría en Dirección de Mercadotecnia	4.70%
Maestría en Desarrollo Local y Turismo	3.90%
Maestría en Derecho Empresarial	2.30%
Maestría en Negocios Internacionales (Global MBA)	1.20%
Maestría en Gestión de Operaciones y Logística	0.80%
Maestría en Ingeniería de Estructuras	0.40%
Total	100%

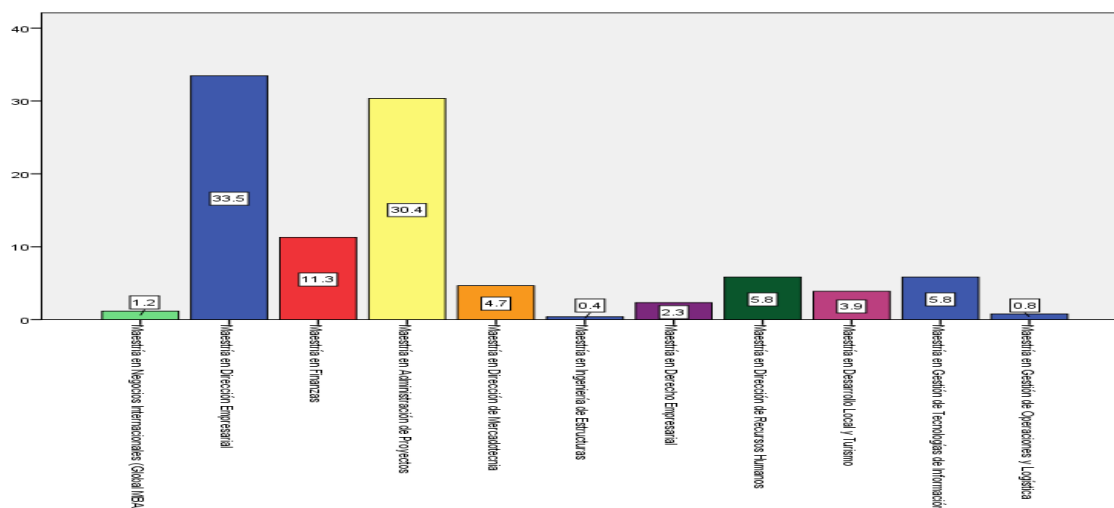


Figura 3. Frecuencia tipo de maestría

Pregunta F3: ¿Cuántos años de experiencia laboral posee?

En la medición de la variable de los años de experiencia con que cuentan los graduados prevalece en su mayoría la de 5 años de experiencia. Hoy en día para formar un perfil profesional atractivo se considera necesario el saber combinar la preparación académica junto con la experiencia laboral, un equilibrio adecuado entre estas es lo que puede generar el valor adecuado para cada individuo. Así mismo es preciso mencionar que muchas veces las personas buscan su grado de postgrado una vez que ya están convencidos y que ya han analizado si el enfoque al cual se dedican es el adecuado o si quieren indagar en nuevas áreas, saber elegir el campo de estudios apropiado según los intereses e incluso las demandas del mercado laboral es una decisión que solo a través del desarrollo profesional se logrará.

Tabla 7. Frecuencia años de experiencia laboral

Años	Frecuencia	Porcentaje
0 años	1	0.40%
1 año	2	0.80%
2 años	13	5.10%
3 años	20	7.80%
4 años	37	14.40%
5 años o más	184	71.60%
Total	257	100.00%

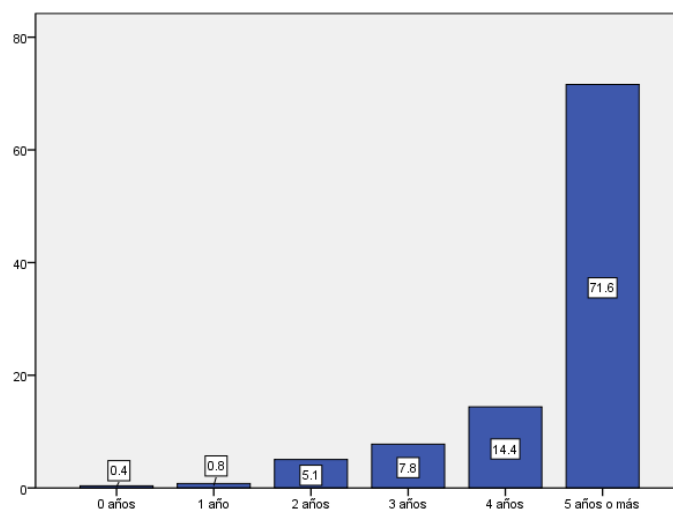


Figura 4. Frecuencia años de experiencia laboral

Pregunta F4: ¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor su situación laboral al momento en que se graduó de la maestría en UNITEC?

El resultado refleja que la mayoría de los encuestados que son graduados de las maestrías de UNITEC ya contaban con un empleo y permanecen en el mismo después del evento de graduación. Tomando en consideración la pregunta anterior, la mayoría de las personas que buscan obtener un nivel de postgrado son aquellas que actualmente se encuentran laborando y buscan mejorar su perfil profesional. Muchas de ellas buscan el momento adecuado para comenzar este nuevo camino de estudios, siendo este cuando encuentran la estabilidad laboral.

Al pretender mejorar el perfil profesional se espera que recíprocamente se reciba una mejoría en su estado laboral. A través de esta pregunta se analiza que el segundo porcentaje más alto experimentó dicha mejoría al cambiar a un mejor trabajo; aquellos que permanecieron en el mismo, se evaluará que mejora lograron obtener en una pregunta más adelante.

Tabla 8. Frecuencia situación post-graduación

Situación	Frecuencia	Porcentaje
No tenía trabajo y aún no he obtenido	15	5.80%
No tenía trabajo y encontré mi primer trabajo después de graduarme de maestría	3	1.20%
Tenía trabajo y permanezco en el mismo	179	69.60%
Tenía trabajo pero cambié a uno mejor	60	23.30%
Total	257	100.00%

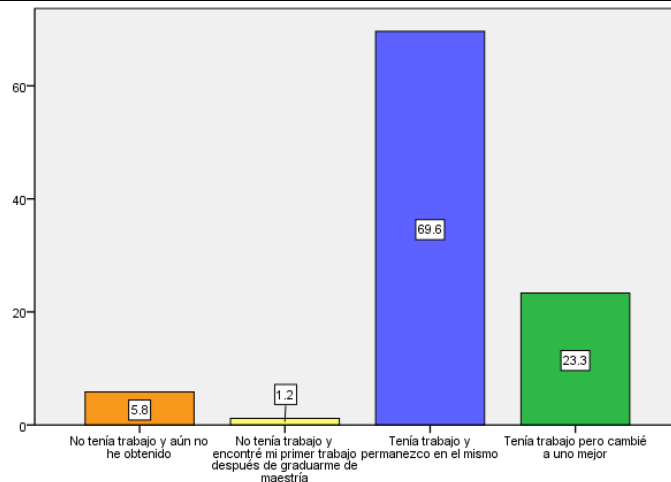


Figura 5. Frecuencia situación post-graduación

Pregunta 1: ¿Por qué razón no obtuvo un trabajo al graduarse de la maestría de UNITEC?

Esta pregunta se enfoca en el maestrante que no tenía trabajo y aún no ha obtenido aún después de su graduación. La razón predominante por la cual no obtuvo un trabajo al graduarse indica ser las pocas oportunidades de empleo que predominan en el país.

Hoy en día existe una gran diferencia entre la demanda laboral y la oferta laboral. Existen varias universidades dentro del territorio nacional que gradúan un abundante volumen de profesionales año con año, pero el problema radica en que las ofertas de empleo son mucho menores, razón por la cual a muchos profesionales les resulta demasiado difícil el poder obtener un empleo.

Tabla 9. Frecuencia razones para no obtener trabajo

Razón de no obtener trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Pocas oportunidades de empleo	12	80.0%
Encontraba empleo pero con salarios o posiciones por debajo de lo que buscaba	3	20.0%
Total	15	100.0%

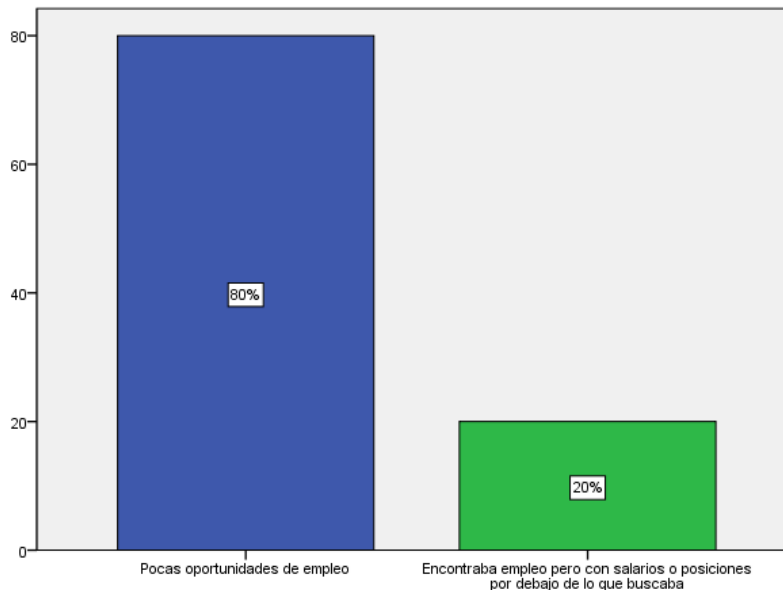


Figura 6. Frecuencia razones para no obtener trabajo

Pregunta 2: ¿Cuál fue el sueldo que comenzó a devengar en su primer empleo después de graduarse como maestrante de UNITEC?

Esta pregunta se enfoca en el graduado que no tenía empleo y obtuvo el primero después de graduarse de maestría. Los encuestados relacionados con dicha pregunta son la menor cantidad alcanzando solo tres casos.

Dentro de las respuestas se colocaron rangos salariales donde la mayoría respondió que comenzaron a devengar entre los L. 10,000.00 y L. 20,000.00, salarios relacionados con trabajos a nivel de principiante así como aquellos sueldos asignados a personas que cuentan con nula experiencia laboral.

Tabla 10. Frecuencia de rangos salariales

Rango Salarial	Frecuencia	Porcentaje
Entre L. 10,000.00 y L. 20,000.00	2	67.0%
Entre L. 30,000.01 y L. 40,000.00	1	33.0%
Total	3	100.0%

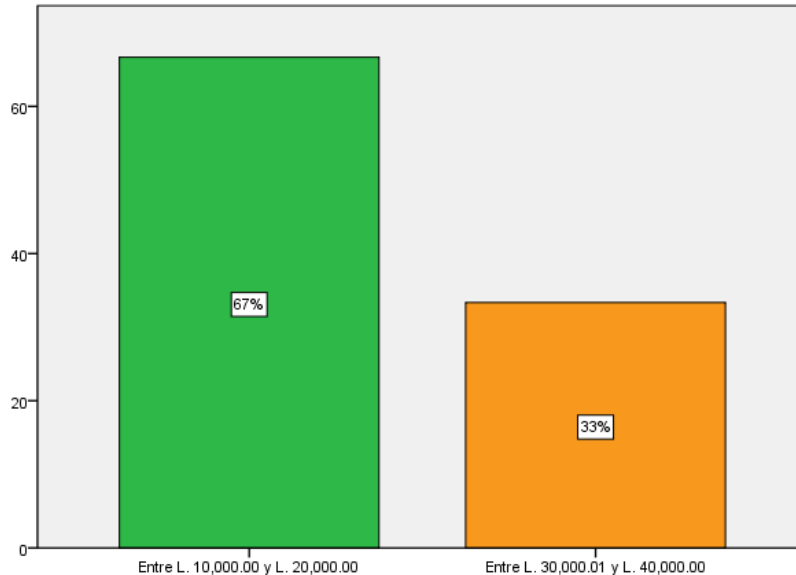


Figura 7. Frecuencia de rangos salariales

Pregunta 3: ¿Cómo describiría el nivel del primer empleo después de graduarse como maestrante de UNITEC?

Tabla 11. Frecuencia tipo de puesto del primer empleo

Tipo de Puesto	Frecuencia	Porcentaje
Puesto nivel principiante	2	67.0%
Puesto nivel medio	1	33.0%
Total	3	100.0%

Retomando el escenario donde el graduado no tenía trabajo y obtuvo el primer empleo después de

graduarse de maestría, se pretendía analizar cuáles son los puestos ofrecidos a profesionales ya con un título de maestría de UNITEC. La mayoría de los encuestados hacen relación con la pregunta anterior, los mismos obtuvieron un empleo de nivel de principiante lo cual hace concordancia con el salario devengado. La nula experiencia laboral es lo que coloca a las personas en el más bajo nivel aun cuando ya poseen un título de maestría. Es necesario recordar que el perfil profesional no solo se desarrolla con títulos, la práctica y experiencia es de gran peso en especial cuando se busca empleo.

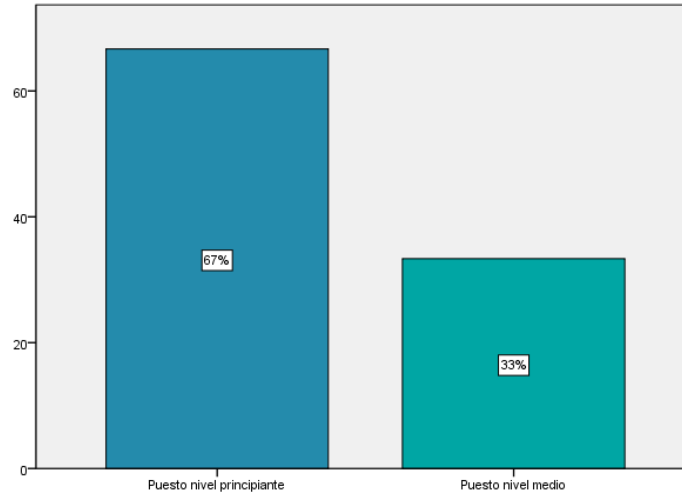


Figura 8. Frecuencia tipo de puesto del primer empleo

Pregunta 4: ¿Cómo encontró su primer empleo después de graduarse como maestrante de UNITEC?

En dicha pregunta también se continúa analizando el escenario donde el graduado no tenía empleo y obtuvo el primero después de graduarse de maestría. En esta

pregunta se pretendía comprender que medio intermediario es el que hoy en día ha permitido a los graduados de maestría obtener su primer empleo. Se buscaba conocer si de cierta manera UNITEC era uno de los medios a través del cual se valoraba al graduado para así lograr ubicarlo dentro del mercado laboral, por lo cual fue una de las opciones brindadas a través de la encuesta.

Tabla 12. Frecuencia medio de obtención de empleo

Medio Obtención de Empleo	Frecuencia	Porcentaje
Referencia de un familiar o amigo	2	67.0%
Anuncios en periódicos	1	33.0%
Total	3	100.00%

Dentro de la muestra correspondiente a dicho escenario se reveló que los empleos obtenidos han sido gracias a las referencias brindadas por amigos y familiares y nadie hizo mención de intermediación por parte de UNITEC. Las referencias familiares y a través de amistades se dan por dos principales razones: 1. Al notar la desesperación o necesidad de la persona por obtener un empleo y 2. El reconocimiento del valor y las capacidades que poseen los individuos que buscan empleo. Los familiares y amigos al recomendar a las personas a ciertos puestos vacantes, ya se dentro de las empresas en que laboran u otras, también ponen su credibilidad en riesgo ya que se espera no recomienden a alguien que no sea capaz de cumplir los resultados esperados, es por esta razón se cree que son ellos quienes verdaderamente confían en el potencial y capacidades de sus cercanos.

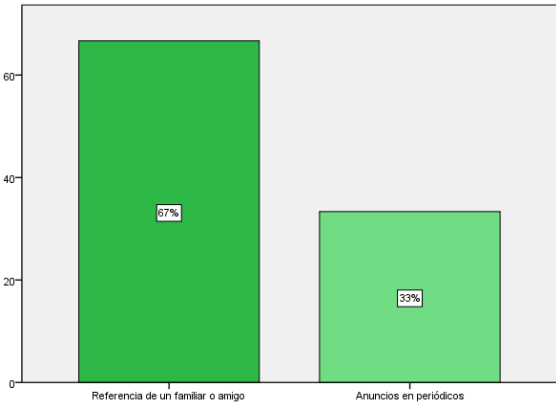


Figura 9. Frecuencia medio de obtención de empleo

Pregunta 5: ¿Cuál era el giro de la empresa donde obtuvo su primer empleo después de graduarse como maestrante?

El rubro de empresa donde los graduados encontraron su primer empleo después de graduarse de maestría es el financiero. El sistema financiero es un gran empleador en especial de individuos como los que se forman en UNITEC, esto debido a la naturaleza de sus labores la cual requiere personas con las competencias, conocimiento y habilidades que se relacionen con temas como la toma de decisiones, la innovación, la creatividad, la capacidad e trabajar en equipo, el compromiso y la perseverancia; características necesarias para el desarrollo de las actividades cotidianas de este rubro.

Tabla 13. Frecuencia rubro de empresa

Rubro de Empresa	Frecuencia	Porcentaje
Financiero	2	67.0%
Construcción	1	33.0%
Total	3	100.0%

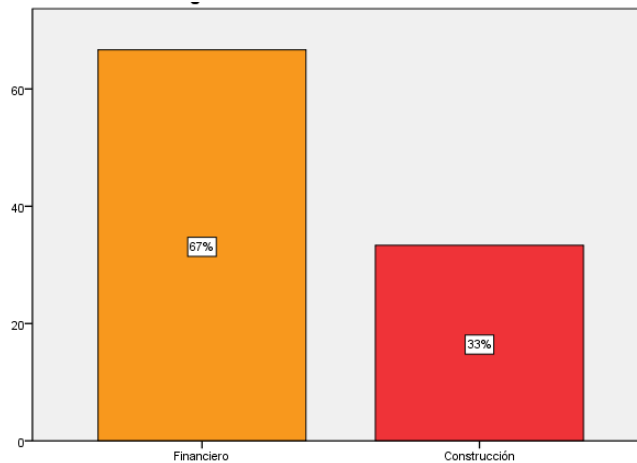


Figura 10. Frecuencia rubro de empresa

Pregunta 6: ¿En qué medida lo preparó su educación de la maestría de UNITEC para conseguir su primer empleo?

A través de dicha pregunta se pretendía comprender qué tan buena fue la preparación que brindó UNITEC para poder obtener el primer empleo. Se establecía una escala donde se hacía mención a que no lo había preparado en nada en

absoluto, poco, moderadamente bien, bien y extremadamente bien. Para las personas que obtuvieron su empleo después de graduarse manifestaron que UNITEC los preparó “bien” para la obtención del mismo. Se pretende que los mismos no se inclinaron hacia la respuesta de “extremadamente bien” en vista de que existe una cierta brecha con la que no cumple UNITEC, ya sea debido a las actividades que se desarrollen dentro de la organización o la empresa como ser los sistemas que utilizan o tal vez debido a cierto nivel de práctica con la que carecen las clases en UNITEC.

Tabla 14. Frecuencia de nivel de preparación para el primer empleo

Nivel de Preparación para Empleo	Frecuencia	Porcentaje
Bien	3	100.0%
Total	3	100.00%

Pregunta 7: ¿Qué tan relacionado estuvo su primer trabajo con la maestría que cursó en UNITEC?

Tabla 15. Frecuencia de nivel de relación entre empleo y maestría cursada

Relación Empleo y Maestría	Frecuencia	Porcentaje
Poco relacionado	1	33.0%
Muy relacionado	2	67.0%
Total	3	100.0%

De los graduados de maestría que obtuvieron su primer empleo después de obtener su maestría dan a conocer que el mismo está

muy relacionado con la maestría que cursaron. El tipo de maestrías que prevalece como populares en cursar y que se refleja a través de la elección de los encuestados son temas que hacen relación a muchos de los empleos ofertados. UNITEC ha logrado desarrollar las maestrías en base a las necesidades del mercado, lo que permite que los egresados logren relacionarlos en alto nivel con las labores que desarrollan. Así mismo, este resultado también se atribuye a que una vez finalizada la maestría, el profesional se enfoca en buscar un empleo que verdaderamente le complemente y se relacione con ese nuevo interés y los nuevos conocimientos adquiridos.

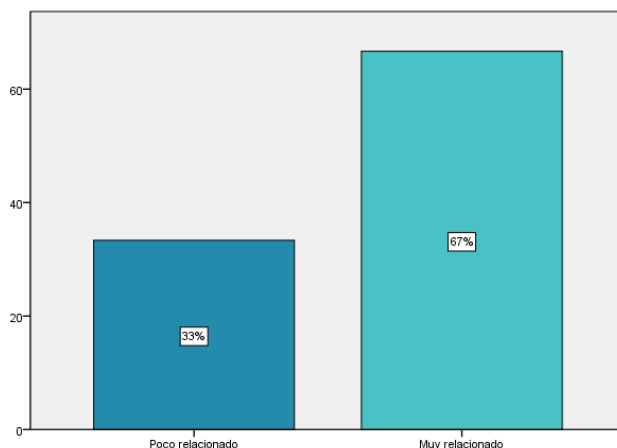


Figura 11. Frecuencia de nivel de relación entre empleo y maestría cursada

Pregunta 8: ¿Cuál era el sueldo que devengaba en su empleo, previo a graduarse como maestrante de UNITEC?

La pregunta se relaciona con el escenario donde el graduado de maestría de UNITEC poseía un empleo previo a graduarse y una vez ya concluida su graduación continua en el mismo empleo.

Tabla 16. Frecuencia de rangos salariales del mismo empleo

Rango Salarial	Frecuencia	Porcentaje
Entre L. 10,000.00 y L. 20,000.00	76	42.0%
Entre L. 20,000.01 y L. 30,000.00	62	35.0%
Entre L. 30,000.01 y L. 40,000.00	22	12.0%
Entre L. 40,000.01 y L. 50,000.00	10	6.0%
Mayor a L. 50,000.01	9	5.0%
Total	179	100.0%

A través de la misma se pretende determinar el rango salarial en que se ubican para hacer futuramente una comparación con la mejora profesional en caso de que la misma fuese un incremento salarial. El rango salarial que predomina es entre los L. 10,000.00 y L. 20,000.00, salario que como se mencionaba anteriormente hace relación a un puesto de nivel principiante que no exige un alto nivel de experiencia y formación. Muy cercano a dicho resultado se encuentra la respuesta de entre L. 20,000.01 y L. 30,000.00 con una diferencia mínima en porcentaje. Se atribuye a que dicha respuesta también se ubica dentro del mismo rango en vista que la experiencia laboral es algo que contribuye a obtener sueldos un poco más elevados.

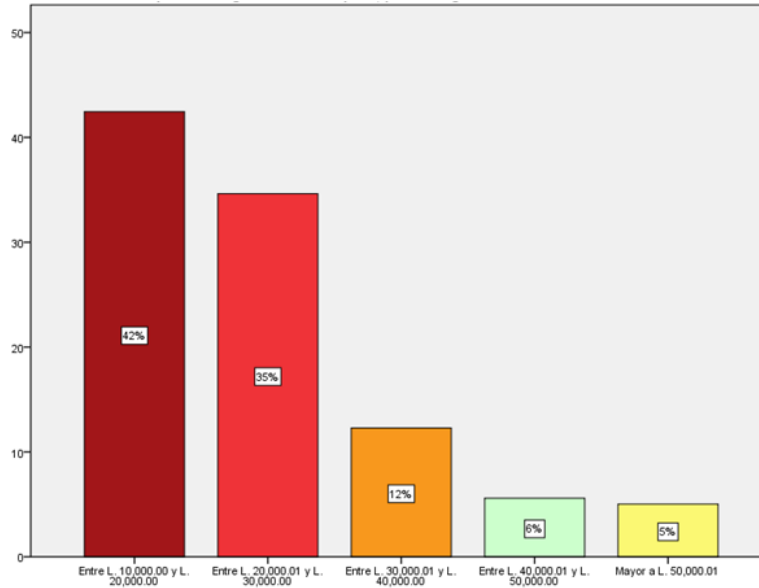


Figura 12. Frecuencia de rangos salariales del mismo empleo

Pregunta 9: Al graduarse como maestrante de UNITEC, ¿Obtuvo algún tipo de mejora profesional gracias a sus estudios?

Tabla 17. Frecuencia de mejora profesional

Tipo de Mejora Profesional	Frecuencia	Porcentaje
Incremento salarial	20	11.0%
Ascenso	16	9.0%
Cambio a un área de mayor interés	8	4.0%
Ninguna	135	75.0%
Total	179	100.0%

Un indicador muy importante que se midió a través de la encuesta fue la mejora profesional que un graduado de

maestría de UNITEC obtuvo al concluir la misma. Se pretendió realizar la misma en vista de que la mayoría de las personas que toman estudios a nivel de postgrado, no solo pretenden incrementar sus conocimientos, sino que también buscan una mejoría en su situación laboral muchas veces en consecuencia del alto nivel de sacrificio dedicado a dichos estudios.

Un resultado muy impactante muestra que la mayoría de graduados no han tenido ningún tipo de mejora profesional dentro de los cuales se contempla un aumento salarial o un ascenso. Son pocas las organizaciones o empresas que toman en consideración el esfuerzo y los nuevos conocimientos que cada individuo agrega a su labor. Hoy en día este es visto como un plus del individuo hacia la empresa y un

requisito para que los mismos necesitan para ser capaces de competir en el mercado laboral.

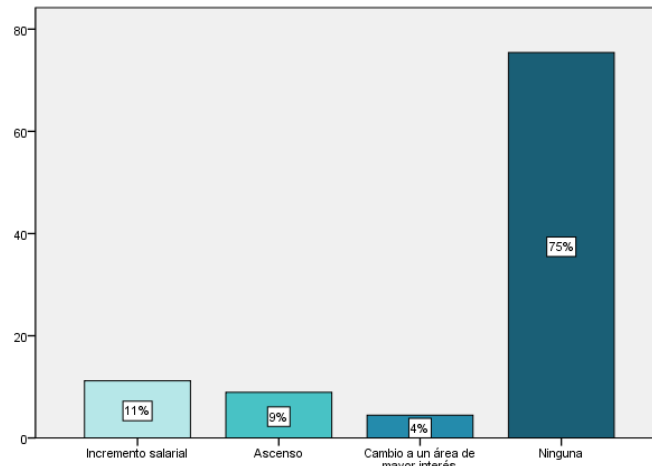


Figura 13. Frecuencia de mejora profesional

Pregunta 10: ¿Cuál de las siguientes razones justifica el cambio de empleo luego de haberse graduado como maestrante de UNITEC?

Como un último escenario se evalúa a las personas que poseían un trabajo pero cambiaron a uno mejor una vez que se graduaron como maestrantes. Se puede observar que la razón más importante y con mayor porcentaje que justifica el cambio de empleo luego de haberse graduado con una maestría de UNITEC es porque se le presentó al profesional la oportunidad de cambio sin necesidad de buscarla, seguida por la búsqueda de una mejor posición (nivel jerárquico).

Tabla 18. Frecuencia razón de cambio de empleo

Razones de cambio de Empleo	Frecuencia	Porcentaje
Búsqueda de un incremento salarial	8	13.0%
Búsqueda de una mejor posición (nivel jerárquico)	15	25.0%
Trabajar en el área relacionada a la maestría que estudió	8	13.0%
Trabajar en una empresa/organización de mayor prestigio que la anterior	7	12.0%
Se le presentó la oportunidad de cambio sin necesidad de buscarla	17	28.0%
Trabajar en un área que le interesaba más	5	9.0%
Total	60	100.0%

Es de reconocer que muchas empresas se dedican a buscar a profesionales que se reflejan buenos resultados de desempeño en empresas de la competencia, ya que se manejan los mismos puestos y buscan a través de ellos obtener los mismos o mejores resultados para su empresa u organización.

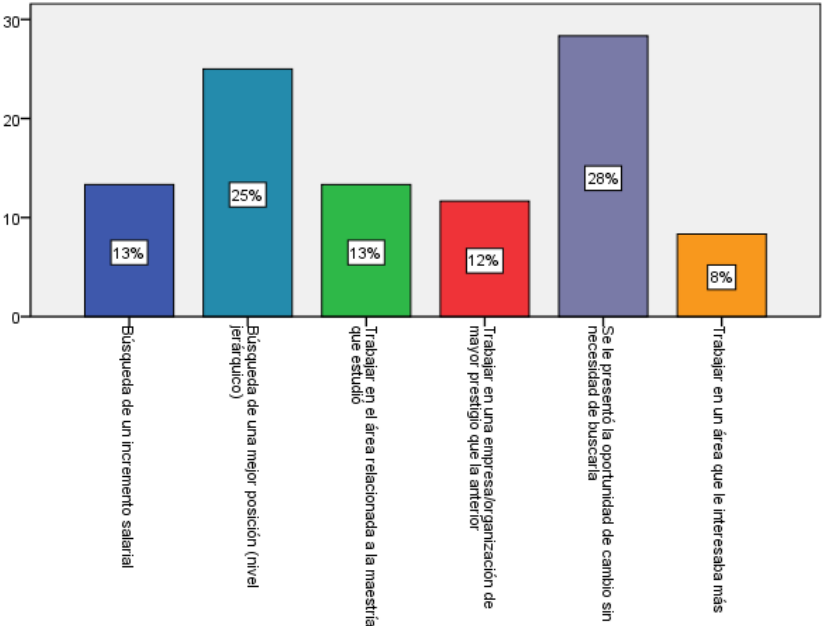


Figura 14. Frecuencia razón de cambio de empleo

Una de las formas de atraer a los mismos es el brindarles un mejor salario en consideración al que devengaban anteriormente o incluso ofrecerles un puesto de un nivel jerárquico más elevado. El profesional al ver el interés de otra empresa por contar con un talento humano como lo es él, decide cambiar de empleo, siempre y cuando este le traiga mejores beneficios. Así mismo la realización personal entra en juego cuando se sabe que se ha alcanzado un nivel más alto que el anterior, es aquí cuando el profesional por sus propios medios busca mejorar en otros lugares.

Pregunta 11: ¿Cómo describiría el nivel de su trabajo actual?

A través del escenario donde los graduados tenían un trabajo previo a graduarse pero cambiaron a uno mejor una vez que ya contaban con su título de maestría también se pretendía conocer a qué nivel de puesto tuvieron apertura. Esta pregunta también hace una relación con la pregunta anterior ya que como se mencionaba, las personas buscaban una oportunidad de cambiar su nivel jerárquico.

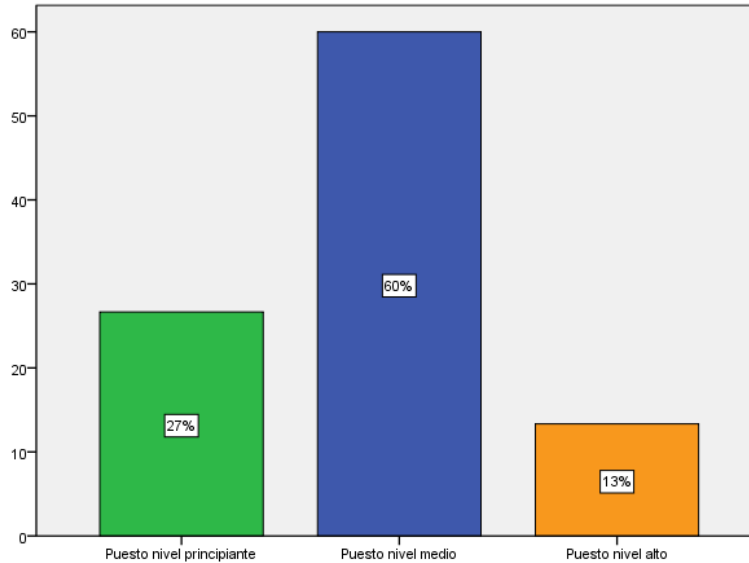


Figura 15. Frecuencia tipo de puesto después de cambio

Tabla 19. Frecuencia Tipo de puesto después de cambio

Tipo de Puesto	Frecuencia	Porcentaje
Puesto nivel principiante	16	27.0%
Puesto nivel medio	36	60.0%
Puesto nivel alto	8	13.0%
Total	60	100.0%

Al contar con un nivel de maestría se asume se está preparado para enfrentar nuevos retos los cuales se encuentran solamente en niveles más altos y exigentes. Se puede observar que verdaderamente el beneficio más notorio fue el cambio hacia los puestos de niveles medios. Aquí mismo se marca la diferencia de que el título de maestría les dio la apertura de escalar a una posición más en cuanto al desarrollo profesional.

Pregunta 12: ¿Cuáles son las razones por las que decidió obtener una maestría de UNITEC? Seleccionar las 3 principales razones.

Las siguientes preguntas hacen relación a la satisfacción reflejada por cada encuestado en relación a la maestría en UNITEC que obtuvieron.

Tabla 20. Frecuencia razones para obtener maestría en UNITEC

Razones para obtener una maestría en UNITEC	Respuestas	
	Nº	Porcentaje
El plan de estudios de la maestría	57	8.10%
El prestigio de la maestría	80	11.30%
Disponibilidad de la maestría que deseaba estudiar	89	12.60%
Accesibilidad de los precios	21	3.00%
La flexibilidad de los horarios	106	15.00%
La innovación y Tecnología	45	6.40%
Instalaciones amplias y modernas	14	2.00%
Seguridad dentro de las instalaciones	11	1.60%
Las recomendaciones de amigos o familiares	25	3.50%
La facilidad de ingreso	44	6.20%
Calidad de los docentes	21	3.00%
La oportunidad de realizar estudios en el extranjero	19	2.70%
Prestigio de la universidad	109	15.40%
La cercanía a su vivienda y/o trabajo	26	3.70%
En vista de que aquí mismo obtuve mi título de pregrado	41	5.80%
Total	708	100.00%

Las tres principales razones por las que los individuos de la muestra decidieron cursar su maestría en UNITEC son en primer lugar debido al prestigio de la universidad, interpretando así que el renombre de la misma generará en ellos un valor agregado. En segundo lugar les atrae la flexibilidad de horarios con que cuenta UNITEC. La jornada matutina, nocturna y sabatina les dá la apertura de cursar sus clases según la disponibilidad de tiempo que estos posean, se debe recalcar que la mayoría de las personas maestrantes son ya adultos que laboran y que tienen limitado tiempo para sus estudios. La disponibilidad de la maestría que la persona desea estudiar es la tercera principal razón por la cual deciden obtener en postgrado en UNITEC. La actual gama de diferentes maestrías que ofrece UNITEC dá la apertura a que los individuos se acerquen a la misma, satisfaciendo su deseo y el campo de estudio que prefieren.

Pregunta 13: ¿Qué valores y principios adquirió durante tu estancia en UNITEC? Elija los 5 en que más se enfatizaron.

UNITEC ha establecido doce valores que pretende fomentar en todos sus alumnos. Los graduados de las maestrías de UNITEC reconocen que dentro de su formación los cinco en que más se enfatizaron en inculcar en ellos fueron:

- Innovación
- Superación
- Responsabilidad
- Compromiso
- Productividad

Tabla 21. Frecuencia valores fomentados

Los valores de innovación y productividad son esenciales hoy en día, son requisitos que las empresas buscan en sus colaboradores para el desarrollo de las actividades. Valores como superación, responsabilidad y logro son exigidos en UNITEC a través del desarrollo de las actividades en clase; razón por la cual indirectamente el nivel de exigencia de cada clase de UNITEC logra el desarrollo de los mismos. Estos

Valores	Respuestas	
	Nº	Porcentaje
Honestidad	31	2.70%
Creatividad	122	10.50%
Innovación	150	12.90%
Superación	148	12.80%
Logro	104	9.00%
Orden	55	4.70%
Disciplina	108	9.30%
Amor al trabajo	27	2.30%
Respeto al derecho ajeno	14	1.20%
Compromiso	135	11.60%
Responsabilidad	141	12.20%
Productividad	125	10.80%
Total	1160	100.00%

valores terminan siendo parte de la formación de cada maestrante y mismos que se reflejan al momento en que se desarrollan como profesionales.

Pregunta 14: De acuerdo a la siguiente escala, ¿Cómo califica el plan de estudios de la maestría de UNITEC en relación a las exigencias del mercado laboral?

Para determinar la calidad que se cree poseen las maestrías se ahondó en el tema del plan de estudios que poseen actualmente las mismas. Este debe tener concordancia con las exigencias actuales del mercado laboral. Se espera que el plan de estudios cuente con las bases necesarias que generen los conocimientos apropiados para el desarrollo de una persona en el ámbito laboral.

Tabla 22. Frecuencia calificación de plan de estudios

Calificación Plan de Estudios	Frecuencia	Porcentaje
Nada adecuado	4	1.60%
Poco adecuado	22	8.60%
Adecuado	76	29.60%
Bastante adecuado	113	44.00%
Muy adecuado	42	16.30%
Total	257	100.00%

La mayoría de los encuestados concluyeron que los planes de estudio con los que actualmente cuentan las maestrías de UNITEC son bastante adecuados en relación a las exigencias del mercado laboral. Como se ha mencionado a lo largo del análisis, las maestrías de UNITEC han sido capaces de visualizar las necesidades del mercado y de esta manera han logrado desarrollarlas según las exigencias del mercado laboral.

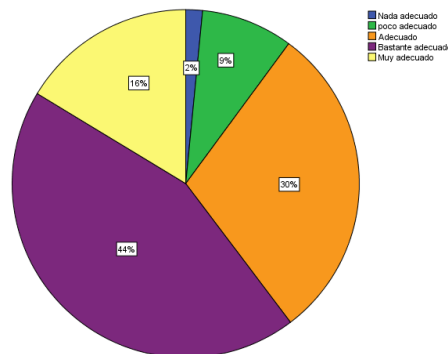


Figura 16. Frecuencia calificación de plan de estudios

Pregunta 15: ¿Cómo calificas los contenidos y lo actualizado de su programa de estudios de maestría de UNITEC en relación a las exigencias del mercado laboral?

El contenido del programa de estudios de la maestría debe estar sumamente relacionado con la actualidad. Se vive en un mundo de constantes cambios donde se exige estar actualizado para saber responder de manera adecuada a los problemas y situaciones que se presenten en el ámbito laboral.

Tabla 23. Frecuencia calificación de contenido de programa de estudio

Calificación de Contenidos de Programa de Estudios	Frecuencia	Porcentaje
Nada adecuado	4	1.60%
Poco adecuado	24	9.30%
Adecuado	68	26.50%
Bastante adecuado	115	44.70%
Muy adecuado	46	17.90%
Total	257	100.00%

A través de dicha pregunta se concluye que la mayoría de los encuestados reconocen que los contenidos que se manejan dentro de los programas de maestría están actualizados y son bastante adecuados en relación a las exigencias del mercado laboral. Esta pregunta se alinea con la anterior donde el macro que es el plan de estudios y el micro que son los contenidos manejados deben estar a la vanguardia. Los docentes que laboran para UNITEC son una de las principales razones de tal respuesta, ya que son ellos quienes a través de sus cátedras y de la exigencia en cuanto a trabajos e investigaciones permiten que los contenidos manejados sean los adecuados y los más actualizados.

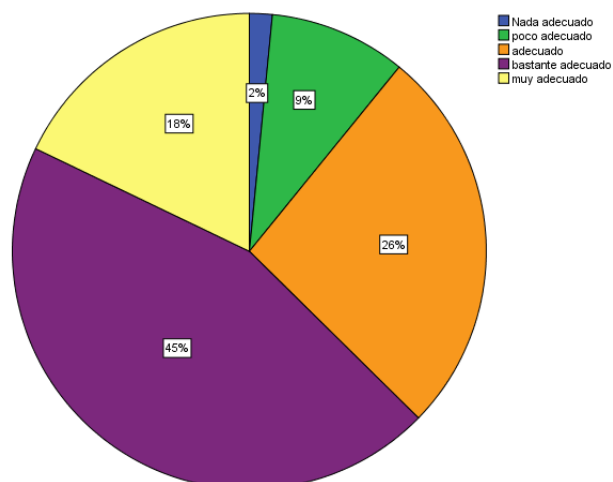


Figura 17. Frecuencia calificación de contenido de programa de estudio

Se realizó un cruce de variables entre la calidad brindada por el plan de estudios y el contenido de los mismos. Se determina que así como los graduados de las maestrías de UNITEC establecieron que el plan de estudios de su maestría es bastante adecuado, así mismo afirmaron que los contenidos de los mismos y lo actualizado de los mismos es adecuado según las exigencias del mercado laboral.

Tabla 24. Cruce de variables pregunta 14 y pregunta 15

		15. ¿Cómo calificas los contenidos y lo actualizado de su programa de estudios de maestría de UNITEC en relación a las exigencias del mercado laboral?					Total
		Nada adecuado	Poco adecuado	Adecuado	Bastante adecuado	Muy adecuado	
14. ¿Cómo califica el plan de estudios de la maestría de UNITEC en relación a las exigencias del mercado laboral?	Nada adecuado	3	1	0	0	0	4
	Poco adecuado	1	13	6	2	0	22
	Adecuado	0	10	46	17	3	76
	Bastante adecuado	0	0	14	86	13	113
	Muy adecuado	0	0	2	10	30	42
Total		4	24	68	115	46	257

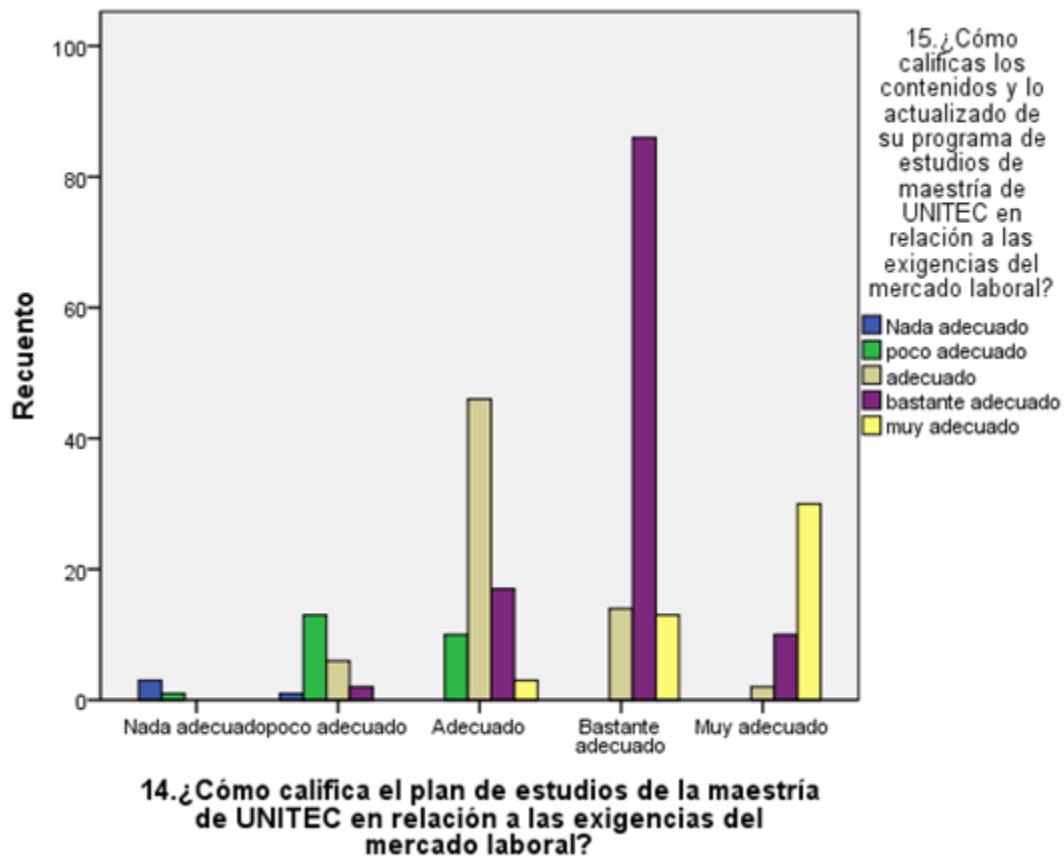


Figura 18. Cruce de variable pregunta 14 y pregunta 15

Pregunta 16: En su opinión, considerando los conocimientos que adquirió durante su maestría ¿Qué tan bien preparado en su área de conocimientos siente que se graduó en comparación con los graduados de otras instituciones?

Es importante realizar una comparación tomando en consideración otras universidades que gradúan a maestrantes. La comparación entre homólogos de las diferentes universidades permite determinar la calidad de educación y el nivel de conocimientos que brinda el centro de estudio a un individuo en específico. De esta manera también se conoce el valor y la importancia que cree el individuo posee una vez ya graduado con un título de maestría proveniente de UNITEC.

Tabla 25. Frecuencia nivel de preparación de los graduados de maestría

Nivel de Preparación de Graduados	Frecuencia	Porcentaje
Menos preparado	2	0.80%
Poco preparado	15	5.80%
Igual preparado	65	25.30%
Un poco más preparado	117	45.50%
Mejor preparado	58	22.60%
Total	257	100.00%

La mayoría de los graduados de las maestrías de UNITEC consideran que al compararse con los graduados de maestría de otras universidades, los conocimientos adquiridos a lo largo de la maestría les permiten estar un poco mejor preparados que aquellos que

egresan de otros centros universitarios. Determinan que poseen un nivel un poco más elevado en relación a la competencia, todo proveniente de los docentes que imparten las clases quienes tienen influencia sobre conocimientos que adquieren los maestrantes durante sus estudios así como las exigencias que se realizan en cada clase cursada.

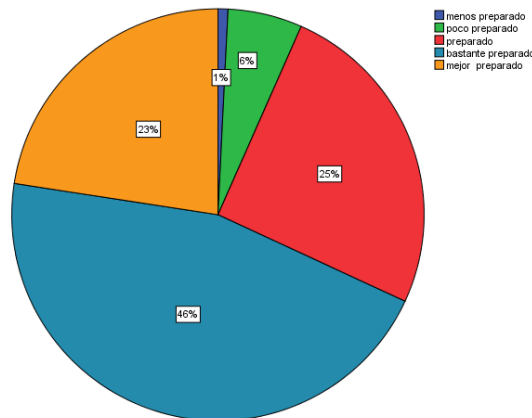


Figura 19. Frecuencia nivel de preparación de los graduados de maestría

Pregunta 17: A continuación se detallan una serie de competencias, por favor señale, ¿Cuáles son las 3 en que más le preparó UNITEC?

UNITEC está en la obligación de formar profesionales capaces de trascender por sus competencias, mismas que les permitan ser mejores en el desarrollo de sus labores. Está es una forma de diferenciar a los graduados de UNITEC de las demás universidades y permite demostrar que UNITEC está logrando lo que se ha propuesto. Los graduados de las maestrías de UNITEC establecieron que las siguientes competencias son las 3 en las que más les preparó la universidad:

- Capacidad para trabajar en equipo
- Pensamiento analítico
- Uso y manejo de las tecnologías de información

Tabla 26. Frecuencia preparación de competencias

Competencias	Respuestas	
	Nº	Porcentaje
Pensamiento analítico	157	21.00%
Capacidad para negociar de forma eficaz	45	6.00%
Capacidad para trabajar en equipo	166	22.20%
Capacidad para encontrar nuevas ideas o soluciones	113	15.10%
Capacidad para comunicarse de manera verbal o escrita	72	9.60%
Capacidad emprendedora	77	10.30%
Uso y manejo de tecnologías de información	118	15.80%
Total	748	100.00%

A través de actividades como las que se desarrollan frecuentemente en las clases, principalmente los trabajos de investigación, se desarrollan estas tres competencias. Los alumnos deben estar preparados para trabajar con otros miembros de la clase aun sin conocerlos, no solo deben investigar sino también analizar y concluir acerca del tema tratado y finalmente la información fue recabada, retenida, manipulada y distribuida utilizando diferentes tecnologías de información que el mismo docente exige. Cada trabajo elaborado tiene relación con estas competencias mismas que serán de ayuda al maestrante al momento en que se desarrollen en el ámbito laboral.

Pregunta 18: A continuación se detallan una serie de competencias, por favor señale, ¿Cuáles son las 3 en que menos le preparó UNITEC?

Así como los graduados de las maestrías de UNITEC reconocen las competencias que se les desarrollan, así mismo expresan aquellas en que menos se les preparó durante sus estudios. Dichas competencias deben ser vistas como las debilidades en las que debe de trabajar UNITEC para la formación de estos profesionales.

Determinaron que las tres competencias en que menos les preparó UNITEC son:

- Capacidad para negociar de forma eficaz
- Capacidad emprendedora
- Capacidad de comunicarse de manera verbal o escrita

Tabla 27. Frecuencia debilidad en competencias

Competencias	Respuestas	
	Nº	Porcentaje
Pensamiento analítico	76	10.40%
Capacidad para negociar de forma eficaz	171	23.50%
Capacidad para trabajar en equipo	51	7.00%
Capacidad para encontrar nuevas ideas o soluciones	96	13.20%
Capacidad para comunicarse de manera verbal o escrita	115	15.80%
Capacidad emprendedora	139	19.10%
Uso y manejo de tecnologías de información	81	11.10%
Total	729	100.00%

Un elemento fundamental que casi no se desarrolla a través de las clases es la práctica o experiencia en los temas desarrollados, acción que si fuese debidamente implementada permitiría que estas debilidades no encontrarán.

Pregunta 19: Seleccione las 3 competencias más importantes según su criterio personal.

Así como existen debilidades en cuanto a competencias en que no se preparan como desearían los graduados de las maestrías de UNITEC, se contempló el analizar según su criterio personal aquellas tres que consideran fundamentales para su formación. Dentro de las cuales se encuentran:

- Pensamiento analítico
- Capacidad para encontrar nuevas ideas o soluciones
- Capacidad emprendedora.

Tomando en consideración dicha respuesta y las dos anteriores se determina que se está realizando la labor adecuada en cuanto a la competencia de pensamiento analítico, pero se deben reforzar las competencias de capacidad para encontrar nuevas ideas o soluciones y la capacidad emprendedora en vista de que estas se

encuentran dentro de las que menos le prepara UNITEC y los graduados considera son esenciales para que ellos se desarrollen como profesionales.

Tabla 28. Frecuencia necesidad de competencias

Competencias	Respuestas	
	Nº	Porcentaje
Pensamiento analítico	167	21.90%
Capacidad para negociar de forma eficaz	100	13.10%
Capacidad para trabajar en equipo	107	14.10%
Capacidad para encontrar nuevas ideas o soluciones	133	17.50%
Capacidad para comunicarse de manera verbal o escrita	67	8.80%
Capacidad emprendedora	113	14.80%
Uso y manejo de tecnologías de información	74	9.70%
Total	761	100.00%

Los maestrantes consideran dichas competencias fundamentales en especial por las exigencias que ellos mismos presencian en el ámbito laboral, donde las nuevas ideas y soluciones permiten tener mejores resultados en temas relacionados con la toma de decisiones.

Pregunta 20: ¿Cuál diría usted que es el nivel de exigencia de las maestrías de UNITEC?

Las maestrías en general deben cumplir con un cierto nivel de exigencias, característica que permitirá desarrollar un cierto grado de responsabilidad, compromiso y sacrificio a aquellos que la cursan. El efecto de esto serán profesionales de muy poco peso o de mucho peso, dependiendo del nivel que se le exigió.

Tabla 29. Frecuencia nivel de exigencia de las maestrías de UNITEC

Exigencia de las Maestrías de UNITEC	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	7	3.0%
Bajo	13	5.0%
Regular	75	29.0%
Alto	128	50.0%
Muy alto	34	13.0%
Total	257	100.0%

La mayoría de los graduados de las maestrías de UNITEC hacen mención que las maestrías impartidas en este centro universitario son altamente exigentes. La exigencia de los docentes hacia los maestrantes

en cuanto a los trabajos, exámenes, etc., permite demostrar que la formación de cada profesional trae consigo un individuo con mucho potencial, un potencial prometedor para quienes le contratan.

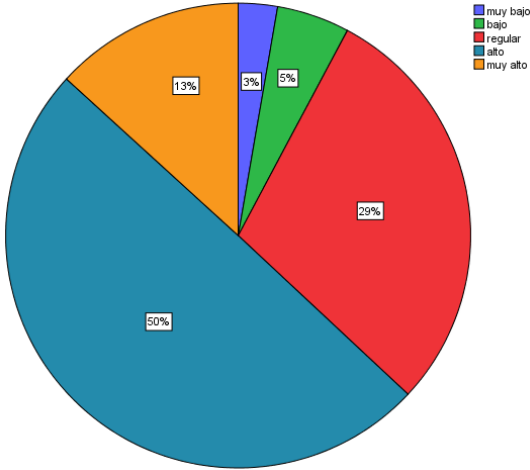


Figura 20. Frecuencia nivel de exigencia de las maestrías de UNITEC

Pregunta 21: Considera que la formación que le brindó la maestría de UNITEC es...

A través de dicha pregunta se comienza a profundizar en la satisfacción final de cada profesional que curso la maestría en UNITEC, es una forma de comparar si la expectativa y la realidad resultaron iguales.

Tabla 30. Frecuencia calidad de formación de las maestrías de UNITEC

Calidad de Formación	Frecuencia	Porcentaje
Muy mala	1	<1.0%
Mala	16	6.0%
Regular	54	21.0%
Buena	132	51.0%
Muy buena	54	21.0%
Total	257	100.0%

La mayoría de los encuestados considera que la formación brindada por UNITEC a través de sus maestrías ha sido buena. Esta formación involucra como componente principal los catedráticos involucrados, así como

los conocimientos adquiridos, las competencias desarrolladas y los valores inculcados. Es necesario prestar atención al porcentaje que ha considerado que su

formación ha sido mala o regular ya que la crítica constructiva permitirá que UNITEC ataque las debilidades con las que cuenta actualmente.

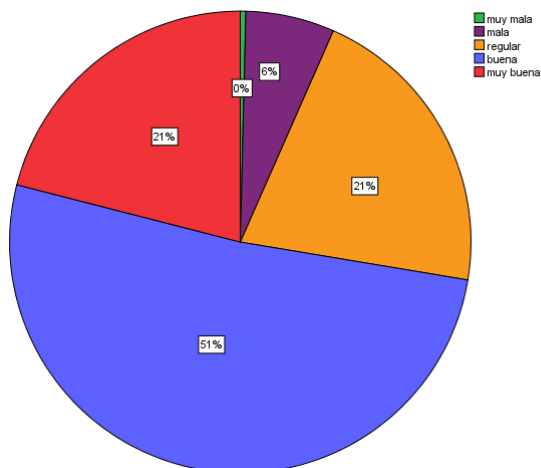


Figura 21. Frecuencia calidad de formación de las maestrías de UNITEC

Cruzando las variables de nivel de exigencia de las maestrías y la formación que recibieron los maestrantes se determina que debido al alto nivel de exigencia de las mismas los resultados y la opinión que estos tienen en cuanto su formación es buena, existen ciertas inconsistencias en las cuales UNITEC debe trabajar.

Tabla 31. Cruce de variables pregunta 20 y pregunta 21

		21. Considera que la formación que le brindó la maestría de UNITEC es...					Total
		Muy mala	Mala	Regular	Buena	Muy buena	
20. ¿Cuál diría usted que es el nivel de exigencia de las maestrías de UNITEC?	Muy bajo	1	4	2	0	0	7
	Bajo	0	4	8	1	0	13
	Regular	0	6	35	31	3	75
	Alto	0	2	9	92	25	128
	Muy alto	0	0	0	8	26	34
Total		1	16	54	132	54	257

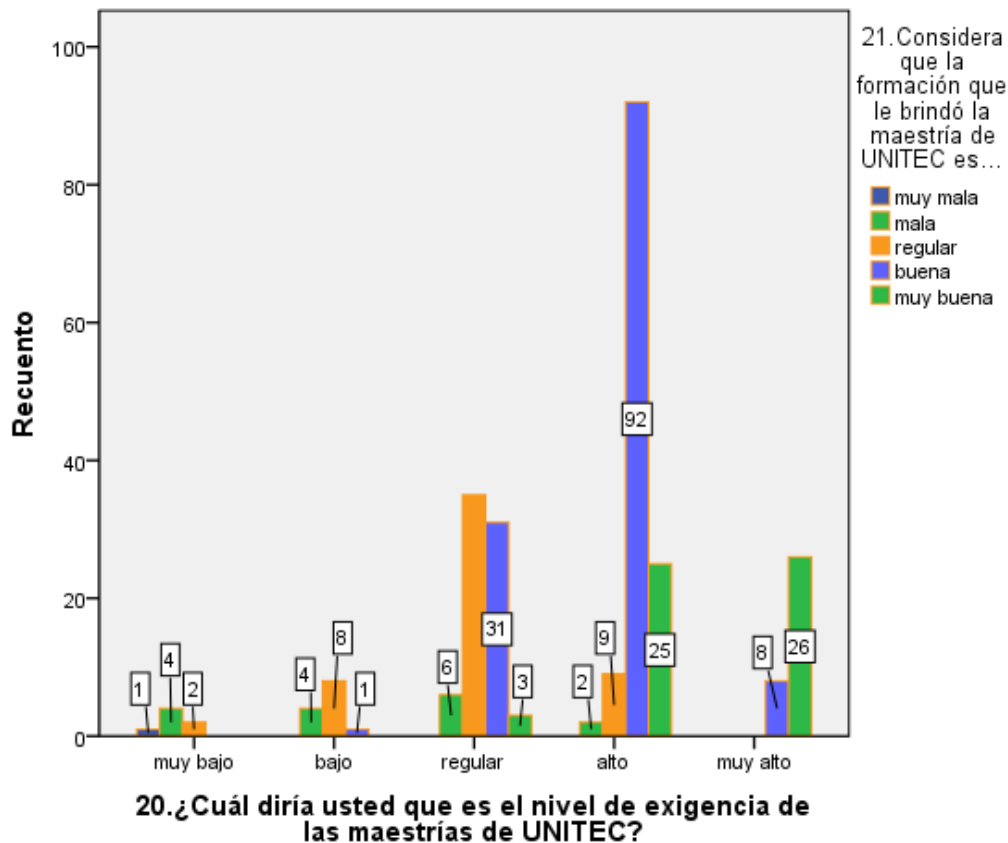


Figura 22. Cruce de variables pregunta 20 y pregunta 21

Pregunta 22: Considerando su maestría en específico ¿En qué debe fortalecerse la misma?

A través de esta pregunta se pretendía conocer un poco más acerca de las sugerencias que pueden brindar los graduados de las maestrías de UNITEC. La lista de las mismas es bastante amplia pero al momento en que sea analizaron las mismas se encontraron ciertas relaciones como las que se detallan a continuación:

- La calidad de los docentes. Se hace mención que se desconoce los requisitos y/o las consideraciones que se analizan al momento de contratar a los docentes. Los graduados de las maestrías hacen hincapié que muchos docentes poseen altos niveles de conocimiento según las clases impartidas pero carecen de un nivel de pedagogía que les permita brindar una cátedra adecuada y a nivel de postgrado.

- Las clases impartidas. La gran mayoría hace referencia a que la metodología de clase no es la más adecuada que se necesita buscar formas más activas donde exista menos la teoría y más la práctica. Así mismo dan a conocer que hace falta concentración de tópicos en ciertas maestrías o que ciertas clases por su contenido deberían de tener un mayor tiempo para cursarse. También hacen referencia a igualar la modalidad de las clases impartidas ya que algunas afirman tener un alto nivel de exigencia mientras que otras no.
- Seguimiento por parte de UNITEC. A pesar de que dichas respuestas eran la minoría se detallan en vista de que es un tema de interés para UNITEC. Los graduados de las maestrías de UNITEC tienen la percepción de que hoy en día la universidad funciona desde una perspectiva más comercial, donde solo buscan ofrecer un producto y esperar que el cliente lo adquiera. Ellos mismos hacen referencia que a UNITEC le ha faltado darle seguimiento a todos sus graduados ya sea a través de la invitación a foros o congresos que les sigan aportando a su perfil profesional o a eventos que les sean de provecho, ya que estos mecanismos les permiten tener una cercanía con los graduados para conocer acerca de su situación actual y de cuan beneficioso les han sido las maestrías obtenidas. Otra mención específica fue la poca actividad que tiene la bolsa de empleo y la falta de iniciativa por lograr colocar a sus graduados en el ámbito laboral. También se hace referencia a como UNITEC no promociona a sus graduados como los excelentes profesionales que ofrece al mercado laboral, simplemente espera graduarlo y se dá por entendido que ahí concluye su labor, sin dar un servicio post-graduación.

Pregunta 23: ¿Qué tan satisfecho está con la formación recibida en UNITEC durante su maestría?

El nivel de satisfacción es un indicador fundamental en especial para conocer si se cumplió con las expectativas de los maestrantes. Los graduados de las maestrías al concluir sus estudios necesitan determinar si la inversión realizada será capaz de brindar el rendimiento esperado sea cual sea el que ellos determinaron.

Tabla 32. Frecuencia nivel de satisfacción de las maestrías de UNITEC

Nivel de Satisfacción	Frecuencia	Porcentaje
Nada satisfecho	2	1.0%
Poco satisfecho	16	6.0%
Neutral	66	26.0%
Satisfecho	131	51.0%
Totalmente satisfecho	42	16.0%
Total	257	100.0%

La mayoría de los graduados de maestría expresaron estar satisfechos con la formación recibida durante la maestría cursada. El segundo porcentaje más alto muestra que ciertas

personas se encuentran en un estado neutral, lo que determina que existen ciertas inconsistencias o ciertas expectativas no cumplidas a lo largo de la maestría. Al tomar en consideración dicha respuesta se debe analizar el sistema que se maneja para las maestrías ya que la respuesta a la misma radica en que existen ciertas debilidades dentro del mismo.

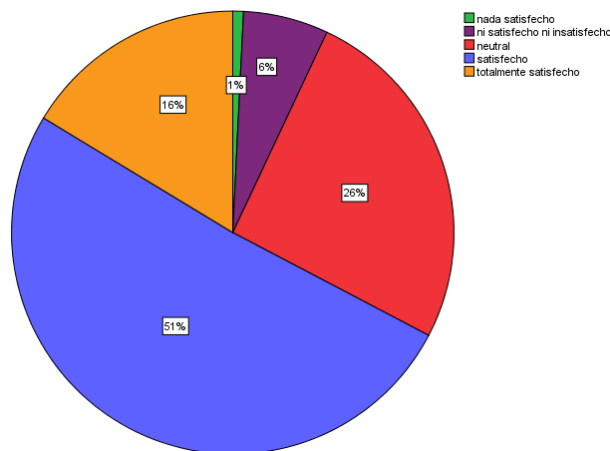


Figura 23. Frecuencia nivel de satisfacción de las maestrías de UNITEC

Pregunta 24: En su experiencia como graduado de la maestría de UNITEC, ¿Le recomendaría a sus amigos y/o familiares estudiar en ella?

La recomendación es un efecto generado luego de satisfacer, en esta ocasión, a los graduados de las maestrías de UNITEC. Esta le podrá generar popularidad a las maestrías de UNITEC o las puede poner en duda según se expresen las personas que las cursaron. Según los resultados es probable que las personas recomienden a amigos y/o familiares estudiar las maestrías de UNITEC. A través de esto se

puede interpretar que debido a que la satisfacción no fue total las personas conocen de ciertas deficiencias en las maestrías que probablemente las harán conocer al público y se transforma en la razón por la cual no las recomendarían en su totalidad.

Tabla 33. Frecuencia grado de recomendación de las maestrías de UNITEC

Recomendación	Frecuencia	Porcentaje
No contestó	21	8.0%
De ninguna manera	8	3.0%
Poco probable	25	10.0%
Neutral	41	16.0%
Probable	97	38.0%
Definitivamente	65	25.0%
Total	257	100.0%

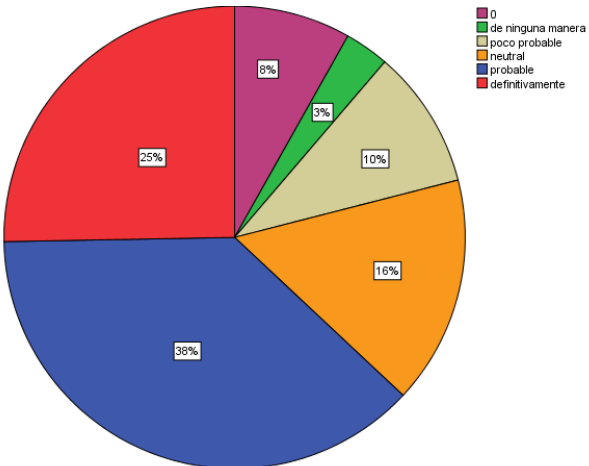


Figura 24. Frecuencia grado de recomendación de las maestrías de UNITEC

El nivel de satisfacción de un graduado de maestría de UNITEC puede influir para recomendar las mismas a sus amigos y/o familiares. Un bajo nivel de satisfacción generará inconformidad lo que tendrá como efecto una mala reputación, por otro lado un alto nivel de satisfacción permitirá se dé un buen concepto y al mismo tiempo se recomendará. En vista de que la mayoría de los encuestados se encuentran satisfechos con la maestría recibida es probable que los mismos la recomienden a sus cercanos. Se debe mencionar que existen debilidades y los graduados de maestría que se encuentran en una posición insatisfecha o neutral pueden no

recomendar las mismas lo que generará resultados negativos para las maestrías de UNITEC.

Tabla 34. Cruce de variables pregunta 23 y pregunta 24

		24. En su experiencia como graduado de la maestría de UNITEC, ¿Le recomendaría a sus amigos y/o familiares estudiar en ella?					Total	
		0	De ninguna manera	Poco probable	Neutral	Probable		Definitivamente
23. ¿Qué tan satisfecho está con la formación recibida en UNITEC durante su maestría?	Nada satisfecho	0	1	0	1	0	0	2
	Ni satisfecho ni insatisfecho	0	4	11	1	0	0	16
	Neutral	3	3	13	30	17	0	66
	Satisfecho	14	0	1	8	79	29	131
	Totalmente satisfecho	4	0	0	1	1	1	36
Total		21	8	25	41	97	65	257

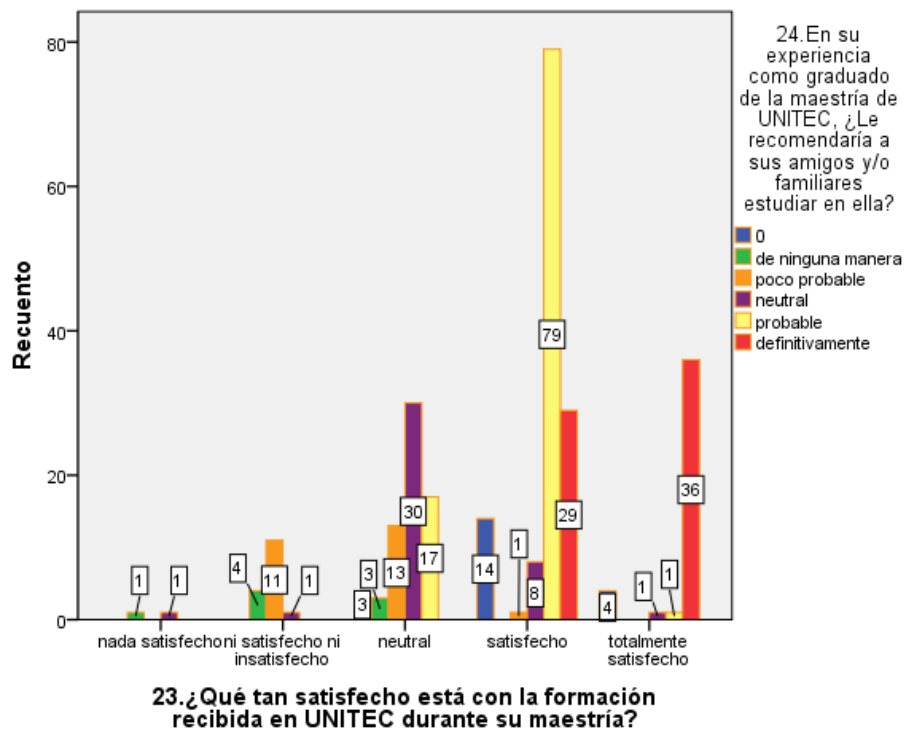


Figura 25. Cruce de variables pregunta 23 y pregunta 24

4.2 RESULTADOS Y ANÁLISIS DE LA ENCUESTA A EXPERTOS

Se aplicaron un total de ocho encuestas a jefes y gerentes de áreas de Recursos Humanos de reconocidas empresas de Tegucigalpa. Cinco de estas fueron enviadas mediante correo electrónico y tres fueron aplicadas de forma presencial (las cuales contribuyeron a ser consideradas también como las entrevistas realizadas por la amplitud de las mismas),

Los resultados obtenidos con el análisis de las respuestas dadas por los encuestados son presentados y analizados a continuación:

Pregunta 1: ¿Qué tan relevante es para la empresa contratar personas que posean un título de maestría?

Los expertos tienen dos opiniones acerca de la relevancia de que un individuo, posible candidato a ser contratado, posea una maestría. Concluyen que en ciertas ocasiones es moderadamente relevante y se puede definir de esta manera en vista que existen ciertos puestos que no requieren un nivel de postgrado para su desarrollo. En otra opinión se tiene que es extremadamente relevante que posean uno, también atribuido a que existen puestos específicos que requieren el nivel de postgrado por los temas manejados y las exigencias de los mismos.

Tabla 35. Frecuencia relevancia de un título de maestría

Relevancia de un título de maestría	Frecuencia	Porcentaje
Poco relevante	1	12.50%
Moderadamente relevante	3	37.50%
Bastante relevante	1	12.50%
Extremadamente relevante	3	37.50%
Total	8	100.00%

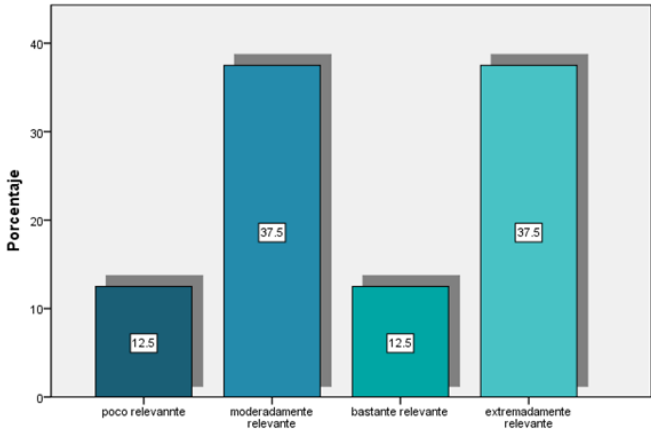


Figura 26. Frecuencia relevancia de un título de maestría

Pregunta 2: Al contratar su talento humano con un grado de postgrado, ¿Cuáles son las universidades de las que prefiere elegir? (Mínimo 1 y Máximo 3)

A través de esta pregunta se pretendía determinar el Top of Mind en cuanto a universidades que imparten maestrías. Se esperaba determinar si UNITEC es la universidad que lidera al momento en que se trata de maestrías. Los número de la siguiente tabla indican que posición del uno al tres recibieron, siendo uno la primera universidad escrita, dos la segunda y tres la tercera.

Tabla 36. Frecuencia de centros universitarios

	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Experto 4	Experto 5	Experto 6	Experto 7	Experto 8
UNITEC	2		1	1		1	1	1
UNAH	1			2		2	2	3
CATÓLICA			2	3		3		
UNIVERSIDAD EXTRANJERA					1		3	2
NINGUNA		1						

Tomando en consideración la tabla anterior se desarrolla la tabla siguiente la cual muestra que UNITEC se posiciona en el Top of Mind de cinco de ocho expertos encuestados.

Tabla 37. Top of mind de centros universitarios

UNITEC	5
UNAH	1
CATÓLICA	
UNIVERSIDAD EXTRANJERA	1
NINGUNA	1
TOTAL	8

UNITEC es una de las universidades más reconocidas no solo por la alta publicidad que se le da a las mismas sino también por la calidad de cada uno de sus graduados, reflejado esto a través de la labor que cada día reflejan en sus lugares de trabajo.

Pregunta 3: ¿Qué orientación de maestría prefiere al momento de realizar una contratación? (Seleccione 3)

La gama de maestrías de UNITEC es bastante amplia y con el tiempo continua creciendo. A través de la siguiente pregunta se pretendía conocer cuáles de las

maestrías actuales son las que prefieren los expertos. Las tres orientaciones que prefieren son las siguientes:

- Maestría en Dirección Empresarial
- Maestría en Negocios Internacionales (Global MBA)
- Maestría en Finanzas
- Maestría en Dirección de Mercadotecnia

Tabla 38. Frecuencia de preferencia de orientación de maestría

Maestría	Respuestas	
	Nº	Porcentaje
Maestría en Negocios Internacionales (Global MBA)	4	16.70%
Maestría en Dirección Empresarial	5	20.80%
Maestría en Finanzas	4	16.70%
Maestría en Administración de Proyectos	2	8.30%
Maestría en Dirección de Mercadotecnia	4	16.70%
Maestría en Dirección de Recursos Humanos	1	4.20%
Maestría en Desarrollo Local y Turismo	1	4.20%
Maestría en Gestión de Tecnologías de Información	1	4.20%
Maestría en Gestión de Operaciones y Logística	2	8.30%
Total	24	100.00%

Los contratantes eligieron dichas maestrías al igual que los maestrantes graduados, esto tomando en consideración las necesidades que hoy en día manifiesta el mercado laboral se relacionan con los contenidos de estas maestrías.

Pregunta 4: ¿Qué competencias considera fundamentales en un individuo que posee un título de maestría? (Seleccione 3.)

Los empleadores al momento en que contratan un profesional con un grado de postgrado esperan un resultado positivo de parte de los mismos. Esperan que los profesionales reflejen ciertas competencias capaces de funcionar en los puestos que se les asignen. Se estableció que las competencias que consideran fundamentales que posean son:

- Capacidad de análisis
- Capacidad para tomar decisiones

- Capacidad de negociación
- Liderazgo

Tabla 39. Frecuencia de competencias fundamentales de un maestrante

Competencias	Respuestas	
	Nº	Porcentaje
Capacidad de análisis	7	29.20%
Capacidad de negociación	3	12.50%
Capacidad para tomar decisiones	7	29.20%
Trabajar en equipo	2	8.30%
Gestor del cambio	1	4.20%
Liderazgo	3	12.50%
Habilidades de comunicación	1	4.20%
Total	24	100.00%

Estas competencias son las esenciales en el desarrollo de muchas labores de hoy en día, donde al enfrentar retos se debe poner en práctica la toma de decisiones y el pensamiento analítico, donde el trabajar en equipo necesita de personas líderes y donde la capacidad de negociar puede manifestarse como un resultado positivo ante diversas situaciones.

Pregunta 5: ¿A qué mejora profesional aspira un candidato o un cliente interno que posee un título de maestría?

Muchas veces el poseer un título de maestría trae consigo ciertos beneficios. Los expertos hacen referencia que uno de los efectos que puede suceder una vez que un individuo cuenta con un título de maestría es el poder ascender a una mejor posición, cambio donde también está implícito un aumento salarial. Es necesario reconocer que son posibles escenarios y que no siempre suelen suceder así, no siempre el beneficio se obtiene inmediatamente.

Tabla 40. Frecuencia de mejora profesional que se puede aspirar

Mejora Profesional	Respuestas	
	Nº	Porcentaje
Aumento de salario	5	38.50%
Ascender	6	46.20%
Cambio de área	2	15.40%
Total	13	100.00%

Muchos empleadores motivan a sus colaboradores a obtener maestrías para que estos aspiren a nuevas posiciones que les traerán mejores y nuevos beneficios.

Pregunta 6: En una escala del 1-5 siendo 1 malas y 5 excelentes, ¿Qué opina acerca de las maestrías de UNITEC?

Tabla 41. Frecuencia de opinión de las maestrías de UNITEC

Opinión de maestrías	Frecuencia	Porcentaje
Regulares	1	12.50%
Buenas	6	75.00%
Excelente	1	12.50%
Total	8	100.00%

Los gerentes o jefes de Recursos Humanos son uno los críticos más importantes de las maestrías. Ellos pueden determinar a través del trabajo realizado por los colaboradores que cuentan con dicho nivel, que tan buenos

son los resultados de las mismas. Tomando en consideración los resultados reflejados a través de los colaboradores se pretendió determinar la opinión que se tiene acerca de las maestrías de UNITEC. La mayoría determinó que son buenas y través de esto se concluye que los resultados reflejados en las labores de sus colaboradores son las adecuadas.

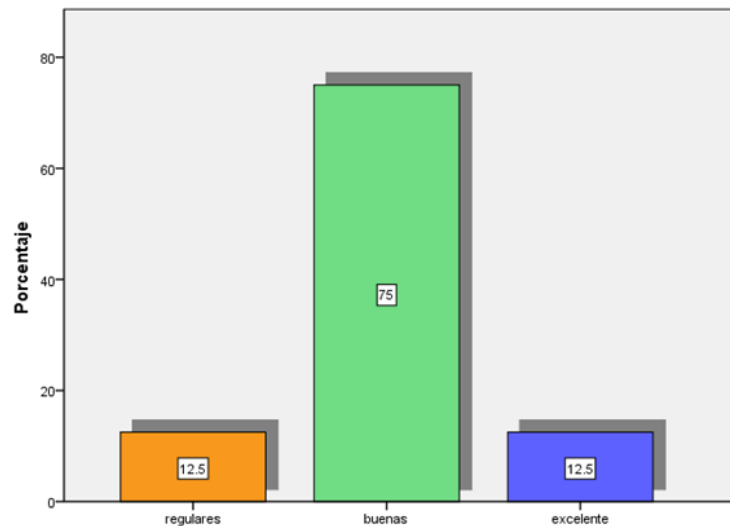


Figura 27. Frecuencia de opinión de las maestrías de UNITEC

Pregunta 7: ¿Reconoce algunos aspectos que diferencien de forma positiva los graduados de maestría de UNITEC de las demás universidades? Mencione al menos 3

Es importante considerar cuales son aquellas características de los graduados de las maestrías de UNITEC que les agregan valor a los mismos, y que son la ventaja competitiva que marca la diferencia ante los graduados de maestría de otras universidades. Los gerentes y jefes de Recursos Humanos hacen mención que entre aspectos que diferencian de forma positiva a los graduados de maestría de UNITEC son el pensamiento estratégico y analítico que desarrollan, la capacidad de dirección, el liderazgo y la proactividad que reflejan en sus labores diarias; competencias que busca UNITEC desarrollar en cada uno de sus graduados de maestría.

4.3 RESULTADOS Y ANÁLISIS DE LA ENTREVISTA A EXPERTOS

Se realizaron 3 entrevistas a tres diferentes expertos quienes son los encargados de reclutamiento en las empresas TIGO, MAPFRE Seguros Honduras y Banco FICHOSA. En un lapso de 20 minutos se realizaron las mismas preguntas de la encuesta de expertos con la diferencia de que durante la entrevista se ahondaba en el ¿por qué? de las respuestas brindadas.

Los resultados obtenidos con el análisis de las respuestas dadas por los encuestados son presentados y analizados a continuación:

Tabla 42. Resumen entrevista Jefe de Recursos Humanos TIGO

Entrevistador		Entrevistado
Alba Díaz / Nadia Rojas		Delsy Karina Zepeda Cruz
		Jefe de reclutamiento y selección de TIGO
Preguntas		Respuesta
1	¿Qué tan relevante es para la empresa contratar personas que posean un título de maestría?	Extremadamente relevante.

2	Al contratar su talento humano con un grado de postgrado, ¿Cuáles son las universidades de las que prefiere elegir?	UNITEC como primera instancia, en segundo lugar la opción de una Universidad del exterior como egresados de Fullbright o de Fundación Carolina y como última opción la Universidad Autónoma de Honduras.
3	¿Qué orientación de maestría prefiere al momento de realizar una contratación?	<ul style="list-style-type: none"> • Maestría en Administración de Proyectos • Maestría en Gestión de Tecnologías de Información • Maestría en Dirección Empresarial ya que engloba un todo y de esta manera orientarse en donde más desee.
4	¿Qué competencias considera fundamentales en un individuo que posee un título de maestría?	<ul style="list-style-type: none"> • Gestor del cambio, ya que a veces es muy difícil adaptarse al cambio y transmitirlo al equipo. • Capacidad de análisis, si se cuenta con esta competencia se puede lograr interpretar. • Trabajar en equipo, ahora las empresas tienen mucha conectividad, nosotros estamos relacionados con todas las áreas y se necesita de uno al otro para lograr el objetivo estratégico de la compañía.
5	¿A qué mejora profesional aspira un candidato o un cliente interno que posee un título de maestría?	La primera alternativa sería poder Ascender y como una segunda alternativa sería aumento de salario y la tercera sería cambio de área. Al empleado se le motiva por ejemplo, si yo contrato a una persona que solo posee una Licenciatura yo ya le brindo la visión de poder desarrollar y crecer dentro de la empresa y nosotros le decimos según la política de la empresa él puede optar al cambio de otra plaza a los dos años y aplicar para los puestos que requieren de una maestría, nosotros motivamos al empleado para ascender ya que la empresa va creciendo día con día.
6	En una escala del 1-5 siendo 1 malas y 5 excelentes, ¿Qué opina acerca de las maestrías de UNITEC?	Son buenas, si les falta mejorar como aspectos de más dinamismo en las clases y no tan teórica, en el 2010 que yo egresé si se implementaba los casos de estudio y últimamente no lo hacen. Había bastante interacción en los foros, se debe de adoptar a como comenzó y no ver la parte teórica como algo fundamental, leer un libro y aprenderlo no es lo mismo que llevar la práctica, enriqueciéndose con las experiencias de los compañeros.
7	¿Reconoce algunos aspectos que diferencien de forma positiva los graduados de maestría de UNITEC de las demás universidades?	<ul style="list-style-type: none"> • Pensamiento estratégico ya que ellos vienen con otra visión. • Lo docentes de las carreras son muy buenos.

Tabla 43. Resumen entrevista Jefe de Recursos Humanos MAPFRE

Entrevistador		Entrevistado
Alba Díaz / Nadia Rojas		Elsa Vijil
		Gerente de Recursos Humanos MAPFRE Seguros Honduras
Preguntas		Respuesta
1	¿Qué tan relevante es para la empresa contratar personas que posean un título de maestría?	Considero que para MAPFRE la empresa que represento es extremadamente relevante que una persona posea un título de maestría, ya que el requerimiento para mi empresa es tener personal calificado que tenga un alto nivel de información, que me ayude al logro de los objetivos para el puesto en que queremos contratar a esta persona.
2	Al contratar su talento humano con un grado de postgrado, ¿Cuáles son las universidades de las que prefiere elegir?	<ul style="list-style-type: none"> • UNITEC • UNAH • INCAE o alguna Maestría en España ¿Por qué? Ya que tengo referencia de jóvenes que han laborado en la empresa en primer lugar que han hecho la práctica profesional o ya graduados y en segundo lugar ya en un grado de maestría y se ha visto la calidad de estos jóvenes y eso lleva a la empresa a ese requerimiento de tener a gente egresada de UNITEC con maestría.
3	¿Qué orientación de maestría prefiere al momento de realizar una contratación?	Como saben MAPFRE es una empresa que se dedica a vender un servicio que son los seguros y observando el listado que ustedes me colocaron preferiríamos Maestrías en: <ul style="list-style-type: none"> • Maestría en Negocios Internacionales (Global MBA) • Maestría en Dirección Empresarial • Maestría en Dirección de Mercadotecnia
4	¿Qué competencias considera fundamentales en un individuo que posee un título de maestría?	En un grado de maestría y dependiendo del área que la persona vaya a ser contratado es determinantes factores como: <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad para tomar de decisiones • Trabajar en equipo • Liderazgo
5	¿A qué mejora profesional aspira un candidato o un cliente interno que posee un título de maestría?	Si hablamos de un profesional de maestría con un puesto de importancia estratégica en nuestro puesto para él lo más importante sería tener un crecimiento o desarrollo profesional yo pondría en primer lugar ascender, en segundo lugar aumento de salario.
6	En una escala del 1-5 siendo 1 malas y 5 excelentes, ¿Qué opina acerca de las maestrías de UNITEC?	Opino que dentro de este Ranking UNITEC es excelentes, por la dificultad que UNITEC pone al nivel de maestría es alto hay exigencias, hay un nivel de rendimiento para que el profesional pueda obtener este grado.

7	¿Reconoce algunos aspectos que diferencien de forma positiva los graduados de maestría de UNITEC de las demás universidades?	Yo digo la proactividad profesional que muestran estos en el desarrollo de sus tareas, la habilidad de trabajo en equipo que hoy en día es muy determinante dentro de las empresas por la diversidad profesional que se maneja en cada uno de los proyectos y como tercero calificaría la cualificación que tienen estos profesionales.
---	--	---

Tabla 44. Resumen entrevista Jefe de Recursos Humanos FICOHSA

Entrevistador		Entrevistado
Alba Díaz / Nadia Rojas		Bessy Pavón
		Oficial Senior de Reclutamiento y Selección FICOHSA
Preguntas		Respuesta
1	¿Qué tan relevante es para la empresa contratar personas que posean un título de maestría?	<p>Nosotros lo podríamos considerar como moderadamente relevante, porque depende de muchos factores tanto el perfil de puesto que se ha elaborado para esa plaza o bien el tema de conocimiento y experiencia o como un plus adicional que se ha requerido siempre a través del descriptor, referente a eso nosotros decidimos si ocupamos a alguien con maestría o no hay puesto que requieren maestría y otros no basándome en eso yo califico moderadamente relevante que tenga maestría ya que no es un requisito indispensable para todos los puestos ya que depende del área, del jefe o del negocio que nos estén pidiendo.</p> <p>Tenemos convenios con UNITEC y UTH en temas de descuento para estudio de postgrado, es parte de nuestra cultura fomentar el crecimiento laboral de nuestros colaboradores.</p>
2	Al contratar su talento humano con un grado de postgrado, ¿Cuáles son las universidades de las que prefiere elegir?	El mercado actualmente está saturado por egresados en bastantes cantidades de UNITEC por eso mi primera opción es UNITEC es la universidad que ahorita está produciendo más maestrantes, la UNAH o la Católica, pero es importante aclarar que independientemente cuando estamos eligiendo al profesional no tomamos en cuenta la universidad ya que lo más importante es la experiencia de la persona y el conocimiento que pudo haber adquirido en su maestría es un plus adicional en caso que no sea requerido para el puesto y cuando es requerido pues no importa de qué universidad lo haya tomado.

3	¿Qué orientación de maestría prefiere al momento de realizar una contratación?	Como le comentaba anteriormente no hay ninguna preferencia somos una empresa dedicada al negocio comercial bancario entonces podemos tener preferencia en la parte de Finanzas, los MBA, hay mucha gente que está tomando maestrías en Recursos humanos, dirección empresarial así como la de proyectos, la de logística para algunas posiciones, pero si las que estuvieran más enfocadas al área comercial, mercadotecnia no mucho es muy poco los puestos para esta orientación, no vemos la maestría como un requisito si no como algo adicional que me pueda aportar a mi algo que no tengo y pueda aportar a mi equipo de trabajo a través del conocimiento de maestría pero no hay ningún requerimiento especial.
4	¿Qué competencias considera fundamentales en un individuo que posee un título de maestría?	Como reclutadores nos gustaría encontrar: ð Nivel de análisis ð Toma de decisiones ð Habilidad para liderar equipos de trabajo ð Habilidades de comunicación Ya que a un nivel de maestría expone a la persona a otro tipo de experiencias que son más orientadas a la administración de personal, a trabajar con otros equipos a liderar otras personas ya sea hasta sus compañeros de trabajo, liderar proyectos, el nivel de experiencia es mucho más alto como el de una jefatura, no tanto saber si puede trabajar en equipo ya que se graduó de la universidad y tienen capacidades básicas en cierto nivel requerido solo sería evaluar a nivel de jefatura o de manejo de personal .
5	¿A qué mejora profesional aspira un candidato o un cliente interno que posee un título de maestría?	En cuanto a este tema como se comentaba anteriormente en el caso de maestría es un plus que se ve en el puesto no es algo que por ejemplo en algunos puestos más altos se requiere, pero siendo que ya la persona lo tenga sería más que todo para cambiar de área y talvez considerando un aumento de salario, tomando en cuenta la escala salarial que ha sido contratado. Es importante recalcar que si un colaborador se gradúa de maestría no es garantía que reciba un aumento salarial o un ascenso esto es un plus salarial, lo importante que el banco tienen la oportunidad de buscar otras áreas de crecimiento y moverme a otras áreas del banco que pueda desarrollar mi trabajo, lo que nos facilita como reclutadores es buscar cambios de áreas para incrementar su currículo.
6	En una escala del 1-5 siendo 1 malas y 5 excelentes, ¿Qué opina acerca de las maestrías de UNITEC?	Creo que en general son buenas por lo que he escuchado de los compañeros dice que le parece muy buena siempre y cuando vaya acompañada de la experiencia ya que da más valor, conocimiento y aprovechamiento de lo que se va aprendiendo.

7	¿Reconoce algunos aspectos que diferencien de forma positiva los graduados de maestría de UNITEC de las demás universidades?	UNITEC forma a sus estudiantes para ser líderes y emprendedores.
---	--	--



Figura 28. Análisis FODA de las entrevista a expertos

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Una vez realizado el análisis del capítulo anterior, se forman las conclusiones de la investigación, respondiendo cada una a las preguntas de investigación. De igual manera, y en línea con los objetivos, se proponen las recomendaciones necesarias para solucionar el problema planteado que originó esta investigación. Finalmente se comprueba o refuta la hipótesis.

5.1. CONCLUSIONES

1. En base al análisis realizado de las respuestas brindadas por los maestrantes graduados encuestados, las principales razones por las cuales este eligió la maestría de UNITEC son:
 - a. Prestigio de la universidad. Existe un alto reconocimiento de marca de la universidad UNITEC entre las universidades que ofrecen maestrías actualmente, esto debido a una alta estrategia de comunicación y construcción de marca de la misma. Esta es la principal razón por la cual el futuro maestrante elige obtener su maestría en UNITEC.
 - b. La flexibilidad de los horarios. Fue la segunda razón segunda con más ponderación al momento de plasmar la opinión el graduado. La poca disponibilidad de tiempo con que cuentan en la actualidad los maestrantes debido a sus empleos y otras actividades a realizar, dá la apertura de que UNITEC se acople a la perfección este estilo de vida a través de la flexibilidad de los horarios con que cuenta.
 - c. Disponibilidad de la maestría que deseaba estudiar. Es la tercera más votada por los graduados, ellos manifiestan que la diversidad de opciones que hoy en día ofrece UNITEC es muy idónea para las necesidades que actualmente exigen los mismos así como los deseos que buscan satisfacer.
 - d. El prestigio de la maestría. Alto reconocimiento de las maestrías de UNITEC debido a una alta estrategia de comunicación y construcción de marca de la universidad, referencia de mucho peso. La encuesta

demonstró que el 11% apunta a dicha razón al momento de decidir por una maestría.

2. Las características del graduado de postgrado que son determinantes para el mercado laboral, mismas que fueron manifestadas como opinión de los expertos encuestados del mercado laboral de Tegucigalpa son:

- a. Que el graduado sea un Gestor del Cambio en especial al enfrentarse a un mundo globalizado donde las tendencias cambian en un abrir y cerrar de ojos, donde las personas se enfrentan a cambios a los que deben saber superar y que no les permitan simplemente estancarse.
- b. Capacidad de análisis para el trabajo que surge día a día. En la actualidad los profesionales se enfrentan con situaciones o casos donde la implementación de análisis y el desarrollo estratégico son básicas para poder tomar decisiones en el lugar de trabajo.
- c. Trabajar en equipo es una competencia fundamental. Las labores hoy en día se desarrollan en conjunto donde cada líder debe ser capaz de delegar y saber comunicar a sus colaboradores la meta que se pretende alcanzar. La dirección oportuna es determinante del éxito en una empresa u organización. Se debe tomar en consideración que las diferentes áreas de una empresa trabajan con el propósito de alcanzar un objetivo estratégico específico y que de esta manera todos los involucrados deben estar alineados a la estrategia para cumplir el objetivo principal.

3. Según el análisis realizado a las respuestas provenientes de las encuestas aplicadas a los maestrantes graduados, las mejoras profesionales que le generaron los conocimientos adquiridos durante el periodo de curso de maestría son las siguientes:

- a. A través de la encuesta realizada se determina que el 1% de los encuestados lograron obtener su primer empleo luego de graduarse de postgrado.
- b. El 23% de los graduados de maestría lograron cambiar a un mejor empleo.

- c. Un total de 70% de los encuestados permaneció en el mismo empleo aún después de graduado con un título de maestría. De este total un 7.80% obtuvo un incremento salarial, un 6% lograron un ascenso y un 3% cambiaron a un área de mayor interés.
4. Los graduados de maestría de UNITEC sugirieron ciertos cambios que debe implementar UNITEC para incrementar la eficacia y el posicionamiento de su maestría y son:
- a. Mejorar el nivel de calidad en sus docentes.
 - b. Establecer una metodología de clases uniforme para todas las secciones, donde se manifieste más la práctica que la teoría misma que demuestre los mismos niveles de exigencia año con año.
 - c. UNITEC debe dar mayor seguimiento a los graduados de maestrías, buscando la constante retroalimentación a través de foros, congresos impartidos entre otros eventos, así como el promocionar a sus egresados como lo excelentes profesionales que son y activar y mejorar la Bolsa Virtual de Empleo.

CONCLUSIÓN FINAL

En cuanto al grado de eficacia de las maestrías de UNITEC, esta se definió en base a tres indicadores principales: empleabilidad, prestigio de las maestrías y conocimiento de los graduados. En términos generales existen preguntas específicas en las herramientas aplicadas que muestran resultados claros de cada una de estas variables. La herramienta aplicada a graduados de maestrías realiza una clasificación en cuanto a resultados de empleabilidad y posteriormente procede a indagar sobre cada escenario los resultados de las demás variables. A continuación un análisis concluyente:

LA EMPLEABILIDAD

Para el análisis de la variable de empleabilidad primero se analiza la relación entre aquellos graduados que obtuvieron empleo, tuvieron cambios positivos en su situación laboral y los que no cuentan actualmente con empleo. Esperando obtener los datos más exactos se utilizaron como referencia la Pregunta Filtro 4 y la Pregunta 9 del instrumento aplicado a los maestrantes graduados de UNITEC.

Según el resultado de la encuesta aplicado a 257 maestrantes graduados, el total de graduados que obtuvieron trabajo y mejoras laborales significativas posteriores a la maestría fueron 99 contra 158 que no obtuvieron trabajo ni mejora alguna. Este resultado muestra que el efecto positivo de empleabilidad de la maestría sobre los graduados de maestría es de 38.52%, es decir que la maestría de UNITEC no ha sido de gran impacto en la situación laboral de un 61.48% de los graduados encuestados.

Para comprender a profundidad el comportamiento de la eficacia se debe tomar en cuenta las posiciones de aquellos graduados que tuvieron efectos positivos de empleabilidad respecto a las demás variables, por lo que a continuación serán analizados cada uno.

1. No tenía trabajo y encontré mi primer trabajo después de graduarme

Al analizar los resultados de empleabilidad de este escenario podemos observar que existió una poca frecuencia, debido a que la mayoría de los graduados ya contaban con un trabajo. Estos tres encuestados son los que obtuvieron un resultado más favorable posterior a la maestría de UNITEC, cabe destacar lo siguiente:

- Las tres personas obtuvieron salarios por sobre los L. 10,000.00
- Los puestos que obtuvieron son considerados como de principiante
- Fue obtenido a través de familiares y amigos
- El graduado de este escenario opina que fue preparado de una manera satisfactoria, en su maestría.

Sobre los resultados en este escenario se puede observar que existió un mayor impacto de empleabilidad en las oportunidades laborales de los tres individuos. Sin embargo se puede inferir por los puntos expuestos con anterioridad, que el resultado de la obtención de empleo fue porque estos individuos mostraron un nivel más alto de conocimiento ya que al competir por puestos de nivel principiante la experiencia tiene una relevancia menor, siendo el conocimiento general más importante.

Cabe destacar que UNITEC aporta una herramienta como la bolsa de trabajo para la obtención de empleo, ninguno de estos tres individuos obtuvo empleo a través de la bolsa de UNITEC.

2. Tenía trabajo pero cambié a uno mejor

Este escenario muestra una mejora de mayor importancia, estos son individuos que crecieron en cuanto a su nivel profesional ya que obtuvieron un empleo mejor. La frecuencia total es de 60 individuos y los principales puntos a destacar son:

- La mayoría de graduados respondieron que el cambio se realizó porque se presentó la oportunidad sin buscarla y en segundo lugar porque buscaron una mejor posición jerárquica que la que tenían actualmente en sus trabajos
- En la mayoría de los casos la mejora del trabajo fue a puestos de nivel medio

Sobre los resultados de este escenario se destaca un efecto tangible de la maestría, obtienen una mejora sin buscarla por lo que fueron identificados como perfiles ideales para puestos laborales de mayor nivel de responsabilidad. La relación con la maestría es clara puesto que la adición de la misma a su currículum fue el cambio más significativo a su preparación profesional, por lo tanto la más importante que llamo la atención de las empresas interesadas.

3. Tenía trabajo y permanezco en el mismo

Aun cuando este escenario fue el que recibió menos impacto en términos de empleabilidad, es el más representativo en cuanto a resultados pues representa el 69.60% de los graduados encuestados. En este escenario el punto más importante a destacar es que del total de 179 graduados solo 36 que representan el 14% del

total de la muestra tuvieron una verdadera mejora de su situación laboral por incrementos de sueldos o ascensos. Realmente en este escenario, el más representativo, no ha existido una verdadera mejora en empleabilidad como consecuencia de la obtención de la maestría.

EL PRESTIGIO

En cuanto a la variable de prestigio, la medida de la misma está en los resultados sobre las principales razones que el graduado decidió estudiar la maestría en UNITEC, ubicada en el instrumento aplicado a los maestrantes graduados de UNITEC en la Pregunta 12. De acuerdo a los resultados de la herramienta los graduados decidieron estudiar en UNITEC de acuerdo a las siguientes razones, en orden de relevancia:

1. Prestigio de la Universidad (15.40%)
2. Flexibilidad de horarios (15.00%)
3. Disponibilidad de maestría que deseaban estudiar (12.60%)
4. Prestigio de la maestría (11.30%)

A destacar son la posición número uno y la cuatro, en la que está presente el concepto de prestigio y en promedio este porcentaje resulta de 13.35%. Los graduados primero consideran que el prestigio de la Universidad fue determinante para seleccionar la maestría, colocan en segundo y tercer lugar razones más específicas de cada uno y por último el prestigio real de la maestría. Aun cuando el prestigio de la maestría no es la primera razón, el hecho que el prestigio de la universidad lo es, es suficiente como para concluir que la educación de UNITEC goza de un alto prestigio por sobre el resto de las diferentes universidades en Tegucigalpa, en términos de pregrado y nivel de maestría.

EL CONOCIMIENTO

Para analizar los resultados de conocimientos se tomaron en cuenta la opinión de los graduados sobre: los planes de estudio, contenidos impartidos y una opinión

definitiva, sin importar el grado de empleabilidad, de qué nivel de preparación considera el graduado que obtuvo. Los resultados son:

- Según los graduados en la Pregunta 14 del instrumento aplicado, el plan de estudios es bastante adecuado con un representativo 44% del total de encuestados.
- Según los graduados en la Pregunta 15 del instrumento aplicado, los contenidos impartidos son bastante adecuados al mercado laboral actual con un 44.7% del total de encuestados
- Según los graduados en la Pregunta 16 del instrumento aplicado, el 45.50% se consideran bastante preparados después de la maestría.

Aun cuando se ha observado que en términos de empleabilidad los resultados no han sido tan positivos, los graduados parecen estar muy satisfechos en cuanto al conocimiento que adquirieron. Respecto a los graduados que recibieron una mejora en el grado de empleabilidad, se pudo observar que el conocimiento adquirido fue determinante para obtener puestos de nivel principiante y nuevos empleos que los buscaron identificando en ellos perfiles ideales para puestos de nivel medio. Finalmente haciendo énfasis en la parte de satisfacción y realizando un promedio de estos tres porcentajes, el graduado respondió que la formación que le brindó UNITEC en el grado de maestría fue “buena”, un 44.73% en correlación con los puntos expuestos de conocimiento.

LA EFICACIA

Al haber analizado las tres variables que definen la eficacia de la maestría de UNITEC en el graduado, podemos concluir que de acuerdo a los graduados el grado de eficacia de las maestrías de UNITEC es:

- 38.52% en Empleabilidad
- 13.35% en Prestigio
- 44.73% en Conocimiento

Según los indicadores antes descritos, la propuesta de la medición de la eficacia consiste en obtener los mismos al aplicar de forma periódica (anual) el instrumento

anexado, para así poder determinar los incrementos y decrementos en las tres variables establecidas. Así mismo dicho instrumento podría ser aplicado en otras universidades para realizar un análisis comparativo.

Cabe destacar que la segunda herramienta muestra un punto de vista objetivo, los expertos entrevistados mostraron total correlación con los resultados de la herramienta aplicada a los graduados, validando totalmente los resultados a nivel de prestigio y conocimiento de las maestrías de UNITEC. El último tema a tener en cuenta de este resultado es un sesgo a la empleabilidad, pues es una variable que es afectada por otra serie de factores no controlables por UNITEC y más relacionados a la situación del país.

Se concluye lo siguiente en base a la hipótesis:

- El grado de eficacia de las maestrías de UNITEC no cumple con las expectativas de la Institución ya que UNITEC aún no está posicionada como la número uno ante las exigencias del mercado laboral. Se rechaza la hipótesis ya que fue comprobado a través del Top of Mind de los expertos que cinco de estos ocho tienen preferencia por los graduados de las maestrías de UNITEC.
- El grado de eficacia de las maestrías de UNITEC no cumple con las expectativas de la Institución debido a que el corto tiempo de cursar la maestría no permite generar un alto nivel de conocimiento en el graduado. Se rechaza la hipótesis en vista que el 62.40% de los maestrantes encuestados manifiesta que la formación brindada por UNITEC se encuentra entre buena y muy buena.
- El grado de eficacia de las maestrías de UNITEC no cumple con las expectativas de la Institución debido a que el mayor diferenciador de UNITEC no es el conocimiento adquirido sino la flexibilidad de horarios que ofrece y el corto periodo a cursar. Se comprueba parcialmente dicha hipótesis ya que el mayor diferenciador de UNITEC según los maestrantes graduados es su prestigio como universidad contando con un 15.40%, seguido por la

flexibilidad de horarios con un 15.00% y la disponibilidad de la maestría que se deseaba estudiar con un 12.60%.

- El grado de eficacia de las maestrías de UNITEC no cumple con las expectativas de la Institución debido a que la obtención de una maestría en dicha institución no dará como resultado un cambio significativo en el ámbito laboral. Se comprueba parcialmente dicha hipótesis en vista de que solo el 38.52% de los maestrantes graduados encuestados obtuvieron una mejora laboral.

5.2. RECOMENDACIONES

1. Mejorar el sistema de bolsa de empleo de UNITEC y generar alianzas estratégicas con empresas sólidas y de prestigio para colocar a los graduados en las mismas y así aumentar el valor del graduado en el ámbito laboral.
2. Renovar el sistema educativo en cuanto a la docencia a disposición y la metodología de clases, en vista de que el alumno manifiesta que es muy poco experimental y se basa demasiado en la teoría, ellos desean desarrollar más casos prácticos y poder experimentar en lo relacionado a sus estudios.
3. Revisar y reformular de las estrategias de mercadeo dirigidas a la promoción y comunicación ante la sociedad y el mercado laboral de la marca UNITEC, su producto maestría y los actuales resultados obtenidos conocidos como los graduados de las maestrías de UNITEC.
4. Considerar los factores de quejas o sugerencias que los alumnos tengan y darles un mejor seguimiento a las mismas con acciones determinadas.
5. Buscar alianzas estratégicas con prestigiosas empresas donde sus colaboradores tengan la opción de ser becados o cuenten con un plan atractivo de financiamiento para obtener sus maestrías en UNITEC.

CAPÍTULO VI. APLICABILIDAD

Se plantea en este capítulo el plan de mejora que contribuirá a incrementar el nivel de eficacia de las maestrías de UNITEC, mismo que es aplicable a la solución del problema y que da consecución a los objetivos de la investigación.

6.1 PLAN PARA MEJORAR LA EFICACIA DE LAS MAESTRÍAS DE UNITEC

El plan de mejora expuesto a continuación se formula con el objetivo de aportar a la disminución de las debilidades con que actualmente cuenta UNITEC en lo que compete al tema de maestrías de la universidad. Los graduados de las maestrías de UNITEC han expresado las fallas que han presenciado, misma que pretenden ser atacadas para incrementar el nivel de la eficacia de las maestrías de UNITEC.

6.1 DESCRIPCIÓN DEL PLAN DE MEJORA

6.1.1 BOLSA VIRTUAL DE EMPLEO DE UNITEC

El siguiente plan de mejora se enfoca en el actual sistema de la Bolsa Virtual de Empleo de UNITEC, la cual, según las manifestaciones expresadas, no posee el adecuado dinamismo y manejo.

Tabla 45. Plan de Mejora Bolsa Virtual de Empleo UNITEC

Objetivo	Acciones	Responsable	Recursos	Modo de Verificación
Mejorar el sistema de bolsa de empleo de UNITEC y generar alianzas estratégicas con empresas sólidas y de prestigio para colocar a los graduados en las mismas y así aumentar el valor del graduado en el ámbito laboral.	1. Acercamiento a prestigiosas empresas con voluntad de contratar a graduados de las maestrías de UNITEC.	Encargados de nivel de Postgrado de UNITEC; Encargados de la Bolsa Virtual de Empleo de UNITEC	R.H.	Recepción de cartas de acercamiento
	2. Charlas informativas donde se comuniquen los beneficios de contar con colaboradores como los graduados de las maestrías de UNITEC, y a través de las cuales también se tomaran en consideración las necesidades que exige el actual mercado laboral.	Encargados de nivel de Postgrado de UNITEC; Encargados de la Bolsa Virtual de Empleo de UNITEC	R.T., R.H.	Listados de asistencia de invitados
	3. Establecimiento de alianzas estratégicas bajo parámetros acordados entre ambas partes.	Encargados de nivel de Postgrado de UNITEC; Encargados de la Bolsa Virtual de Empleo de UNITEC	R.H.	Convenio firmado
	4. Revisión del sistema de la Bolsa de Empleo de UNITEC.	Encargados de la Bolsa Virtual de Empleo de UNITEC; Unidad de Tecnología de UNITEC	R.T.; R.H.	Informe de análisis del sistema de bolsa de empleo de UNITEC.
	5. Detección de fallas y debilidades dentro del sistema de Bolsa de Empleo de UNITEC.	Encargados de la Bolsa Virtual de Empleo de UNITEC; Unidad de Tecnología de UNITEC	R.T.; R.H.	
	6. Actualización de información (correo electrónico, situación laboral) de los maestrantes graduados de UNITEC.	Encargados de la Bolsa Virtual de Empleo de UNITEC	R.T.; R.H.	Fichas con información actualizada de cada graduado de las maestrías de UNITEC.

Continuación de la Tabla 45. Plan de Mejora Bolsa Virtual de Empleo UNITEC

Objetivo	Acciones	Responsable	Recursos	Modo de Verificación
Mejorar el sistema de bolsa de empleo de UNITEC y generar alianzas estratégicas con empresas sólidas y de prestigio para colocar a los graduados en las mismas y así aumentar el valor del graduado en el ámbito laboral.	7. Aplicación de dinamismo y mejoras al sistema de Bolsa de Empleo de UNITEC, mismas donde se deben incluir apartados como Módulos de Aspirantes y Módulos de Empleador, compuestos de la publicación de plazas vacantes, la publicación de crecimiento profesional, apertura de promoción para empresas/organizaciones, servicios institucionales y espacio de sugerencias que ofrecen entre otros.	Encargados de la Bolsa Virtual de Empleo de UNITEC; Unidad de Tecnología de UNITEC	R.T.; R.H.	Número de visitas al espacio de Bolsa Virtual de Empleo UNITEC
	8. Comunicación, promoción e inducción de la renovada Bolsa Virtual de Empleo de UNITEC.	Encargados de la Bolsa Virtual de Empleo de UNITEC	R.T.; R.H.	Número de charlas informativas, listados de asistencia
	9. Seguimiento a profesionales contratados a través de la Bolsa Virtual de Empleo de UNITEC (realizadas mediante citas a las empresas/organizaciones empleadoras).	Encargados de nivel de Postgrado de UNITEC; Encargados de la Bolsa Virtual de Empleo de UNITEC	R.H.	Fichas de control de seguimiento de empleados
	10. Desarrollo de foros tanto para empleadores como para graduados de maestría de UNITEC, para profundizar en las necesidades y las debilidades que se perciben.	Encargados de nivel de Postgrado de UNITEC; Encargados de la Bolsa Virtual de Empleo de UNITEC	R.T.; R.H.	Grabaciones de foros
	11. Desarrollo de ferías de empleo que contribuyan a la promoción de las empresas con que actualmente se encuentra UNITEC en alianza, así como para continuar promocionando los servicios institucionales que ofrece UNITEC aun despues de la graduación de maestría de UNITEC.	Encargados de nivel de Postgrado de UNITEC; Encargados de la Bolsa Virtual de Empleo de UNITEC	R.T.; R.H.	Número de asistentes a los eventos

R.T. Recursos Tecnológicos

R.H. Recurso Humano

6.1.2 SISTEMA EDUCATIVO DE UNITEC

El siguiente plan de mejora se enfoca en el actual sistema educativo de UNITEC, el cual, según las manifestaciones expresadas, posee deficiencia en cuanto al cuerpo docente y la metodología de las clases impartidas.

Tabla 46. Plan de Mejora al Sistema Educativo de UNITEC

Objetivo	Acciones	Responsable	Recursos	Modo de Verificación
Renovar el sistema educativo en cuanto a la docencia a disposición y la metodología de clases, en vista de que el alumno manifiesta que es muy poco experimental y se basa demasiado en la teoría, ellos desean desarrollar más casos prácticos y poder experimentar en lo relacionado a sus estudios.	1. Revisión de sugerencias, quejas y reclamos de los maestrantes a lo largo de su periodo de formación académica de UNITEC.	Encargados de nivel de Postgrado de UNITEC	R.T.; R.H.; Documentación	Respuestas a sugerencias, quejas y/o reclamos.
	2. Revisión y reformulación de estándares y requisitos necesarios para formar parte de la docencia de nivel de Postgrado de UNITEC.	Autoridades y encargados de contrataciones de UNITEC.	R.H.; Documentación; Normativas	Informe de debilidades y reformulación de estándares y requisitos de contratación.
	3. Aplicación de una evaluación a los aspirantes a la docencia de nivel de Postgrado de UNITEC.	Encargados de contrataciones de UNITEC.	R.T.; R.H.; Documentación, Normativas	Examen aplicado; Resultados de exámenes aplicados.
	4. Estandarización, a través del trabajo en equipo y con elementos de supervisión, a clases impartidas a nivel de Postgrado en UNITEC tanto en contenido como en nivel de exigencia.	Encargados de nivel de Postgrado de UNITEC; Cuerpo docente de las maestrías de UNITEC	R.T.; R.H.; Documentación; Normativas	Talleres desarrollados; Resultados promedio de clases impartidas.
	5. Inserción de formas más prácticas para el desarrollo de cada clase.	Encargados de nivel de Postgrado de UNITEC; Cuerpo docente de las maestrías de UNITEC	R.H.	Trabajos presentados.

Continuación de la Tabla 46. Plan de Mejora al Sistema Educativo de UNITEC

Objetivo	Acciones	Responsable	Recursos	Modo de Verificación
Renovar el sistema educativo en cuanto a la docencia a disposición y la metodología de clases, en vista de que el alumno manifiesta que es muy poco experimental y se basa demasiado en la teoría, ellos desean desarrollar más casos prácticos y poder experimentar en lo relacionado a sus estudios.	6. Desarrollo de foros a nivel de docencia para determinar las debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas presentes dentro del sistema educativo de UNITEC.	Encargados de nivel de Postgrado de UNITEC	R.T.; R.H.	Cantidad de foros desarrollados; Listados de asistencia; Fichas desarrolladas en foros.
	7. Desarrollo de foros a nivel de maestrantes para determinar las debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas presentes dentro del sistema educativo de UNITEC.	Encargados de nivel de Postgrado de UNITEC	R.T.; R.H.	Cantidad de foros desarrollados; Listados de asistencia; Fichas desarrolladas en foros.
	8. Desarrollo de un Plan para la Acreditación de Alta Calidad de los Programas de Maestría con que actualmente cuenta UNITEC.	Autoridades, encargados de nivel de Postgrado de UNITEC y expertos en el área de acreditación de Programas de Maestría.	R.H.; Documentación; Normativas	Documento de Acreditación de Programas de Maestría de UNITEC.

R.T. Recursos Tecnológicos

R.H. Recurso Humano

6.1.3 ESTRATEGIAS DE MERCADEO

El siguiente plan de mejora se enfoca en la reformulación de las estrategias de mercadeo con las que actualmente cuenta UNITEC en vista de que se tiene la percepción de que UNITEC se enfoca más en el negocio que en verdaderamente formar a los mejores profesionales dentro del país.

Tabla 47. Plan de Mejora dirigido a las Estrategias de Mercadeo de UNITEC

Objetivo	Acciones	Responsable	Recursos	Modo de Verificación
Revisar y reformular de las estrategias de mercadeo dirigidas a la promoción y comunicación, ante la sociedad y el mercado laboral, de la marca UNITEC, su producto maestría y los actuales resultados obtenidos conocidos como los graduados de las maestrías de UNITEC.	1. Indagación de los datos esenciales y de suma importancia para la implementación de una estrategia de mercadeo, obtenidos a través de la investigación "Medición de la Eficacia con indicadores de Conocimiento, Empleabilidad y Prestigio de las Maestrías de UNITEC".	Encargados de Mercadeo de UNITEC	R.H., Documentación	Informe de hallazgos y debilidades que presentó el proyecto de investigación.
	2. Formulación de las estrategias de mercadeo de acuerdo a las variables del mercado. Esta se podría definir como una Estrategia de Liderazgo de Mercado ya que UNITEC posee productos superiores con eficacia competitiva donde se buscaría encontrar nuevos usuarios que le permitieran continuar bajo la característica de líderes.	Encargados de Mercadeo de UNITEC	R.H., Documentación	Plan Estratégico de Marketing
	3. Determinación de los medios de comunicación más eficaces en el mercadeo de la universidad y las maestrías, así como dar a conocer al mercado los graduados de las maestrías de UNITEC, quienes son el reflejo de éxito, superación y excelencia.	Encargados de Mercadeo de UNITEC	R.H., Documentación	Plan Estratégico de Marketing
	4. Evaluación de los resultados y respuestas positivas como ser el aumento las búsquedas de información de productos y servicios de la universidad, aumento de las matrículas e incremento en los índices de reconocimiento y empleabilidad de los graduados de las maestrías de UNITEC.	Encargados de Mercadeo de UNITEC	R.H., Documentación	Informe de resultados obtenidos post- implementación del Plan Estratégico de Marketing
	5. Retroalimentación para UNITEC a través de foros destinados a los graduados de las maestrías de UNITEC y de los empleadores para determinar el impacto que las nuevas estrategias de mercadeo han generado.	Encargados de Mercadeo de UNITEC	R.H., Documentación	Número de foros realizados, listados de asistencia y Fichas desarrolladas en foros
	6. Comunicación a las autoridades y encargados de las áreas involucradas acerca de los hallazgos y resultados obtenidos por la reformulación de las estrategias de mercadeo.	Encargados de Mercadeo de UNITEC; Encargados de las demás áreas involucradas	R.H., Documentación	Número de charlas informativas, Listados de asistencia e Informe de resultados obtenidos post- implementación del Plan Estratégico de Marketing

R.T. Recursos Tecnológicos

R.H. Recurso Humano

6.1.4 FORTALECIMIENTO AL SISTEMA DE QUEJAS Y SUGERENCIAS

El siguiente plan de mejora se enfoca en el fortalecimiento y adecuado uso y manejo del sistema de quejas y sugerencias, para brindar el espacio adecuado a los alumnos a expresar sus inquietudes y que las mismas sean atendidas de la mejor manera posible.

Tabla 48. Plan de Mejora para el Fortalecimiento del Sistema de Quejas y Sugerencias

Objetivo	Acciones	Responsable	Recursos	Modo de Verificación
Considerar los factores de quejas o sugerencias que los alumnos tengan y darles un mejor seguimiento a las mismas con acciones determinadas.	1. Capacitar al alumno de UNITEC en la forma de como presentar quejas y sugerencias enfocándose en que el alumno conozca la diferencia entre las mismas.	Encargados de nivel de Postgrado de UNITEC	R.T.; R.H.	Número de capacitaciones; Listados de asistencia; Número quejas o sugerencias
	2. Retroalimentación continua de las quejas de los alumnos.	Encargados de nivel de Postgrado de UNITEC	R.T.; R.H.; Documentación	Informe de análisis de retroalimentación
	3. Mejorar el tiempo de respuesta para las quejas o sugerencias del alumno, estableciendo tiempos máximos para respuesta.	Encargados de nivel de Postgrado de UNITEC	R.H.; Documentación	Control semanal de tiempo de respuestas a las quejas o sugerencias presentadas
	4. Control post queja, si el alumno cuenta con una queja o sugerencia válida darle la continuidad y mejorar la falla.	Encargados de la Bolsa Virtual de Empleo de UNITEC	R.H.; Documentación	Informe mensual de quejas presentadas vs un análisis de mejora de dichas quejas
	5. Eliminar las debilidades del sistema de quejas con un control mensual de mejoras.	Encargados de la Bolsa Virtual de Empleo de UNITEC; Unidad de Tecnología de UNITEC	R.T.; R.H.; Documentación	

R.T. Recursos Tecnológicos

R.H. Recurso Humano

6.1.5 IMPULSO DE LAS MAESTRÍAS A TRAVÉS DE PRESTIGIOSAS EMPRESAS

El siguiente plan de mejora se enfoca la búsqueda de alianzas estratégicas con empresas prestigiosas, mismas que motivaran a sus colaboradores a obtener maestrías en UNITEC para mejorar su perfil profesional al mismo tiempo en que son beneficiados con becas o financiamientos.

Tabla 49. Plan de Mejora para generar Alianzas Estratégicas con Prestigiosas Empresas

Objetivo	Acciones	Responsable	Recursos	Modo de Verificación
Buscar alianzas estratégicas con prestigiosas empresas donde sus colaboradores tengan la opción de ser becados o cuenten con un plan atractivo de financiamiento para obtener sus maestrías en UNITEC.	1. Acercamiento a prestigiosas empresas que busquen motivar a sus empleados para la obtención de maestrías.	Encargados de nivel de Postgrado de UNITEC; Encargados de la Bolsa Virtual de Empleo de UNITEC; Encargados de Mercadeo de UNITEC	R.H.	Recepción de cartas de acercamiento
	2. Establecimiento de alianzas estratégicas bajo parámetros acordados entre ambas partes.	Encargados de nivel de Postgrado de UNITEC; Encargados de la Bolsa Virtual de Empleo de UNITEC; Encargados de Mercadeo de UNITEC	R.H.	Convenio firmado; Informe Semestral de nuevas empresas que brindan becas o financiamiento a sus empleados.

Continuación de la Tabla 49. Plan de Mejora para generar Alianzas Estratégicas con Prestigiosas Empresas

Objetivo	Acciones	Responsable	Recursos	Modo de Verificación
Buscar alianzas estratégicas con prestigiosas empresas donde sus colaboradores tengan la opción de ser becados o cuenten con un plan atractivo de financiamiento para obtener sus maestrías en UNITEC.	3. Creación de programas para impulsar, controlar y dar seguimiento de los colaboradores de prestigiosas empresas de Honduras que buscan ser o se encuentran becados o financiados a través de estas para la obtención de su título de maestría de UNITEC.	Encargados de nivel de Postgrado de UNITEC, Encargados de Mercadeo de UNITEC	R.H.; Documentación	Programas desarrollados
	4. Charlas informativas de forma continua a las instituciones aliadas con UNITEC que actualmente brinden becas a sus empleados o los motiven a sacar su postgrado para hacerles conocer acerca de los beneficios y avances de las maestrías de UNITEC; así como para indagar en sugerencias, recomendaciones o debilidades.	Encargados de nivel de Postgrado de UNITEC; Encargados de nuevos ingresos a nivel de postgrado de UNITEC	R.T.; R.H.	Charlas informativas; Listados de asistencia; Informe de resultados generados a través de las charlas
	5. Ferias de entes financieros que busquen contribuir con UNITEC a crear y brindar un financiamiento para aquellas personas con dificultad de obtener su maestría.	Encargados de nivel de Postgrado de UNITEC; Encargados del área Financiera y Responsabilidad social de UNITEC	R.H.	Número de ferias. Listados de asistencia, Entes financieros colaboradores

R.T. Recursos Tecnológicos

R.H. Recurso Humano

BIBLIOGRAFÍA

- Aretio, L. G., Blanco, M. G., & Corbella, M. R. (2009). *Claves para la educación*. Narcea Ediciones.
- Ascensión Vizcaíno Cova. (2011, junio 5). Propuesta de Glosario Regional de América Latina sobre la Educación Superior. Recuperado a partir de <http://es.scribd.com/doc/57154381/Glosario-Sobre-Educacion-Superior-Unesco>
- Casanova, F. (2009). Formación profesional, productividad y trabajo decente. Recuperado a partir de <http://site.ebrary.com/lib/alltitles/docDetail.action?docID=10345284>
- Castro, C. de M., & Verdisco, A. E. (2002). *Making Education Work: Latin American Ideas and Asian Results*. IDB.
- Congreso Nacional de la República. (1966). *Ley Orgánica de Educación*. Recuperado a partir de http://www.oei.es/quipu/honduras/Ley_educ.pdf
- Congreso Nacional de la República. (1978). *Ley de Universidades Particulares*. Tegucigalpa, Distrito Central.
- Congreso Nacional de la República. (1989). *Ley de Educación Superior- Reglamento General de la Ley Normas Académicas del Nivel de Educación Superior*. Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central.
- Congreso Nacional de la República. (2012, febrero 22). Ley Fundamental de Educación. *Diario Oficial la Gaceta Publicación No. 32754*. Tegucigalpa, M.D.C., Honduras, C.A.
- Dirección de Educación Superior. (2008, abril). Oferta Educativa a Nivel de Postgrado de los Centros de Educación Superior 2008. Recuperado a partir de <http://www2.unah.edu.hn/uploaded/content/category/1209796029.pdf>
- El Heraldo. (2012, mayo 2). Universidad Nacional Autónoma de Honduras, entre las 10 mejores en Centroamérica. Recuperado a partir de <http://www.elheraldo.hn/csp/mediapool/sites/EIHeraldo/Pais/story.csp?cid=570161&sid=299&fid=214>

- Fleet, N., & Rodríguez-Ponce, E. (2011, agosto 8). GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN Y CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES UNIVERSITARIAS: UN ESTUDIO EMPÍRICO EN UNIVERSIDADES DE CHILE, 36.
- Foro económico Mundial. (2014). Tegucigalpa | World Economic Forum: Global Shapers. Recuperado 23 de agosto de 2014, a partir de <http://www.globalshapers.org/es/hubs/tegucigalpa>
- Francisco Martín, W., Castellanos Quintero, S., & Gil Fundora, S. (2009). Enfoque de gestión de procesos a los programas de maestría. Recuperado a partir de <http://site.ebrary.com/lib/alltitles/docDetail.action?docID=10328228>
- Fundora Herrera, G. (2010). La educación superior avanzada: Calidad-Equidad-Pertinencia: Tasas de Coberturas Terciarias en América Latina y el Caribe. *Pedagogía Universitaria* Vol. 15, No. 1, 2010. Recuperado a partir de <http://site.ebrary.com/lib/alltitles/docDetail.action?docID=10458300>
- Gallart, M. A. (2002). *Veinte Años de Educación y Trabajo: La Investigación de la Formación y la Formación de una Investigadora*. OIT/CINTERFOR.
- Garza Elizondo, A. (2006). Kaizen, una mejora continua. Recuperado a partir de <http://site.ebrary.com/lib/alltitles/docDetail.action?docID=10113676>
- Gómez Franco, J. C. (2009). Calidad educativa y mejora continua. Recuperado a partir de <http://site.ebrary.com/lib/alltitles/docDetail.action?docID=10327636>
- Gómez, M. (2001). *Mercado de Trabajo e inserción laboral de los profesionales universitarios: ¿al borde de una crisis ocupacional?*. Buenos Aires: Editorial de la Universidad Tres de Febrero.
- González Medina, J. C. (2009). La verdad sobre eficiencia, eficacia y efectividad. Recuperado a partir de <http://site.ebrary.com/lib/alltitles/docDetail.action?docID=10327908>
- González, T. (2009). *Dificultades en la certificación de calidad normas ISO*. Buenos Aires (Argentina): El Cid Editor.
- Grouard, B., & Meston, F. (2009). *Reingeniería del cambio*. España: Marcombo. Recuperado a partir de <http://site.ebrary.com/lib/alltitles/docDetail.action?docID=10345638>

Historia | UNITEC | La Universidad Global de Honduras. (s. f.). Recuperado 6 de septiembre de 2014, a partir de <http://www.unitec.edu/acerca/historia/>

Iberestudios. (2010). ¿Porque estudiar una maestría o especialización?

Instituto Nacional de Estadística. (2010). *Ingreso Promedio por Trabajo*. Honduras. Recuperado a partir de <http://www.ine.gob.hn/index.php/datos-y-estadisticas/estadisticas-sociales-y-demograficas/ingresos-y-gastos/86-ingreso-promedio-por-trabajo>

La Academia. (2001). *Diccionario de la Lengua Española* (22.^a ed.).

La Salle Business Engineering School, CSA Grupo y Laboris.net. (2010). *Impacto de la formación en la retribución*.

Lefcovich, M. (2009). ¿Por qué es necesario aplicar la mejora continua? Recuperado a partir de <http://site.ebrary.com/lib/alltitles/docDetail.action?docID=10327290>

Lefcovich, M. L. (2009). Productividad: su gestión y mejora continua: objetivo estratégico. Recuperado a partir de <http://site.ebrary.com/lib/alltitles/docDetail.action?docID=10316203>

Loria Díaz, E. (2002). *La competitividad de las universidades públicas mexicanas: una propuesta de evaluación*. México: Plaza y Valdés, S.A. de C.V. Recuperado a partir de <http://site.ebrary.com/lib/alltitles/docDetail.action?docID=10889522>

Marrou, H.-I. (1985). *Historia de la educación en la Antigüedad*. Ediciones AKAL.

Martínez, J. M. (2002). *Innovación y mejora continua según el modelo EFQM de excelencia*. Ediciones Díaz de Santos.

Melissa Lagos. (2014, agosto 5). Caso de Exito: Maestría Unitec.

Moreno Campdesuñer, I. (2010). *La calidad educativa en la enseñanza universitaria*. Cuba: Editorial Feijóo. Recuperado a partir de <http://site.ebrary.com/lib/alltitles/docDetail.action?docID=10431043>

Navarro, E. (1997). *Gestión y Estrategia*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.

Organización Internacional del Trabajo. (2004). R195 - Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195). Ginebra. Recuperado a partir de

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R195

Osoro, J. (1995). *Los indicadores de Rendimiento en la Evaluación Institucional Universitaria*. Universidad de Zaragoza.

Pola Maseda, Á. (2009). *Gestión de la calidad*. España: Marcombo. Recuperado a partir de <http://site.ebrary.com/lib/alltitles/docDetail.action?docID=10316208>

Rech, P. (2009). La gestión de la calidad en la formación profesional. Recuperado a partir de <http://site.ebrary.com/lib/alltitles/docDetail.action?docID=10345486>

Sandoval Serrano, R. M. (2009). *Calidad y desarrollo organizacional a través de la certificación ISO 9000*. Buenos Aires: El Cid Editor.

Secretaría de Educación de Honduras, & Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2001). *Informe OEI-Secretaría 2001*. Madrid, España. Recuperado a partir de <http://www.oei.es/quipu/honduras/>

UNESCO. (1998). *La Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción*. Paris.

UNITEC. (2014, abril). Postgrado | UNITEC | La Universidad Global de Honduras. Recuperado 23 de agosto de 2014, a partir de <http://www.unitec.edu/academicos/carreras-postgrado/>

Universidad Católica de Honduras «Nuestra Señora Reina de la Paz». (2014, mayo). Programas de Postgrado.

Universidad Nacional Autónoma de Honduras. (2014, enero). Dirección de Investigación Científica y Postgrados. Recuperado 23 de agosto de 2014, a partir de <http://investigacionyposgrado.unah.edu.hn/SITIOS/INVESTIGACIONYPOSTGRADO/OFERTAACADEMICA/MAESTRIAS/Paginas/default.aspx>

Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán. (2014, enero). Maestrías. Recuperado 23 de agosto de 2014, a partir de http://www.upnfm.edu.hn/index.php?option=com_content&view=article&id=40&Itemid=257

- Universidad Tecnológica de Honduras. (2014, enero). Maestrías. Recuperado 23 de agosto de 2014, a partir de <http://www.uth.hn/index.php/carreras/maestrias>
- Valdes, L. (2009). La sexta generación de los procesos de calidad. Recuperado a partir de <http://site.ebrary.com/lib/alltitles/docDetail.action?docID=10328201>
- Vicky Escoto. (2014, julio 25). Información General sobre Maestrías.
- York, J. (1994). *Calitividad: la mejora simultánea de la calidad y la productividad*. Marcombo.
- Zambrano, K. (2004). *Planificación y Control de la Producción Pública*. Lito Formas.

ANEXOS

ANEXO 1 ENCUESTA A GRADUADOS DE LAS MAESTRÍAS DE UNITEC

Cuestionario de Encuesta Maestrías de UNITEC

Muy buen día, somos estudiantes de la Maestría de Dirección Empresarial con orientación en Mercadotecnia de UNITEC y como proyecto de graduación mediremos la eficacia de las maestrías de UNITEC con indicadores de empleabilidad, conocimiento y prestigio de las maestrías de UNITEC. Tus respuestas son información muy valiosa para dicha investigación.

F1. ¿En qué año se graduó de la maestría de UNITEC?

- | | |
|-------------------------------|-------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 2010 | <input type="checkbox"/> 2013 |
| <input type="checkbox"/> 2011 | <input type="checkbox"/> 2014 |
| <input type="checkbox"/> 2012 | |

F2. ¿De qué maestría se graduó?

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Maestría en Negocios Internacionales (Global MBA) | <input type="checkbox"/> Maestría en Gestión de Tecnologías de Información |
| <input type="checkbox"/> Maestría en Dirección Empresarial | <input type="checkbox"/> Maestría en Gestión de Operaciones y Logística |
| <input type="checkbox"/> Maestría en Finanzas | <input type="checkbox"/> Maestría en Gestión de Sistemas de Calidad Integrados |
| <input type="checkbox"/> Maestría en Administración de Proyectos | <input type="checkbox"/> Maestría en Gestión de Energías Renovables |
| <input type="checkbox"/> Maestría en Dirección de Mercadotecnia | <input type="checkbox"/> Otra _____ |
| <input type="checkbox"/> Maestría en Ingeniería de Estructuras | |
| <input type="checkbox"/> Maestría en Derecho Empresarial | |
| <input type="checkbox"/> Maestría en Dirección de Recursos Humanos | |
| <input type="checkbox"/> Maestría en Desarrollo Local y Turismo | |

F3. ¿Cuántos años de experiencia laboral posee?

- | | |
|---------------------------------|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 0 años | <input type="checkbox"/> 3 años |
| <input type="checkbox"/> 1 año | <input type="checkbox"/> 4 años |
| <input type="checkbox"/> 2 años | <input type="checkbox"/> 5 años o más |

F4. ¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor su situación laboral al momento en que se graduó de la maestría en UNITEC?

- No tenía trabajo y aún no he obtenido
- No tenía trabajo y encontré mi primer trabajo después de graduarme de maestría
- Tenía trabajo y permanezco en el mismo
- Tenía trabajo pero cambié a uno mejor

No tenía trabajo y aún no he obtenido

1. ¿Por qué razón no obtuvo un trabajo al graduarse de la maestría de UNITEC?
- Continué con educación en otro nivel
 - Aperturé mi propio negocio
 - Decidí no buscar un empleo por razones personales
 - Razones de salud
 - Pocas oportunidades de empleo
 - Encontraba empleo pero con salarios o posiciones por debajo de lo que buscaba
 - Apliqué a estudios en el exterior

No tenía trabajo y encontré mi primer trabajo después de graduarme de maestría

2. ¿Cuál fue el sueldo que comenzó a devengar en su primer empleo después de graduarse como maestrante de UNITEC?
- Entre L. 10,000.00 y L. 20,000.00
 - Entre L. 20,000.01 y L. 30,000.00
 - Entre L. 30,000.01 y L. 40,000.00
 - Entre L. 40,000.01 y L. 50,000.00
 - Mayor a L. 50,000.01
3. ¿Cómo describiría el nivel del primer empleo después de graduarse como maestrante de UNITEC?
- Puesto nivel principiante (Ejemplo: becario, asistente, analista, coordinador, ejecutivo)
 - Puesto nivel medio (Ejemplo: jefe de departamento, supervisor, subgerente, gerente)
 - Puesto nivel alto (Ejemplo: director general, vicepresidente, presidente propietario)
4. ¿Cómo encontró su primer empleo después de graduarse como maestrante de UNITEC?
- A través de la universidad: bolsa de trabajo, feria de colocación, recomendación de un profesor de la universidad, etc.
 - Referencia de un familiar o amigo
 - Sitios web de ofertas de trabajo
 - Sitio web de oferta de trabajo de la empresa
 - Redes sociales (Ejemplo: Facebook, LinkedIn)
 - Anuncios en periódico
 - Anuncios televisivos
5. ¿Cuál era el giro de la empresa donde obtuvo su primer empleo después de graduarse como maestrante?
- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Comercio | <input type="checkbox"/> Salud |
| <input type="checkbox"/> Educación | <input type="checkbox"/> Industrial |
| <input type="checkbox"/> Financiero | <input type="checkbox"/> Construcción |
| <input type="checkbox"/> Servicios | <input type="checkbox"/> Turismo |
| <input type="checkbox"/> Gubernamental | <input type="checkbox"/> Medios de Comunicación |

6. ¿En qué medida lo preparó su educación de la maestría de UNITEC para conseguir su primer empleo?

Nada en Absoluto		Moderadamente bien		Extremadamente bien
1	2	3	4	5

7. ¿Qué tan relacionado estuvo su primer trabajo con la maestría que cursó en UNITEC?

- Poco relacionado
- Medianamente relacionado
- Muy relacionado

Tenía trabajo y permanezco en el mismo

8. ¿Cuál era el sueldo que devengaba en su empleo, previo a graduarse como maestrante de UNITEC?

- Entre L. 10,000.00 y L. 20,000.00
- Entre L. 20,000.01 y L. 30,000.00
- Entre L. 30,000.01 y L. 40,000.00
- Entre L. 40,000.01 y L. 50,000.00
- Mayor a L. 50,000.01

9. Al graduarse como maestrante de UNITEC, ¿Obtuvo algún tipo de mejora profesional gracias a sus estudios?

- Incremento salarial
- Ascenso
- Cambio a un área de mayor interés
- Ninguna

Tenía trabajo pero cambié a uno mejor

10. ¿Cuál de las siguientes razones justifica el cambio de empleo luego de haberse graduado como maestrante de UNITEC?

- Búsqueda de un incremento salarial
- Búsqueda de una mejor posición (nivel jerárquico)
- Trabajar en el área relacionada a la maestría que estudió
- Trabajar en una empresa/organización de mayor prestigio que la anterior
- Se le presentó la oportunidad de cambio sin necesidad de buscarla

11. ¿Cómo describiría el nivel de su trabajo actual?

- Puesto nivel principiante (Ejemplo: becario, asistente, analista, coordinador, ejecutivo)
- Puesto nivel medio (Ejemplo: jefe de departamento, supervisor, subgerente, gerente)
- Puesto nivel alto (Ejemplo: director general, vicepresidente, presidente propietario)

Módulo de Satisfacción

12. ¿Cuáles son las razones por las que decidió obtener una maestría de UNITEC? **Seleccionar las 3 principales razones.**

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> El plan de estudios de la maestría | <input type="checkbox"/> Accesibilidad de los precios |
| <input type="checkbox"/> El prestigio de la maestría | <input type="checkbox"/> La flexibilidad de los horarios |
| <input type="checkbox"/> Disponibilidad de la maestría que deseaba estudiar | <input type="checkbox"/> Las recomendaciones de amigos o familiares |

- La facilidad de ingreso
- Calidad de los docentes
- La oportunidad de realizar estudios en el extranjero
- Prestigio de la universidad
- La innovación y Tecnología
- Instalaciones amplias y modernas
- Seguridad dentro de las instalaciones
- La cercanía a su vivienda y/o trabajo
- En vista de que aquí mismo obtuve mi título de pregrado

13. ¿Qué valores y principios adquiriste durante tu estancia en UNITEC? **Elija los 5 en que más se enfatizaron.**

- Honestidad
- Creatividad
- Innovación
- Superación
- Logro
- Orden
- Disciplina
- Amor al Trabajo
- Respeto al derecho ajeno
- Compromiso
- Responsabilidad
- Productividad

14. De acuerdo a la siguiente escala, ¿Cómo califica el plan de estudios de la maestría de UNITEC en relación a las exigencias del mercado laboral?

Nada Adecuado		Adecuado		Muy Adecuado
1	2	3	4	5

15. ¿Cómo calificas los contenidos y lo actualizado de su programa de estudios de maestría de UNITEC en relación a las exigencias del mercado laboral?

Nada Adecuados		Adecuados		Muy Adecuados
1	2	3	4	5

16. En su opinión, considerando los conocimientos que adquirió durante su maestría ¿Qué tan bien preparado en su área de conocimientos siente que se graduó en comparación con los graduados de otras instituciones?

Menos Preparado		Igual Preparado		Mejor Preparado
1	2	3	4	5

17. A continuación se detallan una serie de competencias, por favor señale, ¿Cuáles son las 3 en que más le preparó UNITEC?

18. A continuación se detallan una serie de competencias, por favor señale, ¿Cuáles son las 3 en que menos le preparó UNITEC?

19. Seleccione las 3 competencias más importantes según su criterio personal.

		P20	P21	P22
1	Pensamiento Analítico			
2	Capacidad para negociar de forma eficaz			
3	Capacidad para trabajar en equipo			
4	Capacidad para encontrar nuevas ideas o soluciones			
5	Capacidad para comunicarse de manera verbal y escrita			
6	Capacidad emprendedora			
7	Uso y manejo de tecnologías de información			

20. ¿Cuál diría usted que es el nivel de exigencia de las maestrías de UNITEC?

Muy Bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy Alto
1	2	3	4	5

21. Considera que la formación que le brindó la maestría de UNITEC es...

Muy Mala	Mala	Regular	Buena	Muy Buena
1	2	3	4	5

22. Considerando su maestría en específico ¿En qué debe fortalecerse la misma?

23. ¿Qué tan satisfecho está con la formación recibida en UNITEC durante su maestría?

Nada Satisfecho		Neutral		Totalmente Satisfecho
1	2	3	4	5

24. En su experiencia como graduado de la maestría de UNITEC, ¿Le recomendaría a sus amigos y/o familiares estudiar en ella?

De ninguna manera		Neutral		Definitivamente
1	2	3	4	5

Demográficos

25. Género

- Femenino
- Masculino

26. Edad

- 21 a 25 años
- 26 a 30 años
- 31 a 35 años
- 36 a 40 años
- Más de 41 años

ANEXO 2 ENCUESTA A EXPERTOS

Buenos días Estimado(a),

Introducción: Sería de mucho agrado para nosotras contar con su valiosa colaboración para el desarrollo de nuestro proyecto de graduación el cual tiene como tema la “Medición de la eficacia a través de indicadores de conocimiento, empleabilidad y prestigio de las maestrías de UNITEC”. Su percepción y opinión será de mucha ayuda para conocer la posición actual de las maestrías de UNITEC y que oportunidades de mejora existen para la misma.

1. ¿Qué tan relevante es para la empresa contratar personas que posean un título de maestría?

Nada relevante	Moderadamente relevante			Extremadamente relevante
1	2	3	4	5

2. Al contratar su talento humano con un grado de postgrado, ¿Cuáles son las universidades de las que prefiere elegir? (Mínimo 1 y Máximo 3)

3. ¿Qué orientación de maestría prefiere al momento de realizar una contratación? (Seleccione 3)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Maestría en Negocios Internacionales (Global MBA) | <input type="checkbox"/> Maestría en Dirección de Recursos Humanos |
| <input type="checkbox"/> Maestría en Dirección Empresarial | <input type="checkbox"/> Maestría en Desarrollo Local y Turismo |
| <input type="checkbox"/> Maestría en Finanzas | <input type="checkbox"/> Maestría en Gestión de Tecnologías de Información |
| <input type="checkbox"/> Maestría en Administración de Proyectos | <input type="checkbox"/> Maestría en Gestión de Operaciones y Logística |
| <input type="checkbox"/> Maestría en Dirección de Mercadotecnia | <input type="checkbox"/> Maestría en Gestión de Sistemas de Calidad Integrados |
| <input type="checkbox"/> Maestría en Ingeniería de Estructuras | <input type="checkbox"/> Maestría en Gestión de Energías Renovables |
| <input type="checkbox"/> Maestría en Derecho Empresarial | |

4. ¿Qué competencias considera fundamentales en un individuo que posee un título de maestría? (Seleccione 3.)

- Capacidad de análisis
- Capacidad de negociación
- Capacidad para tomar de decisiones
- Trabajar en equipo
- Gestor del cambio
- Habilidad para tratar con las personas
- Liderazgo
- Habilidades de comunicación

5. ¿A qué mejora profesional aspira un candidato o un cliente interno que posee un título de maestría?
- Aumento de salario
 - Ascender
 - Cambio de área
 - Ninguno
6. En una escala del 1-5 siendo 1 malas y 5 excelentes, ¿Qué opina acerca de las maestrías de UNITEC?

Malas	Regulares		Buenas	Excelentes
1	2	3	4	5

7. ¿Reconoce algunos aspectos que diferencien de forma positiva los graduados de maestría de UNITEC de las demás universidades? Mencione al menos 3

ANEXO 3 ENTREVISTA A EXPERTOS

Buenos días Estimado(a),

Introducción: Sería de mucho agrado para nosotras contar con su valiosa colaboración para el desarrollo de nuestro proyecto de graduación el cual tiene como tema la “Medición de la eficacia a través de indicadores de conocimiento, empleabilidad y prestigio de las maestrías de UNITEC”. Su percepción y opinión será de mucha ayuda para conocer la posición actual de las maestrías de UNITEC y que oportunidades de mejora existen para la misma.

1. ¿Qué tan relevante es para la empresa contratar personas que posean un título de maestría?

Nada relevante	Moderadamente relevante			Extremadamente relevante
1	2	3	4	5

¿Por qué? _____

2. Al contratar su talento humano con un grado de postgrado, ¿Cuáles son las universidades de las que prefiere elegir? (Mínimo 1 y Máximo 3)

¿Por qué? _____

3. ¿Qué orientación de maestría prefiere al momento de realizar una contratación?
(Seleccione 3)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Maestría en Negocios Internacionales (Global MBA) | <input type="checkbox"/> Maestría en Dirección de Recursos Humanos |
| <input type="checkbox"/> Maestría en Dirección Empresarial | <input type="checkbox"/> Maestría en Desarrollo Local y Turismo |
| <input type="checkbox"/> Maestría en Finanzas | <input type="checkbox"/> Maestría en Gestión de Tecnologías de Información |
| <input type="checkbox"/> Maestría en Administración de Proyectos | <input type="checkbox"/> Maestría en Gestión de Operaciones y Logística |
| <input type="checkbox"/> Maestría en Dirección de Mercadotecnia | <input type="checkbox"/> Maestría en Gestión de Sistemas de Calidad Integrados |
| <input type="checkbox"/> Maestría en Ingeniería de Estructuras | <input type="checkbox"/> Maestría en Gestión de Energías Renovables |
| <input type="checkbox"/> Maestría en Derecho Empresarial | |

¿Por qué? _____

4. ¿Qué competencias considera fundamentales en un individuo que posee un título de maestría? (Seleccione 3.)

- Capacidad de análisis
- Capacidad de negociación
- Capacidad para tomar de decisiones
- Trabajar en equipo
- Gestor del cambio
- Habilidad para tratar con las personas
- Liderazgo
- Habilidades de comunicación

¿Por qué? _____

5. ¿A qué mejora profesional aspira un candidato o un cliente interno que posee un título de maestría?

- Aumento de salario
- Ascender
- Cambio de área
- Ninguno

¿Por qué? _____

6. En una escala del 1-5 siendo 1 malas y 5 excelentes, ¿Qué opina acerca de las maestrías de UNITEC?

Malas	Regulares			Buenas	Excelentes
1	2	3	4	5	

¿Por qué? _____

7. ¿Reconoce algunos aspectos que diferencien de forma positiva los graduados de maestría de UNITEC de las demás universidades? Mencione al menos 3

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. La matriz metodológica.....	31
Tabla 2. Operacionalización de las variables	32
Continuación de la Tabla 2. Operacionalización de las variables reputación	33
Tabla 3. Frecuencia de género.....	41
Tabla 4. Frecuencia de rangos de edad	42
Tabla 5. Frecuencia año de graduación	42
Tabla 6. Frecuencia tipo de maestría	43
Tabla 7. Frecuencia años de experiencia laboral	44
Tabla 8. Frecuencia situación post-graduación	45
Tabla 9. Frecuencia razones para no obtener trabajo	46
Tabla 10. Frecuencia de rangos salariales	47
Tabla 11. Frecuencia tipo de puesto del primer empleo.....	48
Tabla 12. Frecuencia medio de obtención de empleo	49
Tabla 13. Frecuencia rubro de empresa.....	50
Tabla 14. Frecuencia de nivel de preparación para el primer empleo	51
Tabla 15. Frecuencia de nivel de relación entre empleo y maestría cursada.....	51
Tabla 16. Frecuencia de rangos salariales del mismo empleo	52
Tabla 17. Frecuencia de mejora profesional.....	53
Tabla 18. Frecuencia razón de cambio de empleo.....	54
Tabla 19. Frecuencia Tipo de puesto después de cambio	56
Tabla 20. Frecuencia razones para obtener maestría en UNITEC.....	57
Tabla 21. Frecuencia valores fomentados.....	58
Tabla 22. Frecuencia calificación de plan de estudios	59
Tabla 23. Frecuencia calificación de contenido de programa de estudio	60

Tabla 24. Cruce de variables pregunta 14 y pregunta 15.....	61
Tabla 25. Frecuencia nivel de preparación de los graduados de maestría	63
Tabla 26. Frecuencia preparación de competencias	64
Tabla 27. Frecuencia debilidad en competencias.....	65
Tabla 28. Frecuencia necesidad de competencias.....	66
Tabla 29. Frecuencia nivel de exigencia de las maestrías de UNITEC	66
Tabla 30. Frecuencia calidad de formación de las maestrías de UNITEC	67
Tabla 31. Cruce de variables pregunta 20 y pregunta 21	68
Tabla 32. Frecuencia nivel de satisfacción de las maestrías de UNITEC	71
Tabla 33. Frecuencia grado de recomendación de las maestrías de UNITEC	72
Tabla 34. Cruce de variables pregunta 23 y pregunta 24	73
Tabla 35. Frecuencia relevancia de un título de maestría	74
Tabla 36. Frecuencia de centros universitarios	75
Tabla 37. Top of mind de centros universitarios	75
Tabla 38. Frecuencia de preferencia de orientación de maestría.....	76
Tabla 39. Frecuencia de competencias fundamentales de un maestrante.....	77
Tabla 40. Frecuencia de mejora profesional que se puede aspirar	78
Tabla 41. Frecuencia de opinión de las maestrías de UNITEC	78
Tabla 42. Resumen entrevista Jefe de Recursos Humanos TIGO	79
Tabla 43. Resumen entrevista Jefe de Recursos Humanos MAPFRE	81
Tabla 44. Resumen entrevista Jefe de Recursos Humanos FICOHSA.....	82
Tabla 45. Plan de Mejora Bolsa Virtual de Empleo UNITEC	95
Continuación de la Tabla 45. Plan de Mejora Bolsa Virtual de Empleo UNITEC.....	96
Tabla 46. Plan de Mejora al Sistema Educativo de UNITEC.....	96
Continuación de la Tabla 46. Plan de Mejora al Sistema Educativo de UNITEC	97

Tabla 47. Plan de Mejora dirigido a las Estrategias de Mercadeo de UNITEC..... 97

Tabla 48. Plan de Mejora para el Fortalecimiento del Sistema de Quejas y Sugerencias
..... 98

Tabla 49. Plan de Mejora para generar Alianzas Estratégicas con Prestigiosas
Empresas 98

Continuación de la Tabla 49. Plan de Mejora para generar Alianzas Estratégicas con
Prestigiosas Empresas 99

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Norma ISO 9000:2000.....	11
Figura 2. Diagrama de las variables	31
Figura 3. Frecuencia tipo de maestría	43
Figura 4. Frecuencia años de experiencia laboral	44
Figura 5. Frecuencia situación post-graduación	45
Figura 6. Frecuencia razones para no obtener trabajo	46
Figura 7. Frecuencia de rangos salariales.....	47
Figura 8. Frecuencia tipo de puesto del primer empleo.....	48
Figura 9. Frecuencia medio de obtención de empleo	49
Figura 10. Frecuencia rubro de empresa	50
Figura 11. Frecuencia de nivel de relación entre empleo y maestría cursada.....	52
Figura 12. Frecuencia de rangos salariales del mismo empleo.....	53
Figura 13. Frecuencia de mejora profesional	54
Figura 14. Frecuencia razón de cambio de empleo.....	55
Figura 15. Frecuencia tipo de puesto después de cambio	56
Figura 16. Frecuencia calificación de plan de estudios	59
Figura 17. Frecuencia calificación de contenido de programa de estudio	61
Figura 18. Cruce de variable pregunta 14 y pregunta 15	62
Figura 19. Frecuencia nivel de preparación de los graduados de maestría	63
Figura 20. Frecuencia nivel de exigencia de las maestrías de UNITEC.....	67
Figura 21. Frecuencia calidad de formación de las maestrías de UNITEC	68
Figura 22. Cruce de variables pregunta 20 y pregunta 21.....	69
Figura 23. Frecuencia nivel de satisfacción de las maestrías de UNITEC	71
Figura 24. Frecuencia grado de recomendación de las maestrías de UNITEC.....	72

Figura 25. Cruce de variables pregunta 23 y pregunta 24.....	73
Figura 26. Frecuencia relevancia de un título de maestría	74
Figura 27. Frecuencia de opinión de las maestrías de UNITEC.....	78
Figura 28. Análisis FODA de las entrevista a expertos	85