



FACULTAD DE POSTGRADO

TESIS DE POSTGRADO

**SEGUIMIENTO A ESTUDIO Y ACTUALIZACIÓN DE DATOS DE
MEDICIÓN EN LA EFICACIA DE LAS MAESTRÍAS DE UNITEC**

SUSTENTADO POR:

DILCIA OSIRIS GARCÍA RODAS

GLENDA CAROLINA PADILLA SANCHEZ

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

**TEGUCIGALPA M.D.C., FRANCISCO MORAZAN
HONDURAS, C.A.**

AGOSTO, 2015

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTROAMERICANA

UNITEC

FACULTAD DE POSTGRADO

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

RECTOR

LUIS ORLANDO ZELAYA MEDRANO

SECRETARIO GENERAL

ROGER MARTÍNEZ

VICERRECTOR ACADÉMICO

MARLON ANTONIO BREVÉ REYES

DECANO DE LA FACULTAD DE POSTGRADO

**SEGUIMIENTO A ESTUDIO Y ACTUALIZACIÓN DE DATOS DE
MEDICIÓN EN LA EFICACIA 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

DAGLYS BRIZO

MARIO GALLO

ANAEL ESPINAL



FACULTAD DE POSTGRADO

SEGUIMIENTO A ESTUDIO Y ACTUALIZACIÓN DE DATOS DE MEDICIÓN EN LA EFICACIA DE LAS MAESTRÍAS DE UNITEC

AUTORES:

Dilcia Osiris García Rodas y Glenda Carolina Padilla Sanchez

Resumen

La Universidad Tecnológica Centroamericana, UNITEC, es uno de los centros educativos universitarios más destacados del país, pretendiendo conocer la calidad que se ofrece por medio de las maestrías, se realizó en el año 2014 una investigación enfocada en la medición de la efectividad de las maestrías. Para el año 2015 se realiza esta investigación que consta en el seguimiento y la actualización de datos para evaluar el comportamiento a través de las variables de medición; Conocimiento, prestigio y empleabilidad, a través de encuestas a egresados de postgrado, la aplicación de tres entrevistas y cuatro encuestas a expertos del área de Talento Humano, quienes representan y forman parte del mercado laboral, se logra determinar que las maestrías de UNITEC, desarrollan competencias, seguridad, eficacia en sentido de prestigio y conocimiento, también mediante el estudio surgen debilidades que indican fortalecer el área de planificación estratégica para que complemente las competencias que ofrecen, por lo cual se desarrollan planes de mejora, pretendiendo dar respuesta a inquietudes de los egresados, dirigiendo esfuerzos para erradicar las deficiencias identificadas, de esta manera se espera lograr que las maestrías de UNITEC, sean más competitivas y eficientes destacándose en el mercado laboral

Palabras Claves: Eficacia, Plan de Mejora



GRADUATE FACULTY

**FOLLOW-UP STUDY AND UPDATING DATA MEASURING THE
EFFECTIVENESS OF THE MASTERS OF UNITEC**

BY:

Dilcia Osiris García Rodas y Glenda Carolina Padilla Sanchez

Abstract

The “Universidad Tecnológica Centroamericana”, UNITEC, is one of the most prominent universities of the country, trying to establish the quality offered by the master’s program, a research focused on measuring the effectiveness of the masters was held in 2014. By 2015 this research consists in monitoring and updating data to evaluate the performance through the measurement variables; Knowledge, prestige and employability, through postgraduate alumni surveys, the application of three interviews and four surveys to experts in the area of Human Talent, who represent and are part of the labor market, it was able to determine that UNITEC’s masters develops skills, safety, efficacy in the sense of prestige and knowledge, also during the study certain weaknesses arise which indicate to strengthen the area of strategic planning to complement the skills they offer, for which improvement plans are developing, pretending to respond to the graduates concerns, directing efforts to eradicate the deficiencies identified, in this way it’s expected that the UNITEC master, becomes more competitive and efficient standing in the labor market.

Keywords: EfficiencyImprovement Plan

DEDICATORIA

A nuestro buen Dios que con sus misericordias y bendiciones hemos logrado alcanzar esta meta profesional

A nuestros hijos que son parte de nuestras vidas, y el motor a seguir preparándonos a cada momento para ser ejemplo de ellos en el hoy y el mañana.

A nuestros esposos, por el apoyo, colaboración y paciencia, gracias por ese amor demostrado durante este proceso de maestría, lo fue fundamental para culminar esta meta.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Tecnológica Centroamericana por la formación de la generación 2015 de este máster.

A la doctora Cinthia Cano por la atención y diligencia aportada en este proceso en este proceso, por sus observaciones tan pertinentes y sus aportes.

Al ingeniero Gerardo Lujano, nuestro asesor temático y mentor profesional gracias por el apoyo incondicional brindado.

A nuestros padres por implantar el espíritu de superación y formar parte de este proceso de vida.

¡Gracias especiales a todos!

INDICE DE CONTENIDO

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN.....	1
1.1 INTRODUCCIÓN	1
1.2 ANTECEDENTES	2
1.2.1 HISTORIA DE LA EDUCACIÓN.....	2
1.2.2 SISTEMA EDUCATIVO DE HONDURAS	2
1.2.3 SISTEMA EDUCATIVO UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTROAMERICANA (UNITEC) .	4
1.3 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	4
1.3.1 ENUNCIADO.....	5
1.3.2 FORMULACIÓN	5
1.3.3 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	5
1.4 OBJETIVOS	5
1.4.1 OBJETIVO GENERAL	6
1.4.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	6
1.5 JUSTIFICACIÓN.....	6
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	8
1.6 MARCO TEORICO	8
1.6.1 DEFINICIONES	8
1.6.2 PROCESO DE CALIDAD	9
1.6.3 PRODUCTIVIDAD	9
1.6.4 EFICIENCIA, EFICACIA Y EFECTIVIDAD	10
1.6.5 EDUCACIÓN SUPERIOR Y SU EFICIENCIA	11
1.7 EDUCACIÓN SUPERIOR EN HONDURAS.....	13
1.7.1 LEY REGULADORA.....	13
1.8 POSTGRADO	15
1.8.1 MERCADOS COMPETITIVOS	15
1.8.2 OFERTA ACADEMICA	16
1.9 DEMANDA EN EL MERCADO LABORAL.....	18
1.9.1 EMPLEABILIDAD.....	18
1.9.2 PROFESIONAL ACTUAL	20

1.9.3	COMPETITIVIDAD	21
1.9.4	MERCADO LABORAL	22
1.9.5	EVALUACION DE APRENDIZAJE	23
CAPITULO III. METODOLOGÍA.....		28
3.1	CONGRUENCIA METODOLÓGICA	28
3.1.1	MATRIZ METODOLÓGICA	30
3.1.2	DEFINICIÓN OPERACIONAL DE LAS VARIABLES.....	31
3.1.3	HIPÓTESIS	34
3.2	ENFOQUES Y METODOS	34
3.3	DISEÑO DE LA INVESTIGACION.....	35
3.3.1	POBLACIÓN.....	36
3.3.2	MUESTRA.....	37
3.3.3	UNIDAD DE ANÁLISIS.....	37
3.3.4	UNIDAD DE RESPUESTA.....	37
3.4	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS APLICADOS.....	37
3.4.1	PROCEDIMIENTOS	38
3.5	FUENTES DE INFORMACIÓN	39
3.5.1	FUENTES PRIMARIA	39
3.5.2	FUENTES SECUNDARIAS	39
3.6	LIMITANTES DEL ESTUDIO	39
CAPITULO IV RESULTADOS Y ANALISIS.....		41
4.1	RESULTADOS Y ANÁLISIS DE ENCUESTAS A GRADUADOS DE LA MESTRÍA DE UNITEC.....	41
	RESULTADOS DEMOGRÁFICOS.....	41
4.2	RESULTADOS Y ANÁLISIS DE LE ENCUESTA A EXPERTOS.....	65
4.3	RESULTADOS Y ANÁLISIS DE LA ENTREVISTA A EXPERTOS.....	70
	ANÁLISIS COMPARATIVO.....	73
CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		79
5.1	CONCLUSIONES	79
5.2	RECOMENDACIONES	81
CAPITULO VI APLICABILIDAD		83
6.1	PLAN DE CAPACITACIÓN DE DOCENTES.....	83
6.2	SISTEMA DE SELECCIÓN DE DOCENTES.....	83

6.3 REVISIÓN Y ADAPTACIÓN DE MEJORAS EN LOS PLANES DE ESTUDIOS DE LAS MAESTRIAS. .	84
6.4 PLAN ESTRATÉGICO DE INCENTIVOS ESTUDIANTILES DE ACUERDO A LA EXCELENCIA ACADÉMICA	85
6.3 ESTRATEGIAS DE COMERCIALIZACIÓN EN EL SECTOR EMPRESARIAL.....	86
BIBLIOGRAFIA.....	87
ANEXOS	91
ANEXO 1. ENCUESTA MAESTRIADE UNITEC.....	91
ANEXOS 2. ENCUESTA Y ENTREVISTAS A EXPERTOS	97

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1 CUADRO DE COMPETENCIA.....	15
TABLA 2 CUADRO DE MATRIZ METODOLÓGICA.....	30
TABLA 3 CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	32
TABLA 4 CUADRO DE TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.....	37
TABLA 5 CUADRO DE PROCEDIMIENTOS.....	38
TABLA 6 FRECUENCIA DE GÉNERO.....	41
TABLA 7 FRECUENCIA DE RANGOS DE EDAD.....	41
TABLA 8 FRECUENCIA DE AÑO DE GRADUACIÓN.....	42
TABLA 9 FRECUENCIA TIPO DE MAESTRÍAS.....	43
TABLA 10 FRECUENCIA DE AÑOS LABORALES.....	43
TABLA 11 FRECUENCIA DE LA SITUACIÓN LABORAL.....	44
TABLA 12 FRECUENCIA DE RANGO SALARIAL.....	46
TABLA 13. FRECUENCIA DE NIVEL JERÁRQUICO.....	46
TABLA 14 FRECUENCIA DE RUBROS DE EMPRESAS.....	47
TABLA 15 FRECUENCIA DE BENEFICIO DE LA EMPRESA.....	48
TABLA 16 FRECUENCIA DE RAZONES DE CAMBIO LABORAL.....	49
TABLA 17 FRECUENCIA DE RAZONES DE NO TENER EMPLEO.....	50
TABLA 18 FRECUENCIA MEDIOS DE BÚSQUEDA DE EMPLEOS.....	51
TABLA 19. FRECUENCIA RAZONES PARA CURSAR LA MAESTRÍA EN UNITEC.....	51

TABLA 20 FRECUENCIA DE LA CONEXIÓN DEL DESARROLLO EN COMPETENCIAS DE LAS MAESTRÍAS DE UNITEC CON EL ENTORNO LABORAL.....	52
TABLA 21. FRECUENCIA DE CAPACIDADES COMPETITIVAS QUE SE DESARROLLAN EN EL TRANCURSO DE LAS MAESTRÍAS DE UNITEC....	54
TABLA 22. FRECUENCIA DE VALORES Y PRINCIPIOS ADQUIRIDOS DURANTE SU ESTANCIA EN UNITEC.....	55
TABLA 23FRECUENCIA DE CALIFICACIÓN DEL PLAN DE ESTUDIOS DE LA MAESTRÍA DE UNITEC EN RELACIÓN A LA EXIGENCIAS DEL MERCADO LABORAL.....	56
TABLA 24. FRECUENCIA DE CALIFICACIÓN DE CONTENIDOS Y ACTUALIZACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE ESTUDIOS DE LA MAESTRÍA DE UNITEC.....	57
TABLA 257. FRECUENCIA DEL NIVEL DE EXIGENCIA QUE DEMANDAN LAS MAESTRÍAS DE UNITEC.....	60
TABLA 26. FRECUENCIA FORMACIÓN QUE SE BRINDÓ POR MEDIO DE LAS MAESTRÍAS DE UNITEC ES.....	61
TABLA 27. CRUCE DE VARIABLES PREGUNTA 19 Y PREGUNTA 20.....	62
TABLA 28. FRECUENCIAS DE LA SATISFACCIÓN EN CUANTO A LA FORMACIÓN RECIBIDA EN UNITEC DURANTE SU MAESTRÍA.....	63
TABLA 29. FRECUENCIA GRADO DE RECOMENDACIÓN DE LAS MAESTRÍAS DE UNITEC.....	64
TABLA 30. FRECUENCIA DE PUESTOS SEGÚN LAS EMPRESAS.....	66
TABLA 31. FRECUENCIA UNIVERSIDADES DE ELECCIÓN PREFERENCIAL.....	66
TABLA 32. ORIENTACIÓN DE MAESTRÍAS SEGÚN PREFERENCIA LABORAL..	68
TABLA 33.FRECUENCIA DE COMPETENCIA SOLICITADAS.....	68
TABLA 34. FRECUENCIA DE BENEFICIOS PROFESIONAL.....	69
TABLA 35. RESUMEN DE ENTREVISTA EXPERTO DE TALENTO HUMANO.....	71
TABLA 36. PLAN DE MEJORA SISTEMA DE SELECCIÓN DE CANDIDATOS.....	83
TABLA 37. PLAN DE MEJORA FORTALECER PLANES DE ESTUDIOS.....	84
TABLA 38.PLAN DE MEJORA ALIANZAS ESTRATEGIAS DE MERCADEO.....	85

TABLA 39. PLAN DE MEJORA REFORZAR ESTRATEGIAS EN EL SECTOR EMPRESARIAL.....	86
---	----

TABLA 40. PLAN DE MEJORA PARA REFORZAR LA INFORMACIÓN EN LA OBTENCIÓN DE BASE DE DATOS.....	
---	--

¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1. OPERACIÓN DE VARIABLES.....	31
FIGURA 2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	36
FIGURA 3. FRECUENCIA TIPO DE MAESTRÍAS.....	43
FIGURA 4. FRECUENCIA DE SITUACIÓN LABORAL.....	45
FIGURA 5. FRECUENCIA DE RANGO SALARIAL.....	46
FIGURA 6. FRECUENCIA DE NIVEL JERÁRQUICO.....	47
FIGURA 7. FRECUENCIA DE RUBROS DE EMPRESAS.....	48
FIGURA 8. FRECUENCIA DE BENEFICIO DE LA EMPRESA.....	48
FIGURA 9. FRECUENCIA DE RAZONES DE CAMBIO LABORAL.....	49
FIGURA 10. FRECUENCIA MEDIOS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO.....	51
FIGURA 11. FRECUENCIA CONEXIÓN DEL DESARROLLO DE COMPETENCIAS	53
FIGURA 12. FRECUENCIA CALIFICACIÓN DEL PLAN DE ESTUDIOS DE LAS MAESTRÍAS DE UNITEC.....	56
FIGURA 13. FRECUENCIA DE CALIFICACIÓN DE CONTENIDOS Y ACTUALIZACIÓN EN LOS PROGRAMAS DE MAESTRÍAS.....	57
FIGURA 14. FRECUENCIA IDENTIFICANDO ASPECTOS DIFERENCIADORES EN COMPARACIÓN CON LOS GRADUADOS DE OTRAS UNIVERSIDADES.....	59
FIGURA 15. NIVEL DE EXIGENCIA QUE DEMANDAN LAS MAESTRÍAS DE UNITEC.....	60
FIGURA 16. FRECUENCIA EN LA FORMACIÓN QUE SE BRINDÓ POR MEDIO DE LAS MAESTRÍAS DE UNITEC ES.....	61
FIGURA 17. FRECUENCIAS DE LA SATISFACCIÓN EN CUANTO A LA FORMACIÓN RECIBIDA EN UNITEC DURANTE SU MAESTRÍA.....	64

FIGURA 18. FRECUENCIA GRADO DE RECOMENDACIÓN DE LAS MAESTRÍAS DE UNITEC.....	65
FIGURA 19 FRECUENCIA DE PUESTOS SEGÚN LA EMPRESA.....	66
FIGURA 20. FRECUENCIA UNIVERSIDADES DE ELECCIÓN PREFERENCIAL...	67
FIGURA 21. ANÁLISIS FODA DE LA ENTREVISTAS A EXPERTOS.....	72

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 INTRODUCCIÓN

La presente investigación pretende comparar y medir la eficacia de las maestrías de UNITEC, de la investigación realizada en el año 2014 y la investigación actual en el año 2015, a través de la actualización de datos del instrumento de medición de las eficacias de las misma por medio de las variables empleabilidad en el entorno laboral, como también conocimiento y prestigio. Determinado en dicha investigación la calidad de las maestrías de UNITEC.

En el Capítulo I, se describe la generalidades del problema, estableciendo los antecedentes y definiendo en que consiste el problema, las preguntas de investigación que son un pilar importante para la investigación, posteriormente se detalla la justificación del porque se realiza la investigación de la actualización de la medición de las eficacia de las maestrías de UNITEC, la cual refleja el centro del propósito y alcance de dicho estudio.

A través del Capítulo II, este contiene el marco teórico de todo la recopilación de la investigación relacionada con el problema, se amplía temas de calidad, empleabilidad, eficiencia, que relaciona las variables de conocimiento, prestigio como indicador, profundiza los sistemas educativos, y leyes que están orientada en los programas de postgrado del país hondureño.

En el desarrollo de Capítulo III, se establece la metodología de la investigación diseñando el instrumento de investigación como las encuestas para el egresado de maestría de UNITEC, entrevistas y encuestas a expertos de Talento Humano, esto con el fin de obtener respuesta a los objetivos planteado en la investigación.

En el Capítulo IV, forma parte de los resultados obtenidos a través de los instrumentos de investigación para calificar el nivel de calidad de las maestreas de UNITEC, en vista de esto se elaboran conclusiones y recomendaciones que están descrita en el Capítulo V, debilidades y fortalezas que manifiestan las maestrías en la universidad, posteriormente en el Capítulo VI, enfocado a la aplicabilidad planteando un plan de mejora orientado a todas las debilidades identificadas en relación a las recomendaciones, en cada uno de estos

puntos se pretende seguir mejorando contantemente para así incrementar el grado de eficacia de las maestrías de UNITEC.

1.2 ANTECEDENTES

1.2.1 HISTORIA DE LA EDUCACIÓN

El ser humano evoluciona a cada momento a través de la educación, transfiriendo conocimiento a las nuevas generaciones, para su desarrollo continuo estableciendo, hábitos, valores, y costumbres, a la sociedad, logrando convertirse hoy en día una necesidad de capacitación humana. Mencionando que los orígenes de la educación remontan en el mundo primitivo en donde el ser humano pasa de nomadismo al sedentarismo, orientados a la caza y recolección de alimentos para sobrevivir, transmitiendo esto a sus hijos.

Es por ello se menciona que la historia de la educación, repercute en dos escenarios diferentes, en la edad antigua contribuyendo a ellos los países, India, China, Egipto, Grecia, como objetivo de ampliar respecto, obediencia, descartando toda tipo de ignorancia contraída como seres humanos. Mientras que la contemporánea al pasar del tiempo esta con el desarrollo de la economía- social, dan auge de importancia a la educación, ampliando caminos de conocimiento, y disciplina.

Donde a fines de los sesenta se dio el uso de expresiones “ Educación Formal” y Educación no Formal”, entendiendo según que la educación formal, es aquella que desarrolla desde el inicio de la escuela hasta la universidad, y la no informal se entiende los conocimientos adquiridos en cursos talleres, conferencias, formación en el entorno laboral o uso de recursos en línea que no hayan dado lugar a la obtención de un título oficial, según (“La UE acuerda el reconocimiento de la educación ‘informal’ y ‘no formal’: UE EDUCACIÓN,” 2012).

1.2.2 SISTEMA EDUCATIVO DE HONDURAS

Honduras como país centro americano, en 1821 al anunciarse independencia nacional, formaliza la generalización de la enseñanza pública, donde el 30 de octubre de 1822 el Dr. Juan Lindo, como gobernante de aquel tiempo da comienzo a las escuelas de primera letras para los niños.

En la (“Ley de Educación Superior,” 1989) Art 3. La ley de la educación superior promueve la transformación de la sociedad, investigación científica tecnológica y humanista, la difusión general de la cultura la creación y transmisión de la ciencia, es entonces que en 1989, la dirección y desarrollo del nivel de la educación superior esta cargo de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras.

En 1972, se crea la Comisión Nacional de Reformas de la educación, cuerpo técnico integrado, a través del Ministerio de Educación, con representaciones de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras, Colegios de Maestros, teniendo la finalidad de orientar los procesos de reformas de los niveles de educación, primaria, media y superior. En la Ley Orgánica de Educación de noviembre de 1966, indicando los niveles de educación, pre-escolar, primaria, medina y magisterial, según (“Ley Orgánica de Educación Decreto NO. 79 del CONGRESO NACIONAL,” 1966, p. art18).

Adicionalmente, se crea la Ley de Educación Superior, en septiembre de 1989, donde atribuyen a la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH), del gozo de exclusividad de organizar, dirigir, y desarrollar la educación superior y profesional, según (“Constitución Política de 1982,” 1982, p. art160).

En(“Sistemas Educativos Nacionales,” n.d., p. P 62), los centros universitarios pueden ser de dos tipos: los que reciben subvención del Estado, y los privados que no reciben ningún aporte estatal. La clasificación de las universidades de honduras tenemos:

- Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH)
- Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán (UPNFM)
- Universidad Católica de Honduras (UNICAH)
- Universidad Tecnológica Centroamericana (UNITEC)

- Universidad José Cecilio del Valle (UJCV)
- Universidad Metropolitana de Honduras (UNIMETRO)
- Universidad Tecnológica de Honduras (UTH)
- Universidad Nacional de Agricultura (UNAG)
- Universidad Cristiana Evangélica Nuevo Milenio (UCENM)
- Universidad de San Pedro Sula (USPS)

1.2.3 SISTEMA EDUCATIVO UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTROAMERICANA (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 sus innovadora académica como por su propuesta y modelo educativo, (“Historia de UNITEC, Universidad Global de Honduras,” s.f.). en el año 2005 forma parte de Lauréate Internacional Universities, la red de universidades privadas destacada a nivel mundial, contando con 75 instituciones de educación superior alrededor de 29 países, teniendo dos instituciones online con un aproximado de 850 mil estudiantes.

En el año 1995, UNITEC, comienza a desarrollar el área de maestría, con la apertura del Máster en Dirección Mercadotecnia obteniendo tres reformas en el plan de estudio, al siguiente año se apertura la Maestría en Finanzas, seguidamente Dirección de Recursos Humanos, y para el año 2000 se crea la Maestría en Dirección Empresarial así como la Maestría de Derecho Empresarial. Creando para el año 2005, la Maestría de Ingeniería en Estructuras y para el año 2006, se comienza con la Maestría de Desarrollo Local y Turismo, una de las recientes aperturas es la Maestría en Gestión de Operaciones y Logística, juntamente con la Maestría en Gestión de Tecnologías de la Información. (Díaz, Valenzuela & Rojas, Alvarenga Nadia Alejandra, 2014, p. p.6)

1.3 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

1.3.1 ENUNCIADO

En la actualidad el mercado laboral de Tegucigalpa se encuentra en un ambiente altamente competitivo, con una gran oferta de graduados de maestría de diversas universidades nacionales como internacionales. La Universidad Tecnológica Centroamericana (UNITEC), como centro de enseñanza busca formar y especializar a profesionales que destaquen en el ámbito laboral, por lo cual debe estar a la vanguardia ofreciendo preparación en postgrado de alta calidad, midiendo la eficacia mediante variables como la empleabilidad, conocimiento de los graduados y el prestigio de las maestrías, en busca de mejora continua en los programas de postgrado para brindar al estudiante un valor agregado y diferenciador que se destaque en su desarrollo profesional.

1.3.2 FORMULACIÓN

De acuerdo a los indicadores de empleabilidad, conocimiento de los graduados y prestigio de las maestrías en el mercado laboral ¿Cuál es el nivel de eficacia que presentan las maestrías de UNITEC y que plan de mejora se podría desarrollar?

1.3.3 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

¿Cuál es la percepción del mercado laboral, en cuanto a la eficacia de los maestrantes de UNITEC?

¿Qué mejoras han generado las competencias adquiridas, en el desarrollo del desempeño del graduado de postgrado en su trabajo?

¿Qué conocimientos requieren las empresas para lograr un mejor desempeño de los empleados graduados de UNITEC?

¿Qué cambios debe implementar UNITEC para incrementar la efectividad y el posicionamiento de sus maestrías?

1.4 OBJETIVOS

1.4.1 OBJETIVO GENERAL

Realizar un seguimiento al estudio y actualización de datos de medición en la eficacia de las maestrías de UNITEC, mediante variables de empleabilidad, conocimiento de los graduados y el prestigio de las mismas para proponer modificaciones que generen valor agregado diferenciador y competitividad en sus egresados.

En busca del cumplimiento de la misión “Formar profesionales emprendedores, capaces de trascender por sus competencias y valores, en un ámbito humano y tecnológico, para que contribuyan al desarrollo sostenible y transformación de la sociedad”

1.4.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Describir las percepciones del mercado laboral, en cuanto a la eficacia de los maestrantes de UNITEC.
- Identificar las mejoras que han generado las competencias adquiridas, en el desarrollo del desempeño del graduado de postgrado en su trabajo.
- Determinar los conocimientos que requieren las empresas para lograr un mejor desempeño de los empleados graduados de UNITEC.
- Definir los cambios que debe implementar UNITEC para incrementar la efectividad y el posicionamiento de sus maestrías.

1.5 JUSTIFICACIÓN

El entorno laboral hoy en día se vuelve más exigente con pocas oportunidades de empleo, es por ello que la población hondureña mantiene un reto fuerte de ser elegible para optar a plazas de trabajo, la decisión de estudiar es requisito fundamental que las empresas demandan, a su vez la población estudiantil cuenta con una gama de servicios educativos que diversas universidades en el país ofrecen. Sin embargo; la exigencia de las empresas no solo se queda en la obtención de un título; sino más bien que cuente con conocimiento y cualidades competitivas.

A raíz de las exigencias básicas que demanda el mercado laboral y el surgimiento de competidores directos en brindar los servicios educativo de postgrado. UNITEC debe estar a la vanguardia en constante cambio para mantener un liderazgo. Es por ello que el centro universitario se ha propuesto desarrollar una investigación para evaluar y analizar la calidad de maestrías que ofrece al segmento estudiantil. Tomando como variables de medición la empleabilidad, conocimiento de los graduados y el prestigio que destacan a las maestrías.

El análisis de este estudio mostrará un panorama clave, en el cual se refleje las debilidades y fortalezas del servicio educativo que UNITEC ofrece a la sociedad, en esta vía determinar el nivel de calidad de desarrollo profesional de cada graduado. Pretendiendo evaluar el valor agregado que representa en cada egresado, en esta información nos presentará que oportunidades de mejoras se pueden desarrollar para reforzar y crear nuevas habilidades competitivas.

Es importante considerar para la toma de decisiones, un comparativo del seguimiento y actualización de datos al estudio de medición en la eficacia de las maestrías que brinda UNITEC, ya que estamos en un mercado que exige constantemente profesionales de calidad, es por ello que se debe tener un diagnóstico fresco para poder proyectar modificaciones que hagan una diferencia exclusiva en el sistema educativo por medio de los programas de postgrado que la Universidad Tecnológica Centroamericana brinda.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

1.6 MARCO TEÓRICO

1.6.1 DEFINICIONES

En el tiempo presente la calidad ha formado un eje importante para las empresas, para el desarrollo de sus operaciones, implementando mejoras que logren alcanzar éxito en sus procesos, en el entorno individual, empresarial, de acuerdo a la filosofía de administración de la calidad el autor (C.S.Summers, n.d., p. p.31), para Crosby, “ la calidad concuerda en la necesidad de comprender mejor las complejidades implícitas en la administración de una organización”. (p.31)

Para ello la calidad tiene que tener estrategias con estándares que ayudaran a mejorar definiéndola según la Sociedad Americana para el Control de la Calidad (A.S.Q.C), la calidad como el conjunto de características de un producto, proceso o servicio que le confieren su aptitud para satisfacer las necesidades del usuario o cliente, PolaMaseda, Ángel,(2009), estos conceptos evolucionan de acuerdo a los interés de los consumidores que como meta factores son generadores de mejorar continuamente. (p.9)

Los sistemas efectivos de administración de calidad son dinámicos; es decir son capaces de adaptarse a los cambios para satisfacer las necesidades, requerimientos y expectativas de sus clientes. A fin de encontrar directrices para establecer la estructura de su sistema de administración de calidad, mantener registro y utilizar técnicas de calidad para mejorar los procesos y sistemas, las organizaciones eficientes empelan normas como ISO 9000, revelando así la necesidad de contar con normas que faciliten la relación entre proveedores y compradores. (C.S.Summers, n.d.)

1.6.2 PROCESO DE CALIDAD

Para realizar un proceso de calidad, las organizaciones hoy en día considera las normas ISO, como parámetros que ayudan a calificar el sistema de calidad que ejecutan, por lo tanto muchas de las empresas están implementado la ISO 9000, como un pilar de mejora continua. Pero no se descartan que para el año 2000, las normas ISO 9000, realicen una revisión extensa para lograr una estructura más óptima para los métodos administrativos de la empresa.

En el enfoque de (C.S.Summers, n.d., p. p.36) , los sistemas de administración de calidad, describe las estructura organizacional, los procedimientos y recursos necesarios para llevar a cabo su función. Los requerimientos de ISO 9000, detallan qué debe lograr una compañía para satisfacer las expectativas de sus clientes, mientras que el cómo se alcanzaran las metas correspondientes depende de cada empresa en particular por su parte, la norma ISO 9000. Ha incorporado 8 principios claves: organización enfocada en el cliente, liderazgo, participación en los procesos, enfoque en el sistema para la administración, mejora continua, toma de decisiones basada en hechos y relaciones mutuamente benéficas entre proveedores. (p.36)

Es de mucha importancia en todo lo hablado al proceso de calidad, la percepción del cliente, en cuanto al producto o servicio que le ofrecen, desde su inicio hasta la salida, calificando así la necesidades del mismo, por ello en el entorno universitario los procesos tiene que ser orientados a la necesidad de hoy en día que presenta el mercado laboral a través de las experiencias empresas de acuerdo a su actividad operacional.

1.6.3 PRODUCTIVIDAD

Según (Everett E. Adam,Jr, James C. Hershauer, & William A. Ruch, 1985, p. p.22), menciona que la calidad es el grado en el cual un producto o servicio se ajusta a un conjunto de estándares predeterminados, relacionados con las características que determinan su valor en el mercado y su rendimiento en función del cual ha sido diseñado, posteriormente la productividad como lo menciona Jiménez, Jeannethe, Castro, Adrian,

Brenes, Cristian (2009) , se puede definir como la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados. En la fabricación la productividad sirve para evaluar el rendimiento de los talleres, la maquinas, los equipos de trabajo y los empleados. (p.6)

La productividad en el pilar de los empleados la definiremos como rendimiento, midiendo el nivel de unidades producidas o de servicios, de acuerdo a los materiales o recursos disponibles que obtiene, esto lo llevara a determinar un índice o porcentaje de avance en las actividades seleccionadas de acuerdo a la meta propuesta de la organización.

1.6.4 EFICIENCIA, EFICACIA Y EFECTIVIDAD

Las empresas para alcanzar éxito son ahora más exigentes, toman como base conceptos o definición de eficacia, eficiencia y efectiva, en las aéreas administrativas y gerenciales proponiendo más esfuerzos en el desempeño para el cumplimiento de los objetivos, analizando tal situación realizada por (Gonzales Medina, Juan Carlos, 2009, p. p.8) enfoca la conceptualización de los mismo en lo siguiente:

Eficiencia: “Capacidad para realizar o cumplir adecuadamente una función”.

Eficacia: “capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera, sin que priven para ellos los recursos o los medios empleados”

Efectividad: “cuantificación de logro de la meta”(p.8)

Bajo los requerimientos que las empresas del sector público o privado necesitan realizar evaluaciones o mediciones. La eficiencia y la efectividad son dos adjetivos de naturaleza cualitativa, ya que en condiciones ordinarias ambos se proponen a la optimización y en casos extraordinarios la eficiencia se debe cumplir con la misión a costa de los medios. sin llegar a convertirse en victorias pírricas, por lo tanto la efectividad es la cuantificación del cumplimiento de la meta.(Juan Carlos, Gonzalez Medina, 2009)

La eficacia es la combinación de la eficiencia y efectividad, llevando un seguimiento y control de la comparación entre lo que se puede hacer, cabe dentro del proceso de calidad total como una mejora continua, tiene que ver con la magnitud y accesibilidad de los

objetivos. De esta manera se puede determinar qué tan eficaz puede ser en diversos periodos, aunque el llamado de la eficacia es mantenerse en constante cambio para lograr los objetivos definidos.

1.6.5 EDUCACIÓN SUPERIOR Y SU EFICIENCIA

Jorge A. sanguinety(1992) indica que: calidad de educación la define estrictamente como la calidad del producto final puede ser medido por cuanto logran los estudiantes con respecto a los objetivos educativos cognoscitivos y no cognoscitivos, con la eficiencia en la utilización de insumos o recursos involucrados, ya que dice que un proceso es más eficiente que otro al anterior se completa con menos recursos que el ultimo y logra el mismo producto.(p.6)

(Paz, 1999, p. p.45) , menciona

La calidad en educación genera servicios educativos eficientes de acuerdo con los requisitos de los educandos y las necesidades de la sociedad. La población a la que se dirigen estos servicios se concentra en las universidades, donde se imparte educación superior, y se divide en diversos públicos, alumnos, profesores, trabajadores, y autoridades, para desarrollar, planear , impartir y evaluar , para que él alumno logre tener satisfacción.(p.45)

Por tanto (R.Perez Juste-F Lopez Ruperez & Ma D.Peralta- P.Municio, 2001, p. p.114)

Menciona que la calidad aparece nítidamente expresada cuando se refiere a aprendizaje. Un aprendizaje es aquel logre que los alumnos lo que se supone que deben aprender, aquello que está establecido en los planes y programas curriculares, satisfaciendo las necesidades de hoy en día de acuerdo al entorno social existente y demanda en un mercado laboral. (p.114)

La satisfacción de los programas de aprendizaje su objetivo es actuar en que los alumnos alcance la plena satisfacción requerida, por tanto al notar que el sistema es bueno, este no cambien. Obviamente algunos cambios dependerá las deficiencias que pueden encontrarse en el pasar del tiempo para hacer más competitivo en el mercado.

(Agüera Ibáñez, Enrique, Vázquez López, José Jaime Vázquez López, José Jaime, & De Vries Meijer, Wietse, 2005) refieren que en la actualidad los enfoques competitivos son ahora diferentes, porque las exigencias del año presente no son comparables a los años 60, 70,80 inclusive los 90, acontecimientos que hace 30 años no percutían, pero ahora con la renovaciones y evoluciones tecnológicas- informáticas, logra el uso de internet, uso del equipo tecnológico como las laptops que ahora son una necesidad, donde ahora se programan educación virtual a distancia.

Ser competitivo en el siglo XXI es todo reto para el sistema educativo, por las exigencias del entorno laboral, es por ello que las evoluciones curriculares son tan importantes para ello es ver analizar los planes de estudios de cada carrera de acuerdo al entorno que se encuentra, el instrumento para evaluar un plan tiene que enfocarse varios comportamientos de acuerdo a la percepción de análisis, comportamiento, conocimiento, con el fin de alcanzar la expectativas del entorno laboral.

Hoy por hoy la formación de competencia tiene que ser más actualizada en estos tiempos por ejemplo si el licenciado de administración de empresa deseo ser más competitivo sigue desarrollando su habilidad, conocimiento a otro paso de ello a una maestría. Como elemento primordial es la adquisición de información para aclarar un poco los eventos nacionales e internacionales, sin obviar el desarrollo de habilidades para solucionar problemas en el entorno que se encuentra.

Al desarrollar profesionales del momento evalúan la competitividad en el tiempo y el valor de desempeño, aplicando una clasificación nueva en el perfil profesional en cada una de su aplicabilidad enseñada en los lugares educativos.

La demanda de formación es más alta ahora la solicitud del mercado laboral es la exigencia de que cada empleados tenga un nivel educativo alto, como para puestos de altas gerencias tienen que culminar una educación superior, es entonces que en las

universidades las presiones son más fuerte que afecta dos factores al alumno con la captación de formación y al docente con la capacidad de enseñar y experiencia.

1.7 EDUCACIÓN SUPERIOR EN HONDURAS

1.7.1 LEY REGULADORA

De acuerdo a la 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 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, supervisor y evaluación de la educación, de conformidad con las leyes y reglamentos especiales.

De acuerdo a la (Corte Suprema De Justicia, n.d.), menciona:

- 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 Estado ampliando y diversificando la enseñanza superior y a la educación profesional atendiendo con prioridad de estudio no cubiertas por la Universidad Nacional Autónoma de Honduras.
- Artículo 10. Las universidades particulares como centro de enseñanzas superior y de educación profesional funcionaran de conformidad con las leyes, reglamentos, estatutos y programas de estudios respectivo aprobados por las autoridades correspondiente.
- Artículo 11. Corresponde a la Universidad Nacional Autónoma de Honduras con relación a las universidades particulares, la facultad de aprobar carreras, planes de estudio, grado académico, requisitos de graduación y refrendar títulos o diplomas.

La Ley de Educación Superior establece en su capítulo II:

- Artículo 4. Sus principios informa a la educación superior 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 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 desarrollara en cursos libres, conferencia, seminarios, y otra, formas que contribuyan a la investigación científica, humanista y tecnológica, a la difusión general de la cultura y al estudio de los problemas.

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 funcionara de acuerdo a lo dispuesto en la Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras. Para fines de esta Ley tiene competencia para conocer el 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 soliciten opinión. Su dictamen tendrán carácter ilustrativo.
- Artículo 21. La Dirección de Educación Superior, es el órgano ejecutivo de las resoluciones del Consejo de Educación Superior. Actúa como secretaria 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.

La Ley de Educación Superior establece en su capítulo V:

- Artículo 31. El nivel de Educación Superior, deberá desarrollarse a través de escuelas, instituto, 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 los propósitos anteriores, periódicamente deberá elaborarse un Plan de 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 organismo 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 supremo lo establecido en esta Ley.

1.8 POSTGRADO

1.8.1 MERCADOS COMPETITIVOS

Como lo menciona (Tobón, Sergio, 2005), hay muchos conceptos de competencia de acuerdo a las perspectivas y epistemología que han estado en el desarrollo del mismo para la aplicación tanto para las organizaciones como la educación sobresalientes en la actualidad son: el conductual, el funcionalista, el constructivista y el complejo.

Tabla 1 Cuadro de Competencia

Perspectiva	Descripción	Enfoque
Conductual	Asume las competencias como comportamientos clave de las personas para la competitividad de las organizaciones	Empírico-analítica Neo-positivista

Funcionalista	Asume las competencias como conjuntos de atributos que deben tener las personas para cumplir con los propósitos de los procesos laborales - profesionales enmarcados en funciones definidas	Funcionalismo
Constructivista	Asume las competencias como habilidades, conocimientos y destrezas para resolver dificultades en los procesos laborales-profesionales desde el marco organizacional	Constructivismo
Compleja	Asume las competencias como procesos complejos de desempeño ante actividades y problemas con idoneidad y ética, buscando la realización personal, la calidad de vida y el desarrollo social y económico sostenible y en equilibrio con el ambiente	Pensamiento complejo

Nota: Elaboración de (UNESCO-IBE, 2009).

Notando que los aspectos de desempeño y de compromiso ético es parte de una lista de varias características del nuevo conocimiento con la capacidad de revertirse en la sociedad para ser más competitivos y ser así generadores de resoluciones de problema. Por eso hoy en día el sistema educativo tiene que ser más agresiva para realizar una educación integral, con la capacidad de ofrecer a los estudiantes una unidad de logros y saberes tales conocimientos como habilidades para tener un éxito en su vida personal y laboral

1.8.2 OFERTA ACADEMICA

Actualmente las universidades están ofreciendo grandes ofertas de programas de post grados competitivos de acuerdo a las demandas laborales las exigencias son más fugaz y constante renovaciones de acuerdo a las tendencias tecnológicas juntamente con la globalización, que promuevan una etapa de trabajos emergentes en los comercios internacionales y emergentes a nivel nacional.

De acuerdo a (Fundora Herrera, Gilberto, 2010):

Esta masificación cuantitativa responde, entre otros tributos básicos, como primer lugar a la demanda social e individual a partir de la necesidad de adquirir una fuerte y reconocida preparación como elementos imprescindible para optar y competir cada vez más exigente mercado del trabajo, que se convierte a su vez en mecanismo esencial al ascenso en la escala social y en segundo constituye una

posibilidad de estudios superiores como lo es postgrado es por ello que la educación superior se vuelve un “ *un negocio atractivo* ”(p.45).

Por tanto en Honduras con diez instituciones educativas, públicas y privadas, ofreciendo programas de postgrado, de las cuales solo cinco son de mayor demanda por las ofertas académicas ofrecida. Según (Observatorio Económico y de Empredimiento, n.d.), menciona lo siguiente:

- Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH). Universidad fundada en 1847, cuenta con veinte y siete programas de postgrado como ser: Gestión de Riesgo y Desastre, Salud Pública, Tecnología, Epidemiología, Actividad Física para la salud, Ciencia Política, Comunicación, Derecho Mercantil, Demografía Social, Docencia Superior, Forestaría Comunitaria, Literatura Centroamericana, Trabajo social, Educación superior, Educación en Ciencia, Planificación y Desarrollo, Derechos Humanos, Ordenamiento Territorial, Administración de Empresa Orientación a Finanzas, Mercadotecnia, o Recursos Humanos, Administración de Empresas Internacionales, Post Grado Centroamericano en Economía, Gestión de Empresas Cooperativas, Formulación, Gestión y Evaluación de Proyectos, Dirección de Negocio Internacional, Planificación y Desarrollo Turístico, Astronomía y Astrofísica, Ingeniería de la Construcción.
- Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán (UPNFM), cuenta con catorce programas de maestrías: en Curriculum, Enseñanza de la Geografía, Gestión de la Educación, Estudios de Género y Educación, Investigación Educativa, Enseñanza de la Educación Física, Enseñanza de Lenguas, Enseñanza de Ciencias Naturales, Educación en Derechos Humanos, Formación de Formadores, Calidad y Equidad de Educación, Matemática Educativa, Educación Tecnológica, Gestión Administrativa y Financiera.
- Universidad Tecnológica Centroamericana (UNITEC), Cuenta con catorce programas de postgrado como ser: Negocios Internacionales,(Global MBA), Dirección Empresarial, Finanzas, Comunicación Corporativa, Administración de Proyectos, Dirección de Mercadotécnica, Ingeniería de Estructuras, Derecho Empresarial, Dirección de Recursos Humanos, Desarrollo Local y Turismo,

Gestión de tecnologías de Información, Gestión de Operaciones y Logística, Gestión de Sistema de Calidad Integrados, Gestión de Energía Renovables. (UNITEC, 2015).

- Universidad Católica de Honduras “Nuestra Señora Reina de la Paz”, cuenta con siete programas de maestría, en Gestión de proyectos, Economía y Finanzas, Gestión de Calidad Total, Administración de Empresas, Relaciones Interpersonales, Gerencia de servicio de salud, Psicología.(UNICAH, 2015).
- Universidad Tecnológica de Honduras, fundada el 1986, cuenta con seis programas postgrado como ser: Comercio Internacional, Dirección Financiera, Recursos Humanos, Dirección Comercial y Mercadeo, Derecho Procesal Penal, Derecho Procesal Civil.(UTH, 2015)

Con el análisis efectuado del Rankin de la Universidades en Honduras, (Rankin de universidades, 2015),menciona el posicionamiento de las universidades siendo la universidad Tecnológica Centroamericana (UNITEC), el Rankin número tres de posicionamiento a nivel nacional,

1.9 DEMANDA EN EL MERCADO LABORAL

1.9.1 EMPLEABILIDAD

La empleabilidad es definida(Organización internacional de trabajo, 2004):

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 presente con miras de conservar y encontrar 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.(Alba María Diaz, Nadia Alejandra Rojas, 2014)

La empleabilidad de los egresados de las universidades es una realidad incierta, dado a que los requerimientos de las empresas son cada vez más exigentes y variables, es por ello que las universidades han optado por tejer concepciones cíclicas continuas en la planificación de la mejora para la formación universitaria, en un contexto que incorpora las necesidades sociales y la realidad del mercado de trabajo, de igual forma la formación de las estudiantes o títulos se Grafican de acuerdo al perfil que el mercado demanda (Alberti, Giorgio, Villena, José Luis, 2013, p. , p.32)

En este contexto el mercado laboral dicta los requerimientos o variables para el egresado para lo cual pueda obtener o mantenerse en un empleo, de acuerdo a las aptitudes, habilidades, destrezas y calidad que desarrolla en el proceso. Es importante tomar en cuenta que las oportunidades de emplearse son escasas, y la competitividad entre los graduados de las diversas universidades del país son mayores. Es por ello que el conocimiento y la eficacia van de la mano en el entorno de los resultados para una empresa.

Los desafíos para encontrar un lugar en el mercado laboral son cada vez mayores según “el panorama socioeconómico actual convierte la empleabilidad en el gran reto del sistema educativo y socio político en general de todos los países” esta situación socioeconómica marca positivamente el ámbito educacional de las personas, de acuerdo a la necesidad de la especialización y adquirir conocimientos, hay una tendencia de superación para optar a oportunidad de empleo que se adecúan a los requerimiento que la demanda laboral exige.

El papel que juega un egresado dentro de una organización es fundamental, adquiriendo una función aún más importante en la creación de ventajas competitivas para la empresa, de hecho los expertos plantean hoy en día que la clave del éxito de una empresa se basa en el establecimiento de un conjunto de aspectos medulares de competencias (George Bohlander, Scott Snell, Arthur Sherman, n.d., p. , p.4)

De acuerdo a la tesis (Alba María Diaz, Nadia Alejandra Rojas, 2014)La calidad no es un aspecto nuevo de 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 cada vez es mayor.

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

La preparación y formación que los centros educativos trasladen a los estudiantes, debe enfocarse al entorno y a las demandas de conocimiento por parte del mercado laboral, desarrollando competencias en múltiples direcciones, llevando al alumno a desarrollar creatividad, liderazgo y sobre todo por la línea del emprendedurismo, creando actitudes de independencia y disciplina.

De acuerdo a la opinión de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (2014), el perfil de un Egresado de Postgrado, debe tener una sólida formación técnica y científica en su área de especialidad con la capacidad de desempeñarse a nivel nacional e internacional. Debe formular proyectos productivos 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

1.9.2 PROFESIONAL ACTUAL

La formación de los profesionales hoy en día se orienta principalmente al conocimiento y a la satisfacción de las necesidades de la sociedad, en el cual se mantiene la actualización del avance tecnológico, buscando siempre la formación integral y equilibrada; como ser la articulación de habilidades y aptitudes propicias al trabajo en equipo, razones por las cuales existen muchas expectativas que se forman en el sector empresarial de las tendencias esperadas. (Marín Méndez, Dora Elena, 2006, p. , p.13)

La tendencia que se manifiesta en el profesional hoy en día cambia la tradición curricular de priorizar aspectos teóricos, el cual se enfoca en habilidades prácticas y profesionales como ser las pasantías que son parte de algunas clases, llevando a la implementación del desarrollo de la realidad laboral y el conocimiento que se da en el aula. Caracterizándose por la apropiación del

método de ciencia favoreciéndose del desarrollo de habilidades cognoscitivas y de la lógica del pensamiento.(Ulises Mestre Gómez, 2009, p. p.8)

Hay algunas características que debe contener el perfil de un profesional “Es importante que un profesional además de su formación y especialización técnica y calificada; tenga una visión global, para entender cuáles son los impactos de su labor en su lugar trabajo; esté bien informado; sepa otros idiomas; maneje las nuevas tecnologías, cultive buenos valores”(Daniel Sanchez, 2014)

La necesidad constante del reforzamiento y actualización de capacidades de profesionales se ve fortalecida por una serie de tendencias globales de gran impacto en el largo plazo que hacen pensar que la relevancia del capital humano no es meramente coyuntural, sino que responde a procesos de profunda transformación social, en este panorama hace que el mercado demande;1) Profesionales emprendedores, 2) Informados, 3) Con visión global, 4) Autonomía de opinión, 5) Capacidad de aprendizaje, 6) Manejo óptimo de las nuevas tecnologías, 7) Capacitación permanente.(Diario la Razón, 2014)

1.9.3 COMPETITIVIDAD

En cuanto a la tendencia de reformar el desarrollo curricular de las universidades y la principal idea de basar la formación por competencias. La calificación del trabajador pasa a ser condición fundamental para hacer frente a la transformación; esta es resultante del proceso de globalización de los mercados. La formación profesional y los centros educativos son presentados como respuesta a los problemas de competitividad institucional.(Organización internacional de trabajo, 2009, p. , p.8)

En el entorno del sector empresarial, uno de los factores más evidente que estriba es la competitividad de servicios o insumos, es por ello que el personal que contratan la empresas deben reunir características competitivas que sumen y que aporte fortalezas para lograr una competencia de nivel, el cual los centros educativos juegan un papel importante al formar profesionales con cualidades, aptitudes desarrollando destrezas preparados para enfrentar un sector laboral sumamente competitivo.(Alba María Diaz, Nadia Alejandra Rojas, 2014)

1.9.4 MERCADO LABORAL

“Los países a nivel del mundo, tiene sistema complejos de leyes e instituciones laborales desean proteger a los trabajadores y de esa forma generar un nivel de vida deseable, comprendiendo legalidad como: leyes de empleo, leyes de relaciones colectivas, y leyes d seguridad social. Donde la ley de empleo regulan los contratos individuales de empleo, las relaciones colectivas regulan la negociación y el cumplimiento de los acuerdos colectivos y la organización de sindicatos, mientras que la legalización sobre seguridad social regula la respuesta de la sociedad a las necesidades y condiciones que tiene un impacto sobre la calidad de vida como ser vejez, discapacidad, enfermedad y desempleo”.(Secretaria de Trabajo y Seguridad Social, 2011) .

Que sucede la decisiones políticas con respecto al tema del mercado laboral, se dio por factores analizada con respecto al salario minino que fue modificado aumentando según indicadores de variaciones interanuales, de 20.4% entre 1990 y 2010, tema que para las empresas privadas y públicas en el año 2010 incremento el nivel de desempleo, reflejando así el mayor de hombres que mujeres, deduciendo que en Honduras el desempleo y el subempleo su originalidad es por la precariedad de la economía crecimiento estancada por la mala administración de los programas y proyectos de inversión del sector público y privada.

En tal sentido el mayor reto del entorno económico no es el desempleo, sino el subempleo invisible, en cuanto a la productividad de la Población Económicamente Activa, tanto ocupada como no ocupada, significando que las empresa al tener una debilidad en la competitividad tiene que ser más violentas para elevar sus exportaciones de esa manera elevaría un crecimiento económico, generando empleos de calidad. Cuando ocurra tal situación la empresa para mejorar la competitividad diseña plan de acción o programas sobre temas de innovación tecnológica, capacitaciones de colaboradores, liderazgo.

Es por ello que la educación y el nivel de mercado laboral tiene que está vinculado, a los niveles educativos y nivel de empleo, la importancia de educación tiene orientar sus programas o planes de acuerdo a la necesidad del mercado de trabajo, haciendo reformas educativa integral mejorando la calidad de empleos, beneficiándose así los nuevos egresados de universidades por los valiosos esfuerzos de conocimiento y experiencia que logran tener en el transcurso de su proceso educacional.

La Secretaria de Trabajo destacan puntos importantes del porque el desempleo y el subempleo (Secretaria de Trabajo y Seguridad Social, 2011, p. p.12)

- No contar con un nivel educativo y de formación adecuada, que permita a la empresa elevar su nivel de competitividad dentro del mercado competitivo existente.
- la productividad de la empresa no solamente depende del nivel educativo sino más bien el uso de la tecnología a través de las constantes innovaciones del siglo presente, aumentara la empresa su competitividad.
- En materia educativa, el 40% que incorporan al mercado laboral, culmina la educación básica, de este porcentaje el 34% para a la educación secundaria. Finalmente, del 34% que ingresa de la secundaria solo el 5% se incorpora a la universidad.
- La educación media y superior no está respondiendo a las necesidades del mercado de trabajo (oferta y demanda), que conspira en contra de la mejoría de la calidad de los empleos.(:p.12)

1.9.5 EVALUACION DE APRENDIZAJE

La relación de una evaluación y desarrollo profesional es de suma importancia que conlleva a evaluar las actividades o tareas del docente con el fin de proporcionar una mejora afianzando conocimientos ya que el docente tiene que ser la personas con más interés en saber la valoración de su eficiencia en sus recursos y metodología de trabajo que logre captar el interés de cada alumnado. Este desarrollo tiene que ser enfocado con experiencia obtenida no realizar señalamientos subjetivo que manifiesta incomodidad en el mismo.(Zaitegui De Miguel, Nélida, Ávila Cañadas, Manuel, & Castillo Arredondo, Isabel, 2010).

En una educación superior la optimización de una evaluación tanto docente como alumnado tiene que estar orientada a una mejora continua en los procesos creando un clima que logre la satisfacción de ambas partes con el fin de desarrollar una formación exitosa profesional, obviamente con una base fundamental que lograra ayudar a tener una sostenibilidad en un mercado laboral.

Las evaluaciones es un punto crítico para los docentes porque en su época no están acostumbrados a tener una crítica constructivo de mejoras, las imposiciones del docente de su

manera de enseñar puede generar una inquietud de información no conforme a este siglo, sus culturas antiguas puedan ser lo estén llevando a generar de forma urgente un cambio de paradigma mental para que logren ser más competitivos en el mercado laboral. Por tanto las evaluaciones internas como externas son de mucha importancia de calificar un docente como calificar un alumno esta determinara el grado de capacidad de conocimiento, experiencia habilidades y destreza que obtiene.

El compromiso de ser facilitadores de enseñanza y la participación docente llevara a detectar los puntos débiles como fuerte para tomar decisiones para mejorar así evaluara su competitividad de conocimiento, auto-motivándose para ser mejor en su proceso de enseñanza, reconociendo la necesidad que se tiene en un país subdesarrollado como lo es Honduras. La reflexión de un aprendizaje es fortalecer el sistema educativo para desarrollar grandes emprendedores de éxito.

El contexto del alumnado una autorregulación es cuando adquiere un sentido de auto eficacia para el aprendizaje y de esa forma pueda desarrollarse muy bien en sus actividades por eso las autoevaluaciones los juicios sobre el desempeño personal actual en relación con las metas sintiéndose eficaces y motivados en trabajar adquiriendo el pensamiento de su capacidades a ejecutar sus tareas asignadas.(Montes Castillo, Mariel Michssedett, Ramos Merino, Claudia, & Castillo Ochoa, Emilia, 2010)

Sin embargo, como señala (Lukas, José, 2014, p. p.130) que en varias ocasiones los prácticos de la educación se han sentido deslucido de la educación por no conocer lo que pueden obtener de la evaluación en los programas de educación señalando cinco cuestiones.

- El valor intrínseco, es decir la bondad y adecuación del programa una vez que este ya ha sido diseñado. Los juicios de valor acerca de esta cualidad serán realizados por expertos en la materia basándose en las exigencias científicas de los contenidos curriculares y en las necesidades educativas asociadas.
- El valor instrumental, es decir, la adecuación del programa diseño en función de los objetivos y fines que se ha establecido
- El valor comparativo, es decir, la comparación de programas rivales, esta situación puede darse cuando el programa utilizado hasta el momento ha quedado obsoleto y se piensa en

renovarlos completamente o sustituirlos por otros ya existentes. En ese caso se plantea la cuestión si el nuevo programa es superior al anterior.

- El valor de la idealización, es decir la recolección de datos durante el desarrollo del programa para su mejora continua. (p.130)
- El valor de decisión, es decir, la toma de decisiones basada en los cuatro aspectos anteriores, de tal manera que si estos han sido logrados, las decisiones serán de calidad.

Se enfatiza en que los programas educativos deben haber una mejora continua, de acuerdo a las necesidades que se presenten en un entorno competitivo, porque un docente a parte de transmitir conocimiento tener la disponibilidad de apoyo para la resolución de problemas, siguiendo la misma señal Mate(2000), ciertos criterios de evaluación de aprendizaje en el alumno como ser: Cambios en el enfoque de enseñanza-aprendizaje, se tiene que identificar la cultural que ahora obtiene los alumnos de acuerdo a la demanda de la sociedad .

Cambios en los contenidos sujetos a evaluación , como los contenidos clásicos que hasta el momento se tiene que evaluar, de acuerdo a las habilidades, capacidades y valores de tipo transversal, dando entender la capacidad del alumno al manejar la información obtenida.

Según (Arredondo & Diago, 2009), menciona que la evaluación debe de estar ligada a medidas que permitan evaluar a los estudiantes en su aprendizaje, ósea que como un punto importante para la toma de decisiones para realizar mejoras de proceso, que refuerza al sistema educativo y adaptación curricular, también esto no solo implica a los estudiantes si también a los procesos de enseñanzas y la práctica docente.

Esto llevará a cabo de manera continua y personalizada adquiriendo mayor relevancia explicando una materia para comprobar los niveles de aprendizaje adquiridos por los alumnos, las evaluaciones educativas tienen su finalidad de integral y dinamizador de las enseñanzas oportunidad ofrecida a los estudiantes para detectar sus necesidades y conocer a un más de lo que antes no lograban conocer por descuido. La estructura inicial de una evaluación es de tres fases: obtener información, formular juicios, y tomar decisiones.

Un instrumento de evaluación tiene que ser eficaz para recolectar la información, una vez se analiza para levantar juicio, opiniones que ayudan a ser más objetivos para la aplicación, al final una decisión que logre determinar las necesidades detectadas de los alumnos. En los enfoques

profesional en la evaluación un dialogo es algo de suma importancia de acercamiento considerando como un recurso para evaluar más objetivamente al alumno impulsando a ser más exitosos, esta retroalimentación ayudara a recopilar más información a las necesidades que presenta el alumno, estas evaluaciones de educación superior tiene que ser más cuidadosa con el fin de que el alumno adquiera actitudes de iniciativa para hacer una estrategia de acción que ayude al proceso para regular sus esfuerzos. En su formación profesional.

Las habilidades, las actitudes, valores entre otros son aspectos relevantes que tiene que reconocer a todo profesional hoy en día en medio de cualquier circunstancia que se presente en el entorno empresarial que se encuentra.

(Briascos, Irma & Valdés Cifuentes, Tomás, n.d.), analiza que la formación profesional, es la que ofrece un buen desempeño en distintas profesiones, según la capacidad de su conocimiento adquirido aparte de eso también la formación que la empresa ofrece según su actividad ampliando más los conocimientos y aptitudes para el desarrollo profesional y personal, con ayuda del estado público, formando a un más sus capacidades no quedando solamente atrás con el nivel educativo actual que presenta.

Las empresas en especial las áreas de talento humano buscan invertir recursos en sus colaboradores para incrementar el nivel de productividad en ser más iniciativos, solucionadores de problemas, creativos hasta innovadores con el fin de incrementar la productividad de la empresa porque cada inversión dado de los colaboradores el objetivo de la empresa es esperar algo a cambio igual el pensamiento del colaborador profesional es tener algún beneficio como aumento salarial o ascensos para mejora su expectativa profesional y alcanza un nivel de vida aceptable.

Los beneficios que pueda alcanzar el trabajador, este tiene que ser evaluado por las áreas encargadas de talento humano, a través de su desempeño, habilidades, y otras de acuerdo al criterio de la empresa en el puesto de trabajo que el trabajador profesional tiene superando este las exigencias así puede llegar aumentos en sus ingresos, mejorando la situación económica y social.

Lo que las empresas esperan aunque sea una arma de doble filo es que el colaborador sea más competitivo, formando individualmente competencias específicas para el desempeño de su

trabajo, levantando el nombre de la empresa a través de la productividad y aumentando así el nivel económico de la empresa, en la mayoría de las empresas es tener colaboradores competitivos capaces de llevar las operaciones de ella de forma eficaz, y eficiente.

CAPITULO III. METODOLOGIA

En el presente capítulo se muestra la relación y consistencia entre la metodología aplicada y el problema planteado utilizando el seguimiento y la actualización de datos de la eficacia de las Maestrías en UNITEC.

3.1 CONGRUENCIA METODOLÓGICA

De acuerdo al problema planteado en la investigación, encontramos como objetivo primario y objeto de estudio la variable de la eficacia de las maestrías de UNITEC, desde la perspectiva del mercado laboral (personal de recursos humanos), y el producto terminado del centro educativo (alumnos graduados de post grado). El análisis de esta variable nos presentará escenarios con la eficacia que actualmente presentan las maestrías, utilizando la actualización de indicadores como; empleabilidad, conocimientos de los graduados y el prestigio de las maestrías. Una vez determinada la relación de las mismas se procederá a construir propuestas de mejoras, basándose en el seguimiento de los hallazgos.

Para desarrollar el análisis en base a lo planteado, la investigación se llevará a cabo mediante metodología de tipo explicativa no experimental y de tipo transversal, teniendo por objeto primordial analizar las variables claves para determinar el nivel de eficacia de las maestrías que ofrece UNITEC.

3.1.1 MATRIZ METODOLÓGICA

Tabla 2 Cuadro de Matriz Metodológica

	Problema	Preguntas de investigación	Objetivo General	Objetivos específicos	Variables	
					Independiente cualitativa	dependiente cualitativa
Seguimiento a estudio y actualización de datos de medición en la eficacia de las maestrías de UNITEC	De acuerdo a los indicadores de empleabilidad, conocimiento de los graduados y prestigio de las maestrías en el mercado laboral ¿Cuál es el nivel de eficacia que presentan las maestrías de UNITEC y que plan de mejora se podría desarrollar?	¿Cuál es la percepción del mercado laboral, en cuanto a la eficiencia de los maestrantes de UNITEC?	Realizar un seguimiento al estudio y actualización de datos de medición en la eficacia de las maestrías de UNITEC, mediante variables de empleabilidad, conocimiento de los graduados y el prestigio de las mismas para proponer modificaciones que generen valor agregado diferenciador y competitividad en sus egresados.	• Describir las percepciones del mercado laboral, en cuanto a la eficiencia de los maestrantes de UNITEC.	Empleabilidad	Eficacia de las maestrías de UNITEC
		¿Qué mejoras han generado las competencias adquiridas, en el desarrollo del desempeño del graduado de postgrado en su trabajo?		• Identificar las mejoras que han generado las competencias adquiridas, en el desarrollo del desempeño del graduado de postgrado en su trabajo.	Conocimiento	
		¿Qué conocimientos requieren las empresas para lograr un mejor desempeño de los empleados graduados de UNITEC?		• Determinar los conocimientos que requieren las empresas para lograr un mejor desempeño de los empleados graduados de UNITEC.	Prestigio	
		¿Qué cambios debe implementar UNITEC para incrementar la efectividad y el posicionamiento de sus maestrías?		• Definir los cambios que debe implementar UNITEC para incrementar la efectividad y el posicionamiento de sus maestrías.	Prestigio	

3.1.2 DEFINICIÓN OPERACIONAL DE LAS VARIABLES

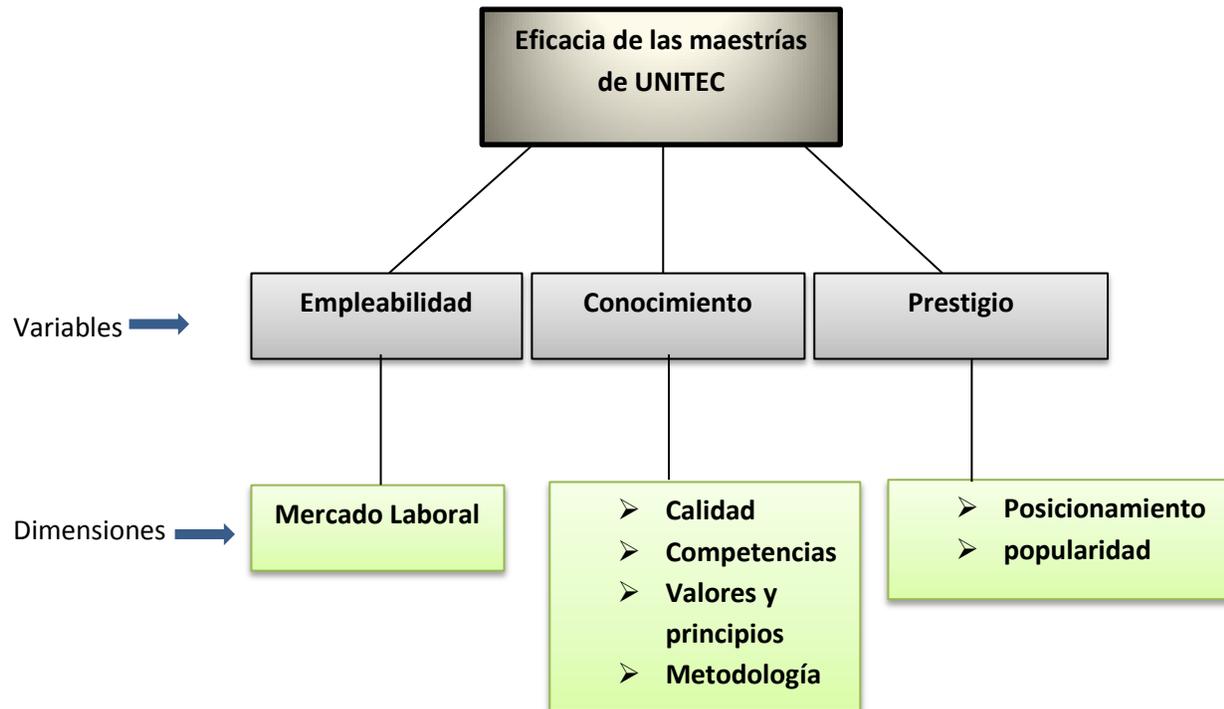


Figura 1. Operación de Variables

Tabla 3 Cuadro de Operacionalización de las Variables

Variable Independiente Cualitativa	Definición		Dimensiones	Indicador	Items	Unidades (opciones de respuesta)	Escala de calificación
	Conceptual	Operacional					
Conocimiento	Es todo lo que adquirimos mediante nuestra interacción con el entorno, es el resultado de la experiencia organizada y almacenada en la mente del individuo de una forma que es única por cada persona	Respuestas a las preguntas efectuadas mediante encuesta a Egresados y Expertos de las Empresas como ser al personal de Recursos Humanos.	Calidad	Nivel de formación	F1. ¿En qué año culminó la maestría en UNITEC? (encuesta maestrante)	6	
					22. ¿Qué tan satisfecho está con la formación recibida en UNITEC durante su maestría? (encuesta maestrante)		1 al 5
				Exigencia	19. ¿Cuál es el nivel de exigencia que demandan las maestrías de UNITEC? (encuesta maestrante)		1 al 5
					21. De acuerdo a su experiencia cursada en la maestría ¿En qué aspectos debe fortalecerse? (encuesta maestrante)		
			Metodología	Pensum Académico	16. 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 al 5
					17. ¿Cómo califica los contenidos y la actualización de los programas de estudios de las maestrías de UNITEC? (encuesta maestrante)		1 al 5
			Competencias	Nivel de competencias	18. En su opinión, considerando los conocimientos que adquirió durante su maestría ¿Siente aspectos diferenciadores en comparación con los graduados de otras Universidades? (encuesta maestrante)		1 al 5
					14. ¿Qué capacidades competitivas considera que se desarrollan en las maestrías de UNITEC? (encuesta maestrante)	7	
					4. ¿Qué competencias considera fundamentales en un candidato que posee un título de maestría? (Seleccione 3.) (encuesta experto)	9	
			Valores y Principios		15. ¿Qué valores y principios adquirió durante su estancia en UNITEC? Elija los 5 en que más	11	

Continuación Tabla 3. Operacionalización de las variables

Empleabilidad	La capacidad de una persona para tener un empleo que satisfaga sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y de desarrollo a lo largo de su vida.	Respuestas a las preguntas efectuadas mediante encuesta a Egresados y Expertos de las Empresas como ser al personal de Recursos Humanos.	Contexto Laboral	Nivel de Empleo	F3. ¿Cuántos años posee en experiencia laboral? (encuesta maestrante)	6	
					F4. ¿Cuál es su situación laboral al momento de graduarse en UNITEC? (encuesta maestrante)	2	
					6. Al momento de obtener el título de maestría y con su experiencia laboral ¿Cuál es el nivel de posicionamiento en el que se encuentra?	3	
					7. Según su opinión ¿cuáles son los rubros que más contratan egresados de maestrías? (encuesta maestrante)	10	
					8. Al culminar su preparación superior como maestrante ¿Que beneficio ofrece la empresa en que labora actualmente? (encuesta maestrante)	5	
					9. ¿Qué razones considera determinantes al realizar cambio de empleo? (encuesta maestrante)	5	
					1. ¿Qué puestos en la empresa requiere contratar personal con título de Maestría? (encuesta experto)		
					2. Al momento de contratar personal con requisito de Maestrías, ¿Que universidades serían de su elección? (encuesta experto)		
					3. Al realizar una contratación ¿Qué orientación de maestría es de su preferencia? (encuesta experto)	13	
					Nivel de Desempleo	10. ¿Señale algunas razones por las cuales no tiene empleo? (encuesta maestrante)	5
Oportunidad de mejora	5. De acuerdo a su título de maestría y experiencia laboral ¿cuáles son los rangos salariales que ofrece el mercado laboral? (encuesta maestrante)	5					
	8. Al culminar su preparación superior como maestrante ¿Que beneficio ofrece la empresa en que labora actualmente? (encuesta maestrante)	5					
	9. ¿Qué razones considera determinantes al realizar cambio de empleo? (encuesta maestrante)	5					
	5. ¿Qué beneficio profesional obtiene un candidato o un colaborador que posee un título de maestría? (encuesta experto)	4					
Prestigio	Es el renombre, la reputación, el realce o el buen crédito de alguien o algo.	Respuestas a las preguntas efectuadas mediante encuesta a Egresados y Expertos de las Empresas como ser al personal de Recursos Humanos.	Posicionamiento	Preferencia	F.2 ¿En qué maestría se graduó? (encuesta maestrante)	14	
					12. ¿Señale algunas razones por las que decidió cursar la maestría en UNITEC? (encuesta maestrante)	12	
					7. De acuerdo a las competencias desarrolladas en el ámbito laboral por los egresados de postgrado de UNITEC, ¿Qué sugerencias o recomendaciones podría brindar para seguir mejorando la calidad de formación que brinda la Universidad? (encuesta maestrante)		
					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 al 5
					6. ¿Qué cambios positivos identifica en un colaborador egresado de la Maestría de UNITEC? (encuesta experto)		

3.1.3 HIPÓTESIS

Continuando con el seguimiento y la actualización de datos en la medición de la eficacia de las maestrías de UNITEC, se toman las variables específicas de la empleabilidad, conocimiento y prestigio, el cual se lleva a cabo por medio de encuestas a los egresados y la participación del personal de recursos humanos de algunas empresas prestigiosas del país, haciendo énfasis en cada una de ellas con el objeto de construir una medida que nos permita determinar las causantes específicos de la medida actual del nivel de la eficacia.

El nivel de eficacia de las maestrías de UNITEC no llena las expectativas del mercado laboral por varias razones:

- El desarrollo de competencias en los egresados de UNITEC, no está siendo diferenciador para el mercado laboral.
- El tiempo que se desarrolla el estudio en la maestría, no permite una praxis amplia en los conocimientos adquiridos.
- La obtención de una maestría no dará como resultado un cambio significativo e inmediato en el ámbito laboral.

3.2 ENFOQUES Y METODOS

La investigación se lleva a cabo bajo un enfoque mixto, el cual se debe hacer un análisis de datos cualitativos y cuantitativos para lograr los objetivos y analizar las dimensiones de las variables establecidas. Siendo el estudio cuantitativo un tipo de diseño no experimental de tipo transversal, basándose en la recolección de datos de un solo momento y en un tiempo único, con el propósito de describir las variables y analizar sus coincidencias e interrelación en un momento dado.

La sustracción de datos cuantitativo se realiza por medio de encuestas que se practicaran en dos vías; encuesta a egresados de las maestrías de UNITEC y encuesta a personal de recursos humanos de las empresas quienes son las personas jurídicas que demandan los servicios de los

profesionales egresados. Estos representan dimensiones de las variables independientes que se construirá un panorama del comportamiento en la eficacia de las maestrías, de esta manera se obtiene información fundamental para lograr una medida de eficacia complementaria de las partes interesadas.

En la investigación se realiza una búsqueda de información cualitativa que proviene de las personas claves de las empresas como ser del departamento de Recursos Humanos. La recolección de la información se efectúa mediante la entrevista a los expertos los cuales nos proveen aspectos importantes como ser; expectativas y opiniones sobre la experiencia y comportamiento de los egresados de UNITEC. Con la cual se obtienen lineamientos de las exigencias que demanda el mercado laboral como oportunidad en la mejora continua.

Con el objeto de construir una información acorde al seguimiento y actualización de datos de la medición de eficacia de las maestrías de UNITEC, se considera fundamental continuar con las herramientas y variables mediante la obtención de información por las partes claves como ser: El empleador y el egresado, de esta manera con el papel del empleador se busca determinar cuáles son las expectativas del mercado laboral en cuanto a la calidad de educación y preparación que ofrece la universidad, por otro lado la participación del egresado para obtener su apreciación y experiencia antes y después de la preparación en UNITEC. En resumen se requiere de los dos enfoques para determinar una medida más acertada en la eficacia de las maestrías de UNITEC.

3.3 DISEÑO DE LA INVESTIGACION

La información para el análisis de la investigación es la siguiente:

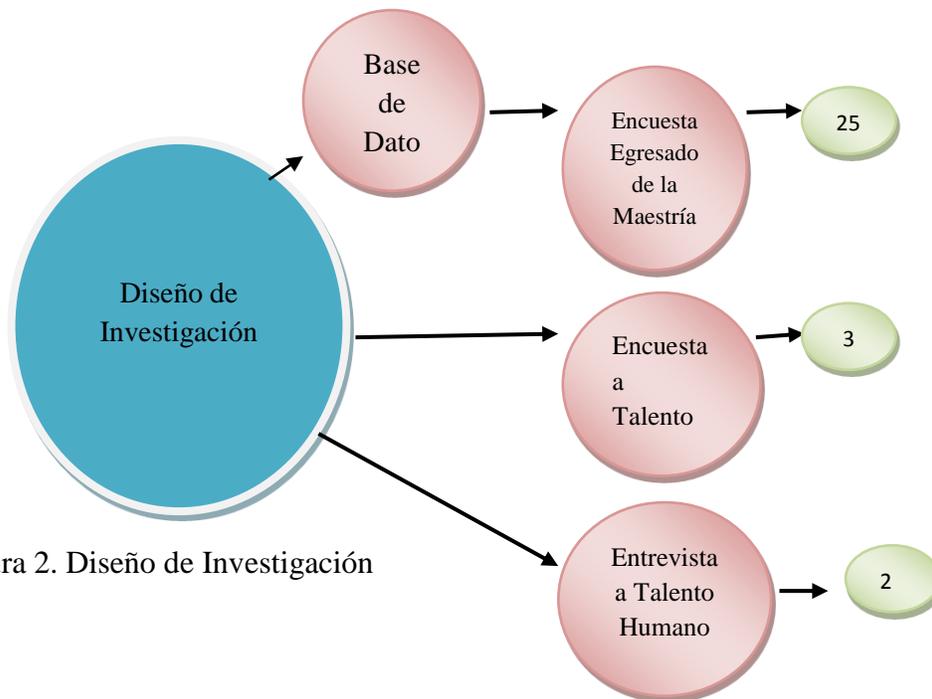


Figura 2. Diseño de Investigación

3.3.1 POBLACIÓN

El estudio aplica al procedimiento probabilístico de muestreo. Considerando como base los objetivos, el límite territorial y el sector de interés de la investigación, se determina la población de todo individuo graduado a nivel nacional, entre el año 2010 al 2015 de maestrías de UNITEC. Donde la encuesta será aplicada de forma aleatoria, aquellos que tiene la probabilidad de llenar el cuestionario. El intervalo de confianza a aplicar es el 95% con un margen de error del 5%, considerando la población finita formada con los graduados de maestría de UNITEC, presentado a continuación la fórmula de aplicación de la muestra probabilística.

Donde

n = Tamaño Muestral = 337

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

Z= Nivel de Confianza = 1.96 (96% NC)

P= Proporción Esperada= 0.50 (50%)

e = Error Muestral Permisible = 0.05 (5%)

N= Población de Estudio = 2747

3.3.2 MUESTRA

Para la muestra representativa de la población a considerar es de los graduados de maestría de UNITEC, tomando la base de datos de la población que consta de 2,747 graduados de lo cual el muestreo aleatorio es de un tamaño de 255.

3.3.3. UNIDAD DE ANÁLISIS

La unidad de análisis corresponde a la categoría de personas, alumnos del programa de postgrado, de la universidad UNITEC, de los años 2010 al 2015. Así mismo también a personas expertos del área de Talento Humano quienes contratan a personas de graduadas provenientes de UNITEC.

3.3.4 UNIDAD DE RESPUESTA

Esta unidad esta aplicada a los valores obtenidos de la investigación por cantidad y porcentaje.

3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS APLICADOS

A continuación se presenta las técnicas e instrumentos aplicados en la investigación con el propósito de recopilar información a través de unas series de preguntas establecidas.

Tabla 4 Cuadro de Técnicas e Instrumentos

	Técnica	Análisis
Encuesta	Cuestionario aplicado a una muestra probabilística de 253 personas graduadas de postgrado de UNITEC.	Encuesta que consta de 25 preguntas, para dar a conocer el nivel de conocimiento de los graduados, sobre la empleabilidad, y prestigios de las maestrías de UNITEC, la aplicación que será a través de correos electrónicos destinados según la base de datos de los graduados
	Cuestionario aplicado a tres expertos del área de talento humano en empresas de mucho prestigio	Encuesta de 7 preguntas, realizada vía correo para lograr a conocer sobre el mercado laboral y las exigencias que consideran al momento de contratación
Entrevista	Entrevista Realizada a dos expertos del área de talento humano en empresas de mucho prestigio	Entrevista de 7 preguntas a expertos en el área de talento humano con el fin de profundizar el conocimiento, la productividad, que cuenta el empleado una vez que tenga el título de maestría, también el reconocimiento de UNITEC, para la formación de la misma.

3.4.1 PROCEDIMIENTOS

Los procedimientos a seguir para la investigación correspondiente a través de los instrumentos investigativo son los siguientes:

Tabla 5 Cuadro de Procedimientos

N-Pasos	Encuesta de Maestranteros	Encuesta de Expertos Talento Humano	Entrevista Expertos de Talento Humano
1	Revisión y modificación de las preguntas de encuesta maestrantes graduados	Revisión y Modificación de preguntas de encuestas Talento Humano.	Revisión y modificación de preguntas a expertos.
2	Solicitud de la Base de Datos egresados maestrantes de UNITEC	Revisión de las preguntas de encuestas por el asesor temático y metodológico	Revisión de las preguntas por el asesor temático y metodológico
3	Elaboración de encuesta través de Google Doc.	Selección de empresas prestigiosas	Selección de empresas prestigiosas
4	Envío de Link-Encuesta vía correo	Envío de encuesta a expertos vía correo a	Realizar cita de entrevista para los

		las empresas seleccionadas	expertos de talento humano
5	Revisión de información de encuestas.	Recolección de información	Recolección de información
6	Ingreso de datos al programa SPSS, para realizar una escala de medición de la fiabilidad con Alfa de Cronbach	Elaboración de resumen informático de las encuesta a expertos	Elaboración de resumen informático de las entrevistas a expertos

3.5 FUENTES DE INFORMACIÓN

3.5.1 FUENTES PRIMARIA

- Encuesta realizada con muestra probabilística a los alumnos graduados de maestría en UNITEC Tegucigalpa
- Encuesta y entrevistas a expertos en el área de talento humano de empresas con mucho prestigio.

3.5.2 FUENTES SECUNDARIAS

- Base de datos de graduados de maestría UNITEC.

3.6 LIMITANTES DEL ESTUDIO.

El presente estudio de investigación ha mostrado limitantes de las cuales identificamos los siguientes factores:

- Base de datos: en comparación de la base de datos de la población de los estudiantes maestrantes egresados de la universidad que es de 2,747, solamente contamos con el 30% de datos, equivalente a 824 personas con correo electrónico para realizar el envío correspondiente de las encuesta.
- Desactualizada data de correos electrónicos: en la mayoría de los egresados de la maestría en la universidad comúnmente cuando están matriculados hacen uso de sus correos universitario pero una vez que ya salen no permite el uso del mismo por su exclusividad

estudiantil, es por ello que la recopilación de información a través de los correos es poco para la investigación.

- Tiempo de respuesta de los correos: por lo antes mencionado de la desactualizada base de datos esta afecta el tiempo de respuesta para la recopilación de información porque rebotan al enviarlo y son pocos los maestrantes que llegan a recibirlo.
- Tiempo ocupacional de los expertos de talento humano: es muy limitado en la mayoría de las citas propuesta de las empresas de mucho prestigio mantiene una agenda muy cargada para realizar una entrevista o una encuesta es entonces que fueron algunos expertos más flexibles que brindaron la oportunidad de compartir la percepción de los maestrantes de la universidad UNITEC.

Se concluye que la importancia de recopilación es un esfuerzo doble para ampliar las percepciones del área de talento humano como de los maestrantes egresados.

CAPITULO IV RESULTADOS Y ANALISIS

El presente capítulo de resultados y análisis nos permite reflejar la información obtenida por medio del instrumentos de investigación, de forma cuantitativa y cualitativa, explicando cada una de ellas a través tablas y gráficos, también la relaciones de algunas preguntas por medio de cruces de variables.

4.1 RESULTADOS Y ANÁLISIS DE ENCUESTAS A GRADUADOS DE LA MESTRÍA DE UNITEC

De la población que obtuvimos respuesta a las encuestas fue de 255 personas, sumando a ella 5 encuesta más de la muestra esperada de 250, misma que fueron emitidas vía correo, según la base de data proporcionada por UNITEC.

Los resultados obtenidos de las encuestas juntamente con el análisis son presentados a continuación:

RESULTADOS DEMOGRÁFICOS

Del total de la muestra de 255 personas, 153 son personas del género femenino y 102 del género masculino, cuya demanda mayor se identifican las de género femenino.

Tabla 6 Frecuencia de Género

Género	Frecuencia	Porcentaje Válido
Femenino	153	60.00%
Masculino	102	40.00%
Total	255	100.00%

Identificando que la mayoría de los encuestados se encuentra en el rango de edad entre 26 a 30 años, seguidamente de 31 a 35 años.

Tabla 7 Frecuencia de Rangos de Edad

Edad	Frecuencia	Porcentaje
De 26 a 30 años	104	40.78%
De 31 a 35 años	59	23.14%
De 21 a 25 años	34	13.33%
De 36 a 40 años	32	12.55%
Más de 41 años	26	10.20%
Total	255	100.00%

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

Tomando en cuenta la base de datos proporcionado de los egresados de UNITEC, correspondiente del periodo 2010-2015, se analiza que la mayoría de los que proveyeron las respuestas a las encuestas de investigación son del año 2015, seguidamente el año 2014 como segundo lugar, siendo el tercer lugar año 2013, esto agudiza a los correos que están más actualizados que los años anteriores.

Tabla 8 Frecuencia de Año de Graduación

Año	Frecuencia	Porcentaje Válido
2015	98	38%
2014	79	31%
2013	30	12%
2012	27	11%
2010	11	4%
2011	10	4%
Total	255	100%

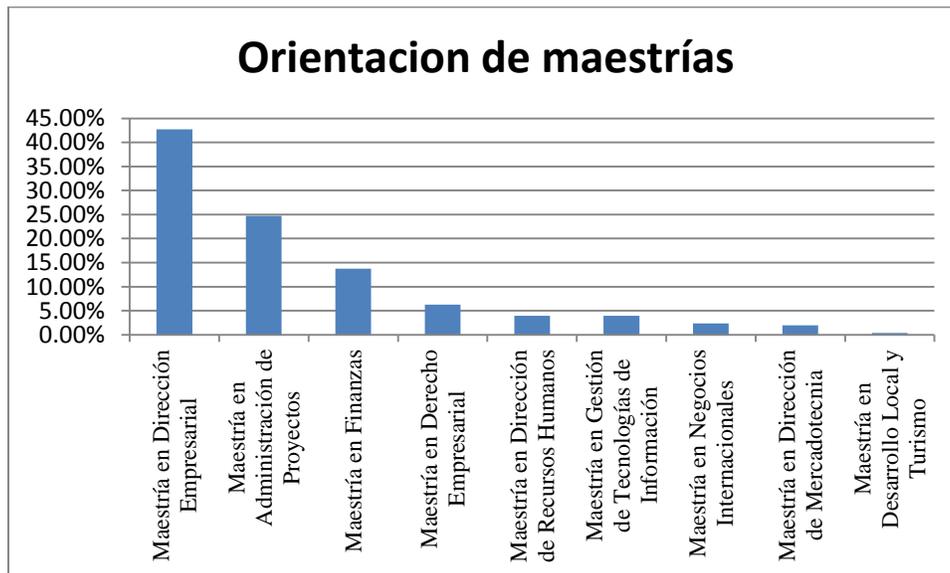
Pregunta F2: ¿En qué maestría se graduó?

Dentro de la facultad de postgrado, la maestría de mayor demanda de los egresados se encuentra la maestría de Dirección Empresarial como primer lugar con orientaciones que son asignadas de acuerdo al mercado laboral entre ellas orientación en Finanzas, Habilidades Directivas, Mercadotecnia, Recursos Humanos, Gestión Logística, Gerencia Hospitalaria ,tópicos que complementar dicha maestría, en segundo la maestría de Proyectos, tercer lugar la maestrías en Finanzas, siguiéndoles en cuarto lugar maestrías en Derecho Empresarial, Dirección de Recursos Humanos, Gestión de Tecnologías de Información, Negocios Internacionales, Dirección de Mercadotecnia y Desarrollo Local y Turismo

Tabla 9 Frecuencia Tipo de Maestrías

Maestrías	Porcentaje
Maestría en Dirección Empresarial	42.75%
Maestría en Administración de Proyectos	24.71%
Maestría en Finanzas	13.73%
Maestría en Derecho Empresarial	6.27%
Maestría en Dirección de Recursos Humanos	3.92%
Maestría en Gestión de Tecnologías de Información	3.92%
Maestría en Negocios Internacionales	2.35%
Maestría en Dirección de Mercadotecnia	1.96%
Maestría en Desarrollo Local y Turismo	0.39%
Total	100.00%

Figura 3. Frecuencia Tipo de Maestrías



Pregunta F3 ¿Cuántos años posee en experiencia laboral?

La mayoría de los maestrantes de UNITEC, son personas que se caracteriza con una nivel de experiencia de 5 o más años laborando en un mercado competitivo actual, para ello el egresado maestrantes desea obtener un perfil más competitivo y enriquecedor en el mercado laboral en el que se encuentra impulsando a adquirir más conocimientos y de esa forma incrementar el nivel de productividad.

Tabla 10 Frecuencia de Años Laborales

Años de Experiencia	Frecuencia	Porcentaje
5 años o mas	172	67.45%
4 años	39	16.08%
3 años	26	10.20%
2 años	12	4.71%
1 año	4	1.57%
0 años	2	0.00%
Total	255	100%

Figura 4. Frecuencia de Años laborales



Pregunta F4 ¿Cuál es su situación laboral al momento de graduarse de UNITEC?

El resultado obtenido de los maestrantes de UNITEC, en la situación presentada en el entorno laboral son personas con estatus de empleado siendo un total de 241 egresados en condición activa, queriendo enriquecer sus conocimientos y mejorar su perfil profesional dado a su finalidad en el lugar que se encuentra o buscando otras alternativas laborales.

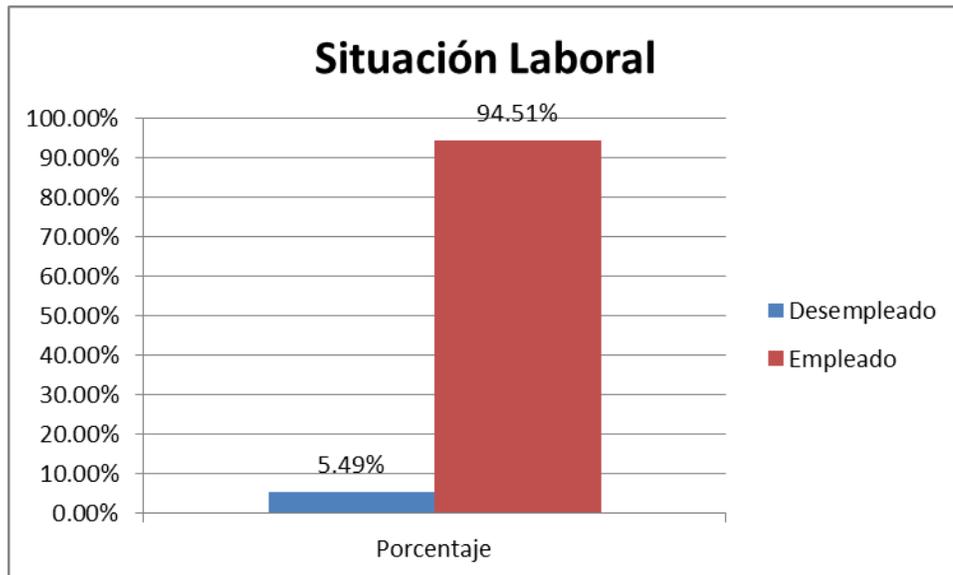
Mientras que la muestra obtenida son tan solo 14 personas egresados maestrantes con condiciones de desempleo.

Tabla 11 Frecuencia de la situación laboral

Situación Laboral	Frecuencia	Porcentaje

Empleados	241	94.51%
Desempleado	14	5.49%
Total	255	100%

Figura 5.Frecuencia de Situación Laboral



Pregunta 5;De acuerdo a su título de maestría y experiencia laboral; Cuáles son los rangos salariales que ofrece el mercado laboral?

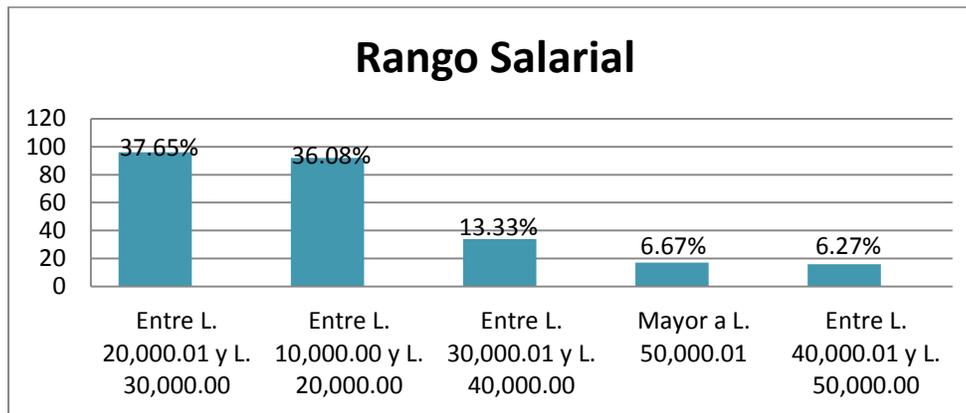
Con esta pregunta se valora la percepción económica salarial de los egresados maestrantes de UNITEC, desde su experiencia laboral, se encuentra que en primer lugar está centrado en el rango salarial de L 20,000.01 a L 30,000.00, corresponde a 96 egresados maestrante, segunda lugar L 10,000.00 a L 20,000.00 que indica 92 egresados maestrantes y en tercer lugar L 30,000.01 a L 40,000.00 con 34 egresados de maestrías.

La muestra significativa del primer lugar del rango salarial al segundo lugar son tan solo una diferencia de 4 personas egresados de maestría, esto indica que al tener un buen perfil profesional pueden lograr alcanzar los montos indicado de los salariales.

Tabla 12 Frecuencia de rango salarial

Rango Salarial	Frecuencia	Porcentaje
Entre L. 20,000.01 y L. 30,000.00	96	37.65%
Entre L. 10,000.00 y L. 20,000.00	92	36.08%
Entre L. 30,000.01 y L. 40,000.00	34	13.33%
Mayor a L. 50,000.01	17	6.67%
Entre L. 40,000.01 y L. 50,000.00	16	6.27%
Total	255	100.00%

Figura 6. Frecuencia de rango salarial



Pregunta 6 Al momento de obtener el título de maestría ¿Cuál es el nivel jerárquico en el que se encuentra?

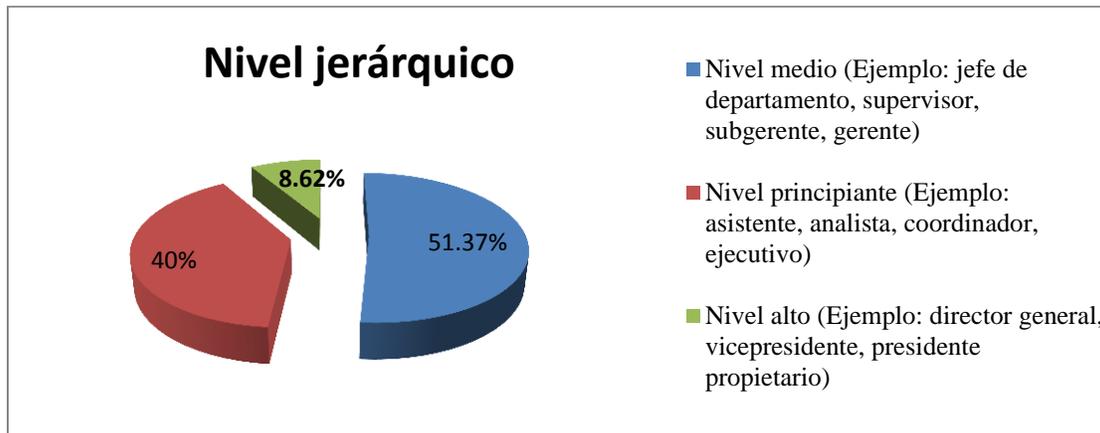
Tabla 13. Frecuencia de nivel jerárquico

Nivel Jerarquico	Frecuencia	Porcentaje
Nivel medio (Ejemplo: jefe de departamento, supervisor, subgerente, gerente)	131	51.37%
Nivel principiante (Ejemplo: asistente, analista, coordinador, ejecutivo)	102	40.00%
Nivel alto (Ejemplo: director general, vicepresidente, presidente propietario)	22	8.63%
Total	255	100.00%

En el resultado que se obtuvo de los niveles jerárquicos la posición que se encuentra los egresados de la maestría en UNITEC, están ubicado en un nivel medio como ser: jefes de departamentos, supervisor, sub gerente, y gerentes etc., señalando que los perfiles profesionales y la experiencia van de la mano ayudando a fortalecer más en el entorno competitivo laboral interno como externo y desarrollar experiencia más enriquecedora de los conocimientos que son proporcionados en la universidad , no descartando que en la segunda posición como ser:

asistente, analista, ejecutivos, coordinador, logren alcanzar una postura alta para alcanzar otro peldaño más en sus puestos de trabajo.

Figura 7. Frecuencia de nivel jerárquico



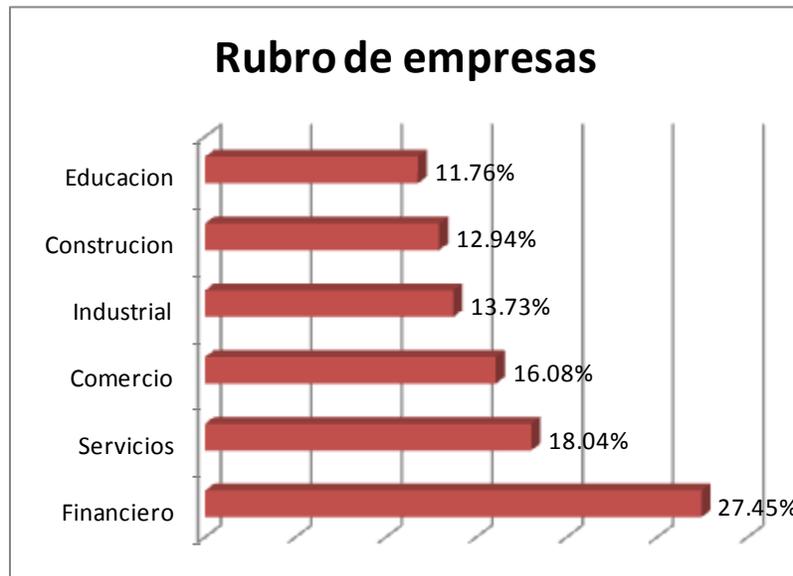
Pregunta 7 Según su opinión ¿Cuáles son los rubros que más contratan egresados de la maestría?

Con la percepción de los egresados de la maestría en cuanto a las empresas del rubro financiero son aquellas que se especializan en la mayor captación de maestrantes de la universidad indicando que el sistema financiero tiene un mayor sostenimiento económico y por las diversas actividades que desarrollan, así mismo manifiesta en segundo lugar las empresas de servicios que se especializan para la administración de la misma a través del un liderazgo muy competitivo, y en tercer lugar las empresas de comercio clasificándose en la compra y venta de productos mayorista y minorista.

Tabla 14 Frecuencia de rubros de empresas

Rubro de Empresa	Frecuencia	Porcentaje
Financiero	70	27.45%
Servicios	46	18.04%
Comercio	41	16.08%
Industrial	35	13.73%
Construcción	33	12.94%
Educación	30	11.76%
Total	255	100.00%

Figura 8. Frecuencia de rubros de empresas



Pregunta8. Al culminar su preparación superior como maestrante ¿Que beneficio ofrece la empresa en que labora actualmente?

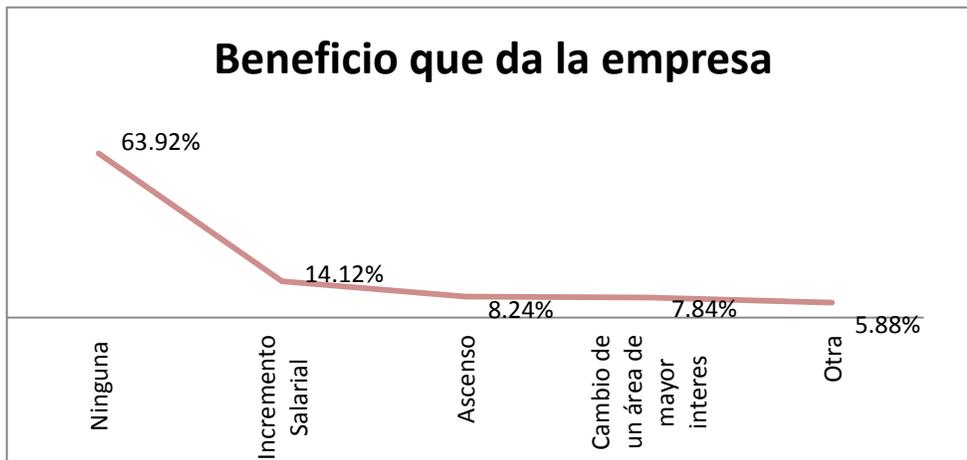
El indicador de beneficios por medio de la empresa que labora actualmente manifiesta en su resultado que las empresas en su mayoría no está brindando ningún beneficio que logre estimular la motivación de los maestrantes, indicando que los estudiantes de la carrera de maestrías en la universidad sobre todo en UNITEC, desean alcanzar la cúspide de pirámide enfocada a la necesidad de autorrealización orientada a un nivel de satisfacción personal como económico.

Por otro lado algunas ofrecen incremento salarial pero su representatividad es muy baja, seguida los ascenso y cambio de una área de interés.

Tabla 15 Frecuencia de beneficio de la empresa

Beneficio de la Empresa	Frecuencia	Porcentaje
Ninguna	163	63.92%
Incremento Salarial	36	14.12%
Ascenso	21	8.24%
Cambio de un área de mayor interés	20	7.84%
Otra	15	5.88%
Total	255	100.00%

Figura 9. Frecuencia de beneficio de la empresa



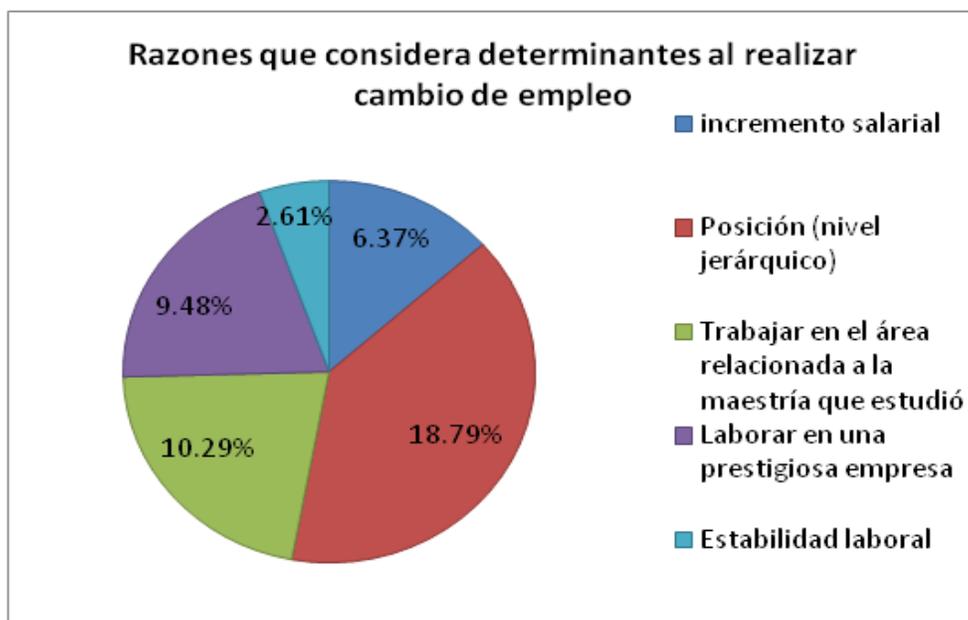
Pregunta9. ¿Qué razones considera determinante al realizar un cambio de empleo?

Este indicador analiza que para la mayoría de aquellos estudiantes de maestría en UNITEC, tiene como objetivo alcanzar como primer lugar un incremento salarial satisfactorio de acuerdo a la posición jerárquica en que se encuentra también dependerá del beneficio de la empresa en que labora, algunos buscan obtener una posición jerárquica alcanzar un nuevo nivel profesional ligado a un incremento salarial, calificándolo en tercer lugar y en segundo es mantener una financiera estabilidad laboral con su experiencia y perfil profesional.

Tabla 16 Frecuencia de razones de cambio laboral

Razones de Cambio	Frecuencia	Porcentaje
Incremento salarial	171	32.45%
Posición Jerárquica	115	21.82%
Laborar en una prestigiosa empresa	58	11.01%
Trabajar en el área relacionada a la maestría que estudio	63	11.95%
Estabilidad Laboral	120	22.77%
Total	527	100.00%

Figura 10. Frecuencia de razones de cambio laboral



Pregunta 10 ¿Señale algunas razones por las cuales no tiene empleo?

De los maestrantes encuestados solamente un porcentaje menor, son lo que responde del porque no tienen empleo y esto se debe a la situación del país en cuanto a los empleos ya que son pocas las empresas que desean realizar contrataciones de maestrantes por el peso profesional que tienen, mientras aquellas empresas que si contratan nos cubre las expectativas laborales de los mismo

Tabla 17 Frecuencia de razones de no tener empleo

Razones de no tener empleo	Frecuencia	Porcentaje
No hay oportunidad de empleo	20	62.50%
las condiciones de beneficios laboral no llenan mis expectativas	9	28.13%
Decidí continuar con una especialización	2	6.25%
Decidí no buscar empleo por problema familiares	1	3.13%
Problemas de salud	0	0.00%
Total	32	100.00%

Pregunta 11 ¿Que medios son efectivo al momento de la búsqueda de empleo?

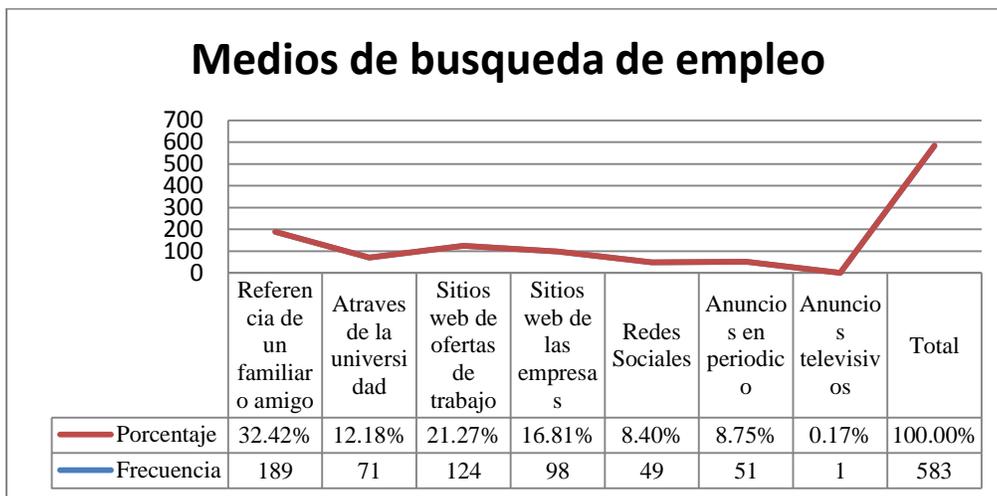
En este escenario la forma más efectiva en que los maestrantes indican que tiene empleo es porque han tenido la oportunidad de ser recomendados por referencias de familiares, amigos y hasta docentes universitarios, seguidamente las bolsa virtuales de los sitios web que favorecen la obtención de un empleo, después los sitios web de las empresas que indiquen la disponibilidad de

vacantes, y lo último a través de la universidad de UNITEC, que colabora para la oportunidad laboral de cada uno de sus estudiantes.

Tabla 18 Frecuencia medios de búsqueda de empleos

Medios de búsqueda de empleo	Frecuencia	Porcentaje
Referencia de un familiar o amigo	189	32.42%
Sitios web de ofertas de trabajo	124	21.27%
Sitios web de las empresas	98	16.81%
A través de la universidad	71	12.18%
Anuncios en periódico	51	8.75%
Redes Sociales	49	8.40%
Anuncios televisivos	1	0.17%
Total	583	100.00%

Figura 11. Frecuencia medios de búsqueda de empleo



Pregunta 12: Señale algunas razones por las que decidió cursar la maestría en UNITEC

Las siguientes opciones de respuestas que determinan los encuestados, reflejan la satisfacción y la postura frente a los puntos que destacan en las maestrías que ofrece UNITEC. Variables que califican a la universidad, en un nivel óptimo, la cual los estudiantes de postgrado logran tomar la decisión de seguir formándose profesionalmente.

Tabla 19. Frecuencia razones para cursar la maestría en UNITEC.

Razones para cursar una maestría en UNITEC	Respuestas	
	Nº	Porcentaje
El prestigio de la Universidad	138	22.55%
La flexibilidad de los horarios	110	17.97%
Disponibilidad de la maestría que deseaba estudiar	81	13.24%
En vista de que en esta universidad obtuve mi título de pregrado	71	11.60%
La innovación y Tecnología	54	8.82%
El plan de estudios de la maestría	42	6.86%
Instalaciones amplias y modernas	28	4.58%
Las recomendaciones de amigos o Familiares	27	4.41%
La oportunidad de realizar estudios en el extranjero	25	4.08%
Por los catedráticos	14	2.29%
Planes de Financiamiento	12	1.96%
Accesibilidad de los precios	10	1.63%
Total	612	100.00%

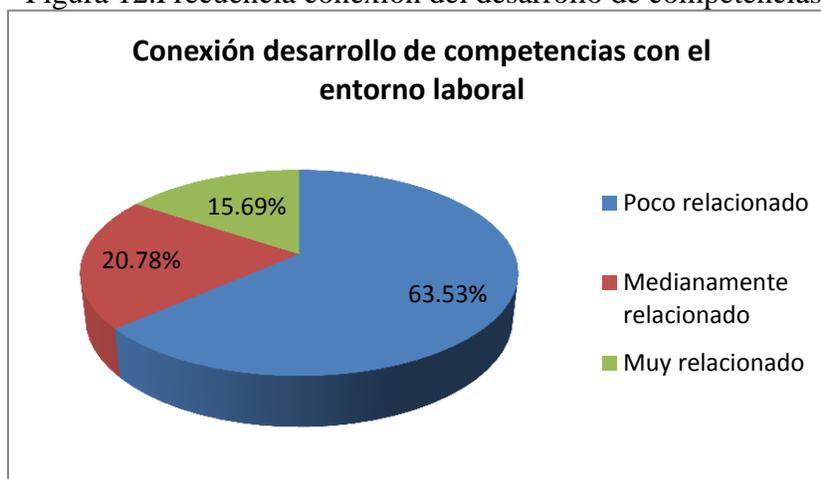
Las razones principales que más resaltan en los resultados de los encuestados por las que decidieron cursar la maestría en UNITEC son; En primer lugar el prestigio de la universidad como gran referente ya que es la percepción del mercado meta, el renombre e imagen que proyecta al público se refleja en la primera opción que determina los individuos potenciales. En segundo lugar para la toma de decisiones de escoger la maestría, se refleja la flexibilidad de horarios que presenta la universidad, con la cual da la oportunidad de adecuarse al tiempo que el alumno necesita, en jornadas matutinas, nocturnas y sabatinas. Y en tercer lugar de acuerdo a las exigencias que el mercado laboral demanda, los alumnos buscan alternativas como las habilidades y conocimientos mediante la orientación y especialización en las maestrías, las cuales UNITEC tiene una gama completa de opciones para los estudiantes, de esta forma la disponibilidad de maestrías a estudiar es otro punto a favor por lo cual es preferible cursar en dicha institución.

Pregunta 13. ¿Cuál es la conexión del desarrollo en competencias de las maestrías de UNITEC, con el entorno laboral?

Tabla 20 Frecuencia de la conexión del desarrollo en competencias de las maestrías de UNITEC con el entorno laboral.

¿Cuál es la conexión del desarrollo en competencias de las maestrías de UNITEC con el entorno laboral?	Frecuencia	Porcentaje
Poco relacionado	162	63.53%
Medianamente relacionado	53	20.78%
Muy relacionado	40	15.69%
Total	255	100.00%

Figura 12. Frecuencia conexión del desarrollo de competencias



De acuerdo a la percepción en cuanto a la conexión del desarrollo en competencias de las maestrías de UNITEC con el entorno laboral, la mayor parte de los encuestados egresados, coinciden en que está poco relacionada la dirección de las competencias con la práctica que se realiza en el mercado laboral, de esta manera se vuelve compleja la efectividad en las ventajas competitivas, ya que la universidad busca transmitir formación académica con alto nivel orientado a la demanda del sector empresarial.

Dado a lo anterior el resultado se podría definir con respecto a las diferentes funciones que desempeñan los egresados de maestrías de UNITEC, debido a que la orientación del plan de estudios seleccionado no va de acorde al puesto laboral que desempeñan actualmente.

Pregunta 14. ¿Qué capacidades competitivas considera que se desarrollan en las maestrías de UNITEC?

UNITEC, como centro de formación educativo, en busca constante de la excelencia académica y orientando sus esfuerzos para dar al mercado laboral recursos altamente capacitados, que puedan responder a las exigencias y necesidades del sector empresarial; La Universidad desarrolla

capacidades en el transcurso del desarrollo de las maestrías , de esta manera se vuelve en un factor diferenciador de los demás egresados de otras universidades , de tal forma UNITEC está logrando alcanzar sus objetivos propuestos. Los graduados egresados de UNITEC, determinaron que las siguientes competencias fueron desarrolladas en el transcurso de las maestrías.

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

Tabla 21. Frecuencia de capacidades competitivas que se desarrollan en el transcurso de las maestrías de UNITEC.

Capacidades competitivas desarrolladas	Respuestas	
	Nº	Porcentaje
Pensamiento Analítico	161	21.21%
Capacidad para trabajar en equipo	161	21.21%
Uso y manejo de las tecnologías de información	111	14.62%
Capacidad emprendedora	100	13.18%
Capacidad para encontrar nuevas ideas o soluciones	85	11.20%
Capacidad para comunicarse de manera verbal y escrita	84	11.07%
Capacidad para negociar de forma eficaz	57	7.51%
Total	759	100.00%

La universidad pone en práctica el desarrollo de estas competencias mediante métodos estructurados que se aplica en el transcurso de las clases, los trabajos grupales en donde realizan habilidades de trabajo coordinado con personas de diferentes caracteres, culturas etc., desarrollando la capacidad de trabajo en equipo, al igual que el pensamiento analítico, en donde se busca ser más independiente, obtener ideas, argumentos para la toma de decisiones, y en tercer lugar el uso de las tecnologías de información como complemento para las otras competencias de esta manera desarrollar un conocimiento amplio y capaz de enfrentar las tendencias de la tecnología en información requerida por el mercado laboral.

Pregunta 15. ¿Qué valores y principios adquirió durante su estancia en UNITEC? Elija los 5 en que más enfatizaron.

En el transcurso de la formación de los alumnos de maestría, UNITEC como parte de la responsabilidad social, tiene proyectos valiosos como ser la transmisión de valores que fomentan

la integridad como persona, al vez que se destaquen como profesionales, de los cuales los egresados distinguen los primeros cinco valores fundamentales, que han reconocido como parte de la formación durante la estancia en UNITEC.

- Responsabilidad
- Compromiso
- Liderazgo
- Innovación
- Disciplina

Tabla 22. Frecuencia de valores y principios adquiridos durante su estancia en UNITEC

Valores y Principios adquiridos	Respuestas	
	Nº	Porcentaje
Responsabilidad	147	15.22%
Compromiso	137	14.18%
Liderazgo	135	13.98%
Innovación	130	13.46%
Disciplina	122	12.63%
Superación	114	11.80%
Honestidad	62	6.42%
Orden	59	6.11%
Amor al Trabajo	38	3.93%
Respeto al derecho ajeno	20	2.07%
Logro	2	0.21%
Total	966	100.00%

Los valores que más coinciden en las respuestas de los egresados como ser; Responsabilidad, Compromiso, Liderazgo, innovación y Disciplina, van en función a las exigencias básicas del mercado laboral que hoy en día son esenciales en el desempeño de las labores, UNITEC fortalece estos valores por medio de las exigencias en el desarrollo de las clases, por las cuales los maestrantes día con día se forman en una cultura de calidad que es puesta a prueba constantemente por las asignaciones y evaluaciones que los catedráticos asignan mediante métodos estratégicos.

Preguntas 16. 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?

De acuerdo a la relación en las exigencias del mercado laboral y el plan de estudios de las maestrías, evaluaremos los resultados, si están siendo congruentes a lo que espera el mercado

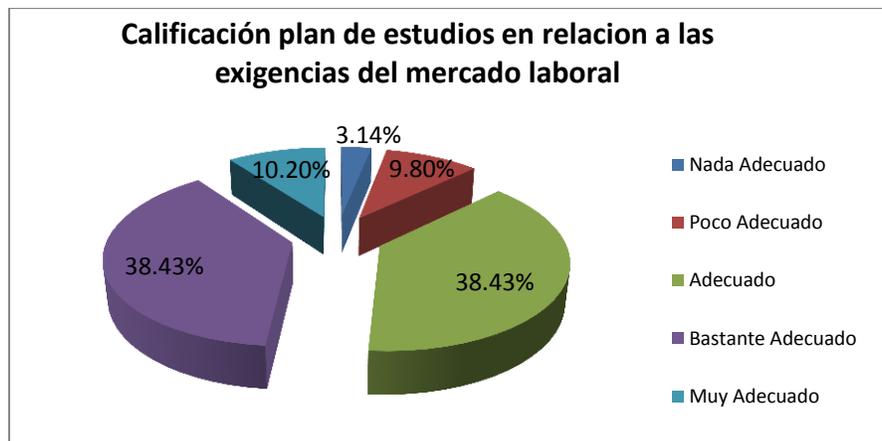
laboral, de esta manera se espera que los conocimientos transmitidos en el plan de estudio vayan en función a lo que el entorno laboral requiere.

Tabla 23 Frecuencia de calificación del plan de estudios de la maestría de UNITEC en relación a la exigencias del mercado laboral.

Calificación del plan de estudios	Respuestas	
	N°	Porcentaje
Adecuado	98	38.43%
Bastante Adecuado	98	38.43%
Muy Adecuado	26	10.20%
Poco Adecuado	25	9.80%
Nada Adecuado	8	3.14%
Total	255	100.00%

La mayoría de respuestas de los graduados, indican que los planes de estudios en relación a las exigencias del mercado laboral son adecuadas y bastante adecuadas por lo cual, UNITEC tiene muy buena percepción de lo que el sector empresarial anda buscando en un candidato ideal, es por ello que apuesta a desarrollar métodos y competencias que resaltan los atributos de los egresados.

Figura 13. Frecuencia calificación del plan de estudios de las maestrías de UNITEC.



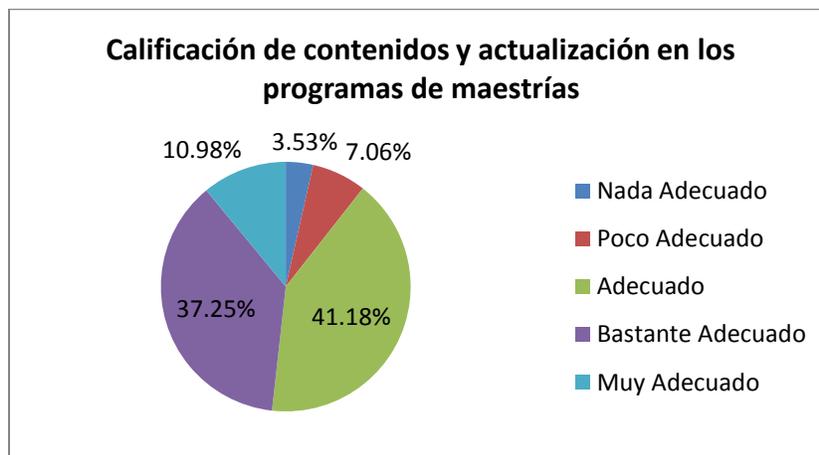
Pregunta 17. ¿Cómo califica los contenidos y la actualización de los programa de estudios de las maestrías de UNITEC?

Tabla 24. Frecuencia de calificación de contenidos y actualización de los programas de estudios de la maestría de UNITEC.

Calificación de contenidos y actualización	Respuestas	
	N°	Porcentaje
Adecuado	105	41.18%
Bastante Adecuado	95	37.25%
Muy Adecuado	28	10.98%
Poco Adecuado	18	7.06%
Nada Adecuado	9	3.53%
Total	255	100.00%

De acuerdo a los resultados, la mayoría de los egresados coinciden en que los contenidos y la actualización de los programas de estudios de UNITEC son acordes a los requisitos que demanda el sector empresarial, dicha interrogante va en complemento de la pregunta anterior determinando de esta manera si se está llevando una buena estructura en el plan de estudios y si estos a su vez responden a las necesidades del mercado laboral, de acuerdo a la experiencia y respuesta de los alumnos egresados, UNITEC está poniendo en práctica un buen sistema de actualización por medio del reclutamiento de catedráticos calificados que comparten experiencias de éxitos.

Figura 14. Frecuencia de calificación de contenidos y actualización en los programas de maestrías.

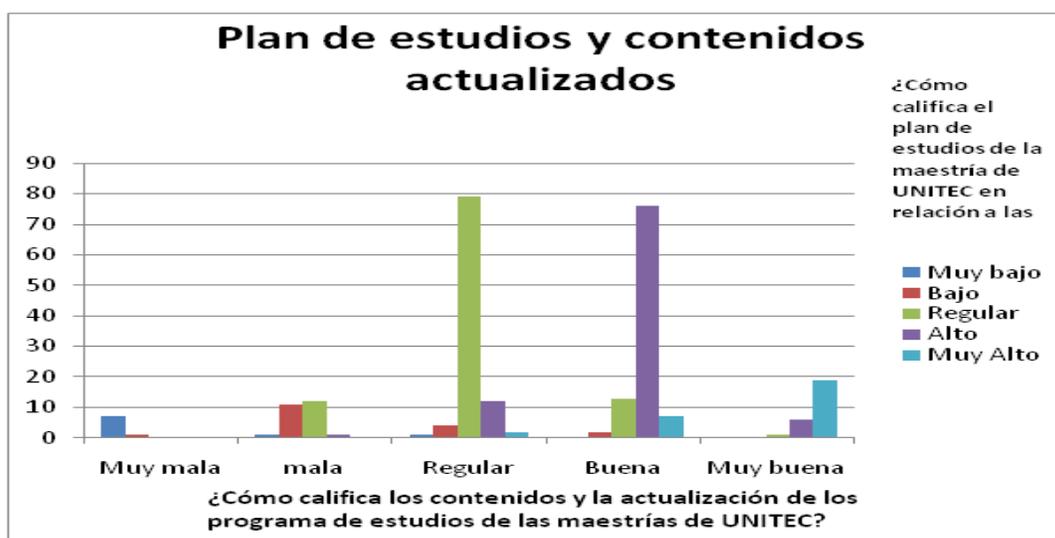


Se elabora un cruce de variables entre la relación del plan de estudios y la calidad de los contenidos. Se establece que los egresados de maestría de UNITEC, que el plan de estudios de su maestría es adecuado y bastante adecuado de acuerdo a la escala reflejada según resultados de la encuesta, de tal forma los contenidos están actualizados según las exigencias del mercado laboral.

Tabla 25. Cruce de variables pregunta 16 y pregunta 17

¿Cómo califica el plan de estudios de la maestría de UNITEC en relación a las exigencias del mercado laboral?	¿Cómo califica los contenidos y la actualización de los programa de estudios de las maestrías de UNITEC?					total
	Nada Adecuado	Poco Adecuado	Adecuado	Bastante Adecuado	Muy Adecuado	
Nada Adecuado	7	1	1	0	0	9
Poco Adecuado	1	11	4	2	0	18
Adecuado	0	12	79	13	1	105
Bastante Adecuado	0	1	12	76	6	95
Muy Adecuado	0	0	2	7	19	28
Total	8	25	98	98	26	255

Figura 15. Cruce de variables pregunta 16 y pregunta 17



Pregunta 18. En su opinión, considerando los conocimientos que adquirió durante su maestría ¿Siente aspectos diferenciadores en comparación con los graduados de otras Universidades?

Esta interrogante va en función a determinar qué tan competitivos están siendo los másteres formados en UNITEC, en comparación a egresados de otras universidades, con el objeto de determinar la calidad de educación y el nivel de conocimientos que se transmite por medio del diseño y planificación de las clases que se imparten.

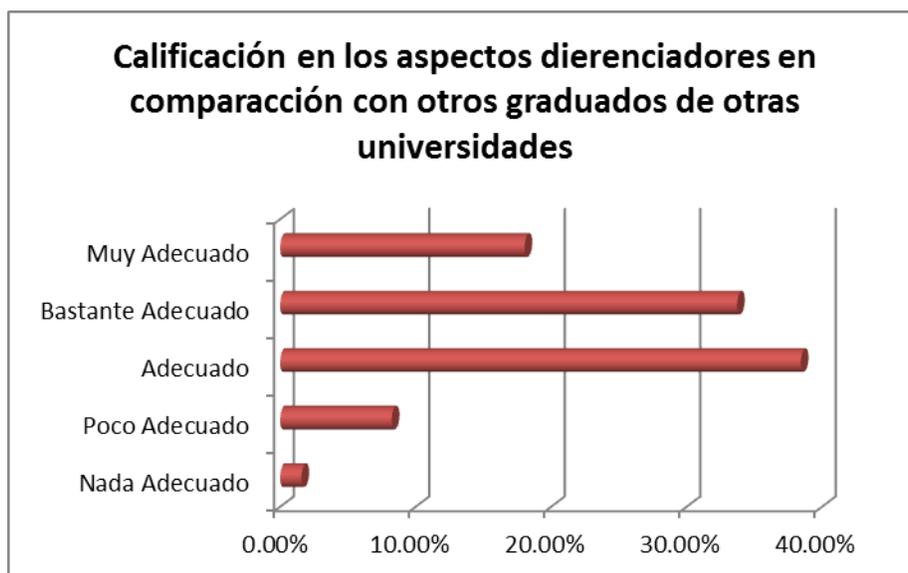
Tabla 26. Frecuencia identificando aspectos diferenciadores en comparación con los graduados de otras Universidades

Calificación en los aspectos diferenciadores en comparación con otros graduados de otras universidades	Respuestas	
	N°	Porcentaje

Igual preparado	98	38.43%
Un poco más preparado	86	33.73%
Mejor preparado	46	18.04%
Poco preparado	21	8.24%
Menos Preparado	4	1.57%
Total	255	100.00%

En cuanto al aspecto diferenciador de los egresados de las maestrías de UNITEC, en comparación a los egresados de otras universidades, los encuestados determinan que la calificación es este aspecto de igual preparado, sin embargo hay una diferencia en las respuestas que consideran una preparación desatacada por los conocimientos y competencias que adquirieron a través de la las clases magistrales que recibieron en el transcurso del tiempo de formación.

Figura 16.Frecuencia identificando aspectos diferenciadores en comparación con los graduados de otras Universidades



Pregunta 19. ¿Cuál es el nivel de exigencia que demandan las maestrías de UNITEC?

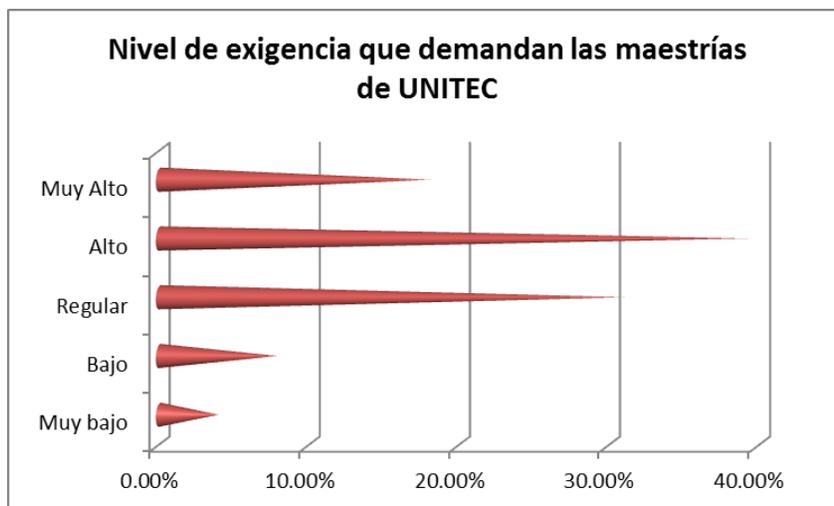
El nivel de exigencia de las maestrías es un factor fundamental en la formación del estudiante, en la cual desarrollan competencias en el sentido de responsabilidad, compromiso, sentido de urgencia, manejo del tiempo, disciplina entre otras, todo dependerá del esfuerzo que realiza cada alumno.

Tabla 25. Frecuencia del nivel de exigencia que demandan las maestrías de UNITEC

Nivel de exigencia que demandan las maestrías de UNITEC	Respuestas	
	N°	Porcentaje
Alto	100	39.22%
Regular	79	30.98%
Muy Alto	46	18.04%
Bajo	20	7.84%
Muy Bajo	10	3.92%
Total	255	100.00%

La mayoría de las respuestas de los egresados de las maestrías de UNITEC, consideran que existe un alto nivel de exigencia en el cual se desarrolla en todo el proceso de formación educativa, siendo de esta manera el reflejo de los egresados, como personas formadas con mayor rigidez, de acuerdo a la metodología de la Universidad aplicada mediante los catedráticos quienes a su vez desarrollan los requerimientos de esfuerzos y disciplina para lograr el mayor eco en los estudiantes.

Figura 17. Nivel de exigencia que demandan las maestrías de UNITEC



Pregunta 20. Considera que la formación que se brindó por medio de las maestrías de UNITEC es...

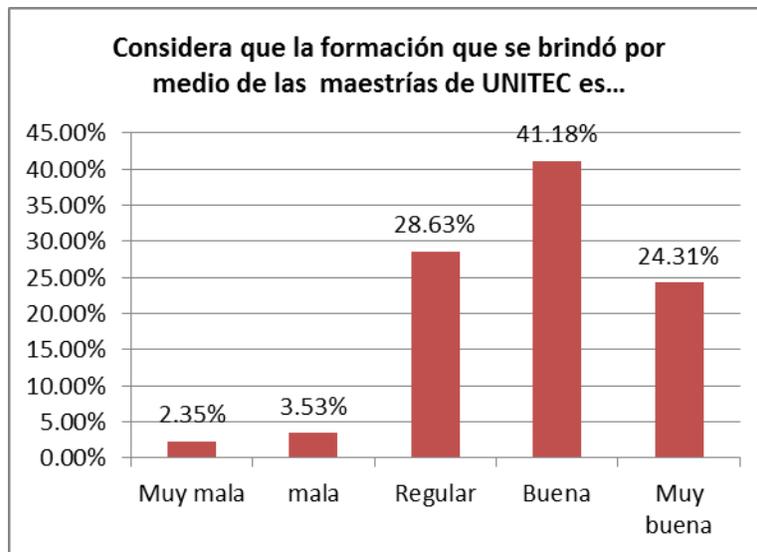
Con esta interrogante se busca profundizar en el nivel de satisfacción que tiene el egresado en cuanto a la formación desarrollada mediante la metodología que le brindó UNITEC.

Tabla 26. Frecuencia formación que se brindó por medio de las maestrías de UNITEC es...

Considera que la formación que se brindó por medio de las maestrías de UNITEC es...	Respuestas	
	N°	Porcentaje
Buena	105	41.18%
Regular	73	28.63%
Muy buena	62	24.31%
Mala	9	3.53%
Muy Mala	6	2.35%
Total	255	100.00%

La mayoría de los egresados consideran que la formación brindada por medio de las maestrías de UNITEC son buenas, esta información es representativa tomando en cuenta una evaluación general, sin embargo es de vital importancia enfocarse en las otras respuestas que no llenan el nivel de satisfacción de los egresados, de tal manera la universidad estar atenta a tipos de observaciones con el objeto de mejorar y reforzar algunos campos que demandan los estudiantes.

Figura 48. Frecuencia en la formación que se brindó por medio de las maestrías de UNITEC es...

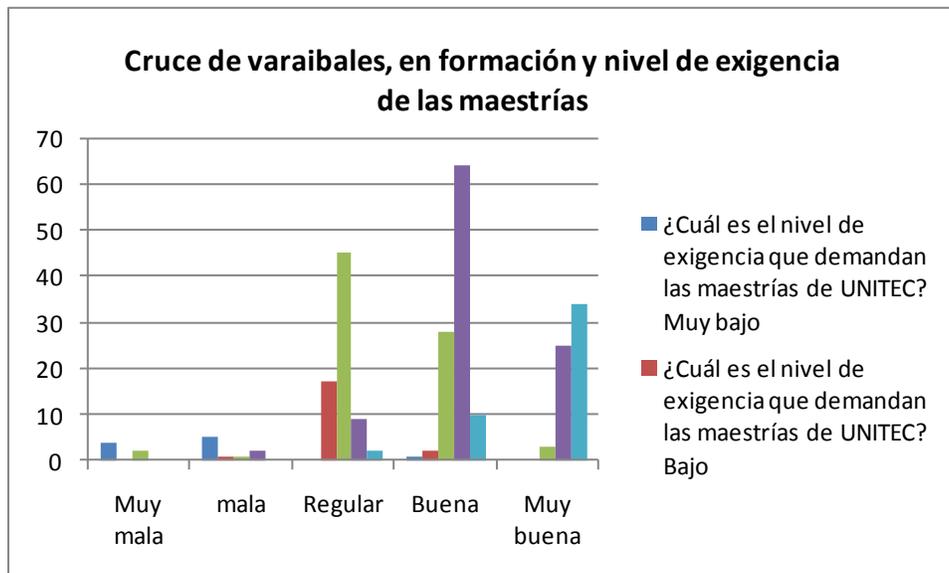


Al realizar la relación de cruce de variables de nivel de exigencia de las maestrías y la formación que recibieron los maestrantes se determina que debido al alto nivel de exigencia de las mismas los resultados y la opinión que estos tienen en cuanto su formación es buena y alta, se reflejan algunas variaciones no tan favorables, en las que la universidad debe estar atenta para actuar.

Tabla 27. Cruce de variables pregunta 19 y pregunta 20

¿Cuál es el nivel de exigencia que demandan las maestrías de UNITEC?	Considera que la formación que se brindó por medio de las maestrías de UNITEC es...					Suma total
	Muy mala	mala	Regular	Buena	Muy buena	
Muy bajo	4	5	0	1	0	10
Bajo	0	1	17	2	0	20
Regular	2	1	45	28	3	79
Alto	0	2	9	64	25	100
Muy Alto	0	0	2	10	34	46
Suma total	6	9	73	105	62	255

Figura 19. Cruce de variables pregunta 19 y pregunta 20



Pregunta 21. De acuerdo a su experiencia cursada en la maestría ¿En qué aspectos debe fortalecerse?

Por medio de esta pregunta se pretende que el egresado pueda expresar sus puntos de vista, siendo estos factores de oportunidad de mejora en los procesos que actualmente se ejecutan en el desarrollo de las maestrías de UNITEC.

- Nivel de Catedráticos: La mayoría de los egresados comentan sobre algunas deficiencias de los catedráticos, y resumen en que la universidad debe realizar exhaustivas

evaluaciones como control de calidad, para medir aspectos fundamentales en el desarrollo de las clases como ser, experiencia laboral; de esta manera el catedrático pueda brindar experiencias del entorno laboral, utilizando clases con conceptos prácticos, adaptando los contenidos a situaciones de actualidad como ser eventos nacionales.

- Contenido de las clases: La mayoría de egresados hacen énfasis que los contenidos de algunas clases son impartidas de forma superficial, de esta manera no transmite la esencia que espera el alumno, los tópicos deben ser clases fundamentales y basadas a la realidad de nuestro país.
- De acuerdo a los comentarios de los egresados, sugieren la incorporación de catedráticos con altos niveles académicos egresados de otras cadenas de universidades como ser: Harvard; enfatizando en temas de liderazgo y planeación estratégica como conceptos enriquecedores que complemente el conocimiento en el desarrollo de las clases de maestrías.

Pregunta 22. ¿Qué tan satisfecho está con la formación recibida en UNITEC durante su maestría?

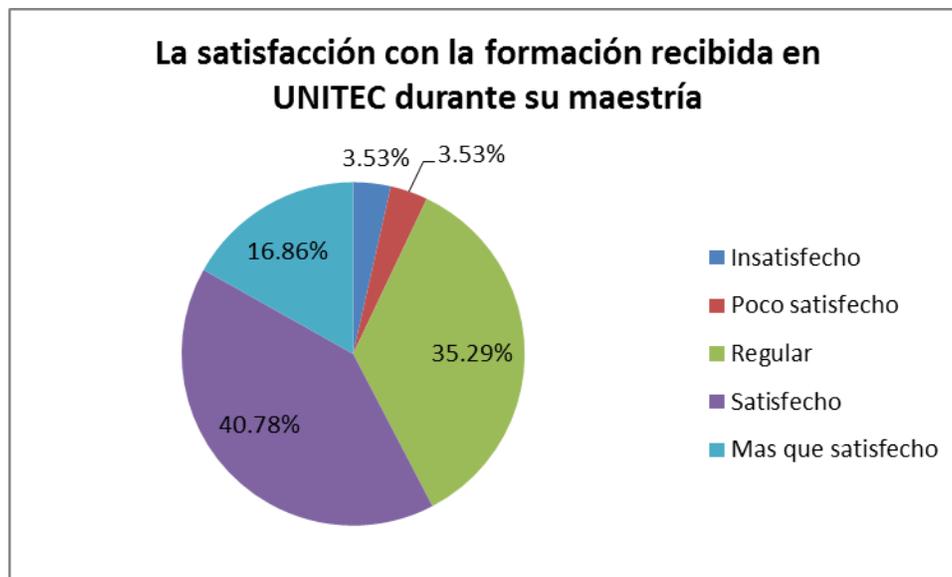
Con esta interrogante se determina el grado de aceptación y satisfacción en los conocimientos adquiridos por medio de las clases impartidas de las maestrías, y de esta manera UNITEC podrá conocer si cumplió con las exigencias de los estudiantes.

Tabla 28. Frecuencias de la satisfacción en cuanto a la formación recibida en UNITEC durante su maestría.

La satisfacción con la formación recibida en UNITEC durante su maestría	Respuestas	
	N°	Porcentaje
Satisfecho	104	40.78%
Regular	90	35.29%
Más que satisfecho	43	16.86%
Insatisfecho	9	3.53%
Poco Satisfecho	9	3.53%
Total	255	100.00%

La mayoría de los egresados de maestrías manifestaron vía respuestas a la encuesta, la satisfacción de la formación recibida por UNITEC, sin embargo en una gran parte de encuestas contestaron de forma regular, es decir que es un número considerable, hay que poner mucha atención ya que no se está cumpliendo con las exigencias de satisfacción en los alumnos.

Figura 20. Frecuencias de la satisfacción en cuanto a la formación recibida en UNITEC durante su maestría.



Pregunta 23. En su experiencia como graduado de la maestría de UNITEC, ¿Les recomendaría a sus Amigos y/o familiares estudiar en ella?

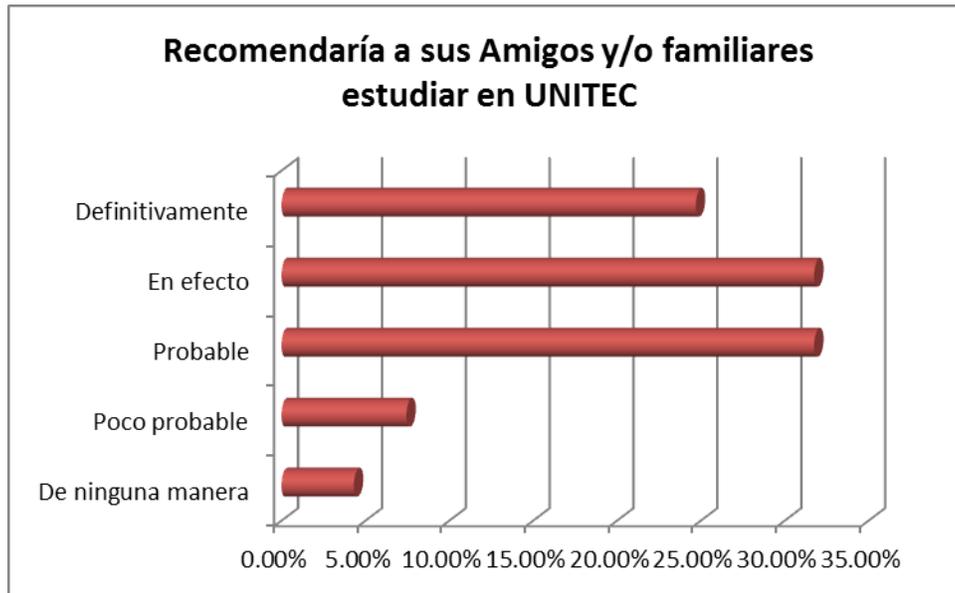
En este punto de acuerdo a la experiencia de cada uno de los egresados se verá reflejado en la referencia a sus amigos y familiares, de haber satisfacción en los egresados podría generar altas expectativas en el público en general, al no ser agradable la estadía en la misma se puede hacer una mala publicidad creando el efecto de duda el cual cabe la probabilidad que se convierta en una razón por la cual no opten por cursar la maestría en dicha institución.

Tabla 29. Frecuencia grado de recomendación de las maestrías de UNITEC.

Recomendaría a sus Amigos y/o familiares estudiar en UNITEC	Respuestas	
	Nº	Porcentaje
Probable	81	31.76%
En efecto	81	31.76%

Definitivamente	63	24.71%
Poco probable	19	7.45%
De ninguna manera	11	4.31%
Total	255	100.00%

Figura 5. Frecuencia grado de recomendación de las maestrías de UNITEC



La satisfacción es un factor fundamental el cual se mide en varias fases, al momento de la culminación de estudios en la maestría, esto se puede convertir en publicidad de boca a boca, definiendo la calidad de la Universidad; Según las respuestas de los egresados la mayor parte de ellos coinciden en dar referencia de satisfacción en cuanto a la experiencia vivida de una manera positiva, cumpliendo con los estándares requeridos en los conocimientos y competencias, otra parte de ellos están inconformes con los resultados con la probabilidad que no den referencia positiva a personas cercanas.

4.2 RESULTADOS Y ANÁLISIS DE LE ENCUESTA A EXPERTOS

Se realizaron la cantidad de cuatro encuesta a expertos del área del Talento Humanos en empresas de muchos prestigios, enviadas vía correo. A continuación se presenta los resultados obtenidos.

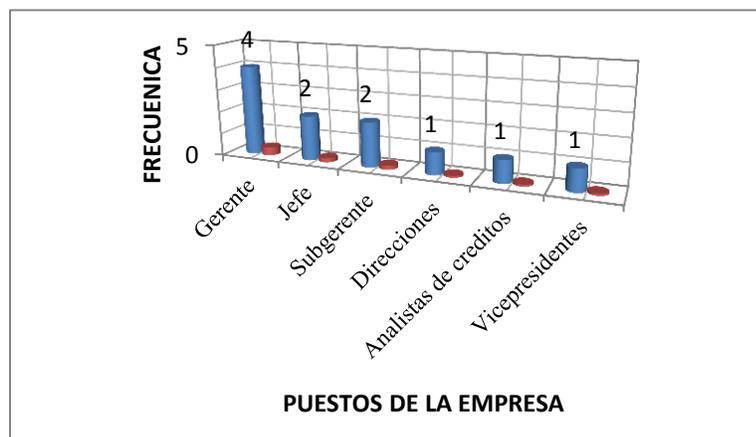
Pregunta 1: ¿Qué puestos en la empresa requiere contratar personal con título de Maestría?

En la presente pregunta los resultados analizan que los maestrantes a contratar en las empresas prestigiosa de la investigación presentada de acuerdo a la encuesta son para puestos Gerenciales (Gerentes), seguidamente se encuentra los perfiles para Jefes y Subgerentes, puestos que por su naturaleza se necesitan ser más competitivos en el desarrollo de sus funciones.

Tabla 30. Frecuencia de puestos según las empresas

Puestos	N-	Porcentaje
Gerente	4	36.36%
Jefe	2	18.18%
Subgerente	2	18.18%
Direcciones	1	9.09%
Analistas de créditos	1	9.09%
Vicepresidentes	1	9.09%
Total	11	100.00%

Figura 6. Frecuencia de puestos según la empresa



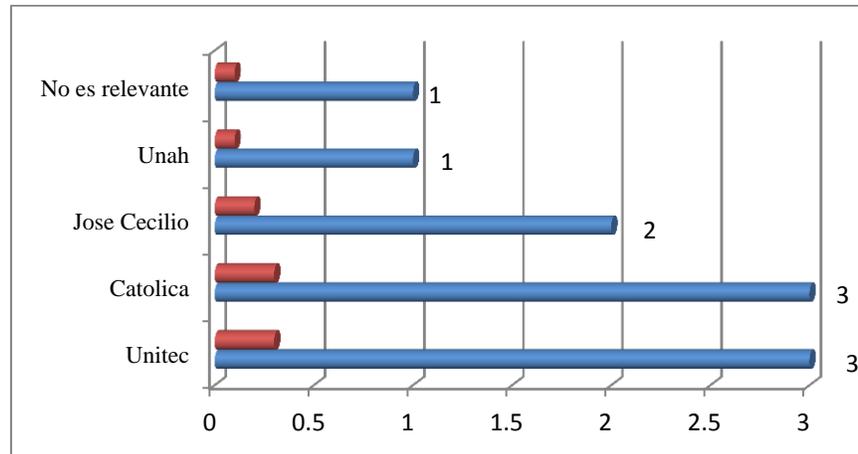
Pregunta 2. Al momento de contratar personal con requisito de Maestrías, ¿Que universidades serían de su elección?

Dentro de las universidades de mayor preferencia en el mundo del mercado laboral según los expertos para la contratación de maestrante en primer lugar está la universidad UNITEC y la UNICAH misma que son muy reconocidos a nivel del país, siguiéndole la universidad JOSE CECILIO y la UNAH. Panorama que demuestra la importancia de cómo las empresas están centrada en la importancia del centro de educativo que estudio el maestrante.

Tabla 31. Frecuencia universidades de elección preferencial

Universidad de Preferencia	N-
Unitec	3
Unicah	3
José Cecilio	2
Unah	1
No es relevante	1
Total	10

Figura 23. Frecuencia universidades de elección preferencial



Pregunta 3 Al realizar una contratación ¿Qué orientación de maestría es de su preferencia?

La facultad de postgrado actualmente posee una variedad de orientación de maestrías que van de acuerdo a la necesidad de un mercado laboral competente por ello las orientaciones que más resaltan son: las de Finanzas y Administración de Proyectos, en consecuencia siguen las de Dirección Empresarial y Gestión de Tecnología de Información, dejando como ultima lugar Mercadotecnia, Recursos Humanos y Gestión de Energía Renovable.

Tabla 32. Orientación de maestrías según preferencia laboral

Orientación de preferencia de maestría	N-
Maestría en Finanzas	3
Maestría en Administración de Proyectos	3
Maestría en Dirección Empresarial	2
Maestría en Gestión de Tecnologías de Información	2
Maestría en Negocios Internacionales (Global MBA)	1
Maestría en Dirección de Mercadotecnia	1
Maestría en Dirección de Recursos Humanos	1
Maestría en Gestión de Energías Renovables	1
Maestría en Ingeniería de Estructuras	0
Maestría en Derecho Empresarial	0
Maestría en Desarrollo Local y Turismo	0
Maestría en Gestión de Operaciones y Logística	0
Maestría en Gestión de Sistemas de Calidad Integrados	0
Total	14

Pregunta 4; ¿Qué competencias considera fundamentales en un candidato que posee un título de maestría?

Las empresas de hoy en día esperan de los profesionales maestrantes logren reflejar ciertas competencias en el desarrollo de sus funciones como ser:

- Capacidad de análisis
- Capacidad de negociación
- Liderazgo.

También se valoran como competencia secundarias:

- Capacidad para la toma de decisiones
- Trabajo en equipo
- Gestor de Cambio
- Creatividad
- Habilidades de comunicación.

Tabla 33.Frecuencia de Competencia solicitadas

Competencia	N-
Capacidad de análisis	3
Capacidad de negociación	3
Liderazgo	3
Capacidad para tomar decisiones	1
Trabajar en equipo	1
Gestor del cambio	1
Habilidad para tratar con las personas	1
Creatividad	1
Habilidades de comunicación	0
Total	14

Pregunta 5; ¿Qué beneficio profesional obtiene un candidato o un colaborador que posee un título de maestría?

El estudiar maestría aparte de ser una satisfacción personal, dentro del entorno competitivo este también conlleva ciertos beneficios en la empresa que labora para ello los expertos mencionan que los beneficios que proporcionan a los colaboradores que obtiene su título de maestrías son:

- ✓ Ascenso de puesto
- ✓ Cambio de Área.

Por tanto, mencionamos que todo ascenso lleva implícito un aumento salarial de acuerdo al nivel de posición jerárquico.

Tabla 34. Frecuencia de Beneficios profesional

Beneficios Profesional	N-
Ascenso de puesto	2
Cambio de área	2
Ninguno	1
Aumento de salario	0
Total	5

Pregunta 6 ; ¿Qué cambios positivos identifica en un colaborador egresado de la Maestría de UNITEC?

De acuerdo a los expertos mencionan que los colaboradores egresados de la maestría en especial los de UNITEC, presentan lo siguiente:

- Conocimientos Actualizados en base a la maestría que estudiaron
- Son personas con innovación
- Presentan un liderazgo optimo en sus funciones
- Desarrollan sentido de urgencia para la toma de decisiones

Así mismo los expertos según criterio profesional en resumen clasifican a la maestría de UNITEC, competentes según lo descrito en el párrafo anterior.

Pregunta7.De acuerdo a las competencias desarrolladas en el ámbito laboral por los egresados de postgrado de UNITEC, ¿Qué sugerencias o recomendaciones podría brindar para seguir mejorando la calidad de formación que brinda la Universidad?

Los expertos mencionan lo siguiente:

- Aplicar conocimientos de forma práctica de acuerdo al ambiente laboral en que se desempeñan.
- Mayor vinculación entre la teoría y practica
- Desarrollar el valor de humildad

4.3 RESULTADOS Y ANÁLISIS DE LA ENTREVISTA A EXPERTOS

Se realizaron un total de dos entrevistas con las empresas AFP Atlántida y Programa Mundial de Alimentos, Naciones Unidas donde mencionan lo siguiente:

Tabla 35. Resumen de Entrevista Experto de Talento Humano

		Entrevistado	
Entrevistador		Licda Ana Ramirez/ SubGerente de Talento Humano	Licda Gladys Amaya/ Gerente de Talento Humano
Dilcia/Glenda	Preguntas	AFP/Atlantida	PMA/Naciones Unidas
1	¿Qué puestos en la empresa requiere contratar personal con título de Maestría?	las Gerencia, Staff Gerencia, y Auditor	Oficiales nacionales de acuerdo a la categoría, puestos internacionales, clasificandoles jefaturas
2	Al momento de contratar personal con requisito de Maestrías, ¿Que universidades serían de su elección?	UNITEC, UNAH, Universidades Extranjeras, Catolica	UNAH,UNITEC,Catolica, Jose cecilio del valle esto dependera del perfil del puesto
3	Al realizar una contratación ¿Qué orientación de maestría es de su preferencia?	la basica que consideramos es la de Direccion empresarial, Finanzas, Mercadotecnia, Talento Humano, dependiendo la necesidad de la empresa	Administración de proyectos, finanzas, operaciones y logistica
4	¿Qué competencias considera fundamentales en un candidato que posee un título de maestría?	La competencia mas señalada; Liderazgo, Capacidad de Análisis, de igual forma Trabajar en Equipo	Capacidad de análisis, para la toma de decisiones y el trabajo en equipo
5	¿Qué beneficio profesional obtiene un candidato o un colaborador que posee un título de maestria?	Aumento de Salario, Ascenso de Puesto, y Cambio del Área	Ascenso de puesto juntamente con el aumento de salario,
6	¿Qué cambios positivos identifican en un colaborador egresado de la mestria de UNITEC?	Seguridad, Mayor Capacidad de análisis, manejo de conflictos, y relaciones profesionales	Conocimientos de proceso, independiente
7	De acuerdo a las competencias desarrolladas en el ámbito laboral por los egresados de postgrado de UNITEC.¿ Que sugerencia o recomendaciones podria brindar para seguir mejorando la calidad de formación que brinda la Universidad?	Catedraticos mas calificados que brinde experiencia de éxito a los maestrantes, profundizar mas algunas temas de acuerdo a la necesidad de ello, desarrollo de habilidades directivas atraves de la practica	Desarrollar la parte de planificación estrategica,

FODA

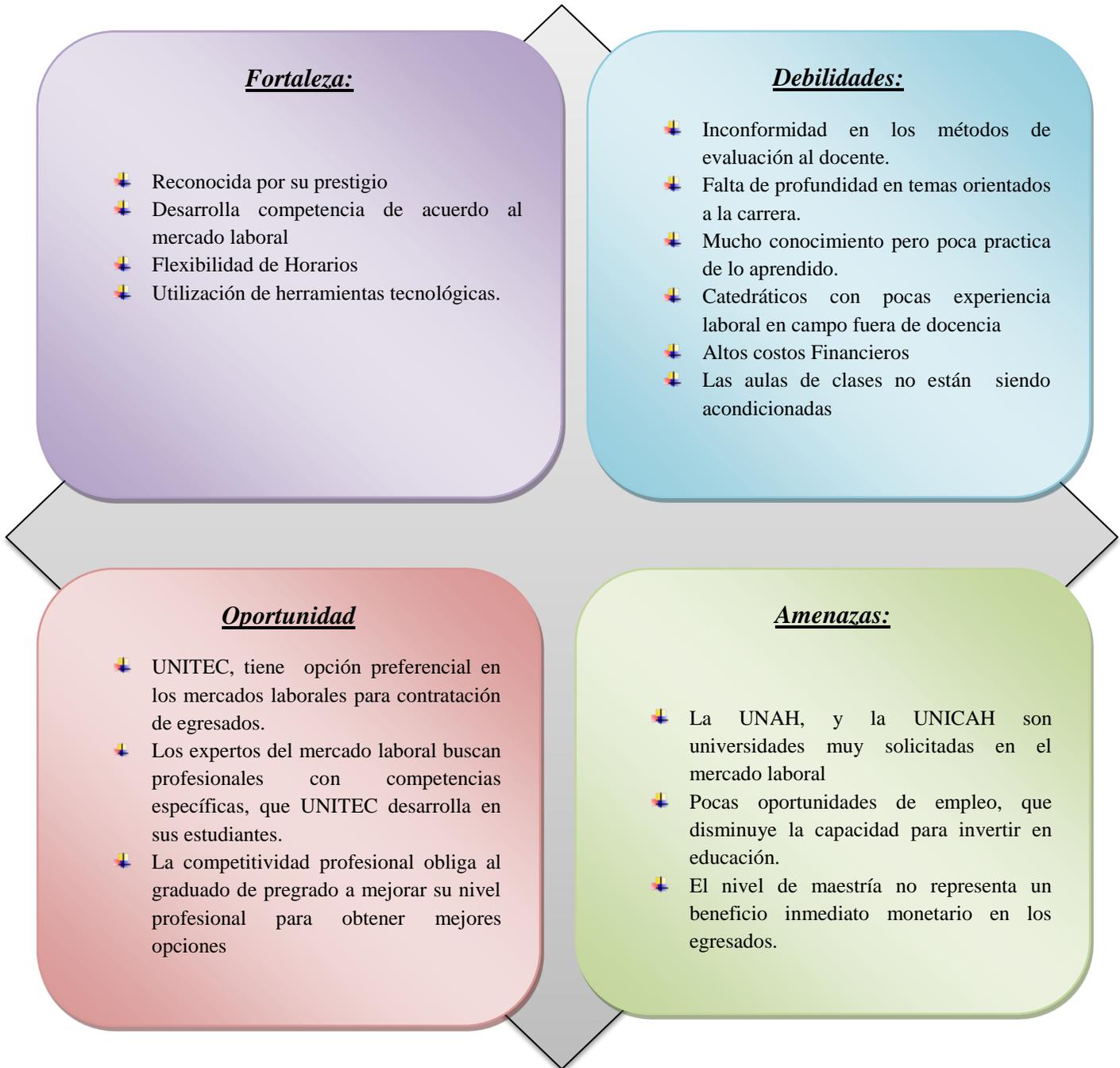


Figura 7. Análisis FODA de la Entrevistas a Expertos

ANÁLISIS COMPARATIVO

En este presente fragmento de análisis resaltamos resultados de los cuales abarcan en el primer estudio realizado en el año 2014, y veremos la información que se nos presenta en el seguimiento y actualización de datos para el estudio del año 2015, a continuación mostramos los hallazgos más relevantes:

- Con respecto a la pregunta relacionada de los niveles de puesto basados a los resultados obtenidos en el estudio del año 2014, al estudio efectuado en el año 2015, encontramos el acuerdo del posicionamiento en los niveles de puestos de los maestrantes, misma que se encuentra en un nivel medio, atendiendo cargos relacionados a jefatura, supervisión, subgerencias y gerencias de acuerdo a la necesidad de la empresa, por eso se demuestra que los títulos de maestría benefician y califican un perfil profesional con capacidad de desarrollarse en el área asignada, es por ello que las empresas para los perfiles o puesto en mención, califican los niveles académicos en que se encuentran los colaboradores para medir los conocimientos adquiridos como también las competencias de ellas, todo con el fin de cumplir con los objetivos que tiene propuestos para alcanzar.
- La relación del indicador de mejora profesional, a los maestrantes correspondiente a la investigación del año 2014 y 2015, se concluye que en la mayoría no tiene ningún beneficio extra, en vista de que sus niveles de posicionamiento jerárquico encontrados son de nivel medio, según descrito en el párrafo anterior, los maestrantes cubren un nivel profesional satisfactorio, lo cual algunas empresas no aplican el beneficio en las variables de mejoras como ascenso o incrementos salariales, a cambio de las empresas diferenciadoras, si lo ofrecen, por lo cual se concluye un porcentaje significativo del 8% al 14% según frecuencia de mejoras en beneficios.
- De acuerdo a las razones del porque los estudiantes en especial de postgrado decidieron obtener su maestría en UNITEC, en base a los resultados estadísticos obtenidos del periodo 2014 al periodo 2015, se concluye como primera opción el prestigio de la universidad UNITEC, el reconocimiento nacional e internacional destacan el renombre de la misma como un fundamento principal para los estudiantes calificándola como un

diferenciador en el sistema educativo, mencionando que en el periodo 2015, fueron 138 egresados que manifiesta la opinión y para el 2014, 109 egresados, como segunda lugar concordando los periodos mencionados se encuentra la flexibilidad de horarios, agregando valor a los horarios de estudios para la jornada matutina, nocturna y sabatina, y en tercer lugar se afirma la disponibilidad de carrera que desea obtener, UNITEC, es una de las universidades con varias gama de programas que van de acuerdo al mercado laboral.

- Con el desarrollo de las competencias de las maestrías en UNITEC, en el mercado laboral para el año 2014 al año 2015, que muestra una variación a las percepciones de los maestrantes, la cual indica que para el periodo 2014, lo califican como “Bastante Relacionada”, mientras que para el año 2015 está calificada como “Poco Relacionada” esto determina que hay maestrantes desempeñando cargos diferentes que no están acorde a la orientación de la maestría.
- Las competencias que más destacan la formación en las maestrías según los periodos de análisis 2014 y periodo 2015, son: la capacidad analítica, capacidad de trabajar en equipo y el manejo de las tecnologías información, cada una de ellas resaltan un pilar fundamental para el desarrollo profesional, también fortalece el sistema educativo de UNITEC, como diferenciador en las universidades existentes.
- De acuerdo a la fomentación de valores que UNITEC, promueve se concluye en ambos periodos el compromiso, responsabilidad, liderazgo, innovación disciplina, como parte de requisitos que considera el mercado laboral, para que cada maestrante obtenga una productividad satisfactoria y un sentido de pertenencia en el cumplimiento de sus objetivos.

- Con respecto a la pregunta relacionada de los niveles de puesto basados a los resultados obtenidos en el estudio del año 2014, al estudio del año 2015, encontramos el acuerdo del posicionamiento en los niveles de puestos de los maestrantes, misma que se encuentra en un nivel medio, atendiendo cargos relacionados a jefatura, supervisión, subgerencias y gerencias de acuerdo a la necesidad de la empresa, por eso se demuestra que los títulos de maestría benefician y califican un perfil profesional con capacidad de desarrollarse en el área asignada, es por ello que las empresas para los perfiles o puesto en mención, califican los niveles académicos en que se encuentran los colaboradores para medir los conocimientos adquiridos como también las competencias de ellas, todo con el fin de cumplir con los objetivos que tiene propuestos para alcanzar.
- La relación del indicador de mejora profesional, a los maestrantes correspondiente del año 2014 y 2015, se concluye que en la mayoría no tiene ningún beneficio extra, en vista de que sus niveles de posicionamiento jerárquico encontrados son de nivel medio, según descrito en el párrafo anterior, los maestrantes cubren un nivel profesional satisfactorio, lo cual algunas empresas no aplican el beneficio en las variables de mejoras como ascenso o incrementos salarial, a cambio de las empresas diferenciadoras, si lo ofrecen, por lo cual se concluye un porcentaje significativo del 8% al 14% según frecuencia de mejoras en beneficios.
- De acuerdo a las razones del porque los estudiantes en especial de postgrado decidieron obtener su maestría en UNITEC, en base a los resultados estadísticos obtenidos del periodo 2014 al periodo 2015, se concluye como primera opción el prestigio de la universidad UNITEC, el reconocimiento nacional e internacional destacan el nombre de la misma como un fundamento principal para los estudiantes calificándola como un diferenciador en el sistema educativo, mencionando que en el periodo 2015, fueron 138 egresados que manifiesta la opinión y para el 2014, 109 egresados, como segundo lugar concordando los periodos mencionados se encuentra la flexibilidad de horarios, agregando valor a los horarios de estudios para la jornada matutina, nocturna y sabatina, y en tercer lugar se afirma la disponibilidad de carrera que desea obtener, UNITEC, es una de las universidades con varias gamas de programas que van de acuerdo al mercado laboral.

- Con el desarrollo de las competencias de las maestrías en UNITEC, en el mercado laboral para el año 2014 al año 2015, que muestra una variación a las percepciones de los maestrantes, la cual indica que para el periodo 2014, lo califican como “Bastante Relacionada”, mientras que para el año 2015 está calificada como “Poco Relacionada” esto determina que hay maestrantes desempeñando cargos diferentes que no están acorde a la orientación de la maestría.
- Las competencias que más destacan la formación en las maestrías según los periodos de análisis 2014 y periodo 2015, son: la capacidad analítica, capacidad de trabajar en equipo y el manejo de las tecnologías información, cada una de ellas resaltan un pilar fundamental para el desarrollo profesional, también fortalece el sistema educativo de UNITEC, como diferenciador en la universidades existentes.
- De acuerdo la fomentación de valores que UNITEC, promueve se concluye en ambos periodos el compromiso, responsabilidad, liderazgo, innovación disciplina, como parte de requisitos que considera el mercado laboral, para que cada maestrante obtenga una productividad satisfactoria y un sentido de pertenencia en el cumplimiento de sus objetivos.
- De acuerdo a la percepción de los egresados en cuanto a la calificación de los contenidos y la actualización de los programas de estudios de las maestrías de UNITEC, los resultados presentados en la investigación del año 2014 reflejan un 44.70% en una escala bastante adecuado, en el seguimiento de la investigación del año 2015 se muestra una calificación de un 41.18% en la escala adecuado. Dado a estos resultados podemos resaltar que la percepción de los egresados es variable, por lo que en el estudio del año 2015 no se tiene una postura negativa, sin embargo la tendencia de mantener la percepción en una escala, no es constante, esta cambia de acuerdo a las experiencias de cada uno de los maestrantes.
- En relación a la formación obtenida, existen aspectos diferenciadores en comparación con los graduados de otras Universidades, en la investigación del año 2014 determinan

que el 45.50% de los egresados de UNITEC, reflejan una posición de un nivel un poco más elevado, en relación a los egresados de la competencia, en el estudio del año 2015, la estadística se mueve a un 38.43% considerando que están igual preparados y el 33.73% consideran estar en un nivel un poco más elevado, dicha diferencia no es tan significativa puesto que los dos niveles son altos en el 2015, sin embargo la comparación en ambos estudios se refleja una tendencia a la diferenciación de forma positiva.

- En cuanto al nivel de exigencia que demandan las maestrías de UNITEC, podemos observar que en el estudio del 2014 se refleja un 50% de exigencia que se posicionan en un nivel alto, demostrando una formación que conlleva esfuerzos y sacrificios en conjunto con el docente, en el estudio del año 2015 el 39.22% de los maestrantes consideran la exigencia en un nivel alto, de esta manera se refleja una secuencia en opiniones que lleva a concluir que en ambos estudios la mayoría de egresados coinciden en manifestar una alta exigencia en las maestrías de UNITEC.
- De acuerdo a la opinión de los maestrantes en cuanto a la formación brindada por medio de las maestrías, se determina en el estudio del 2014, que el 51% de los maestrantes consideran una formación buena, en el estudio del año 2015 el 41.18% de los maestrantes también determinan que la formación es buena, de tal forma hay una calificación aceptable, sin embargo aunque los resultados están en la misma posición se debe ir pensando en estrategias que ayuden a mover dichas escalas para lograr mayor satisfacción.
- De acuerdo a la experiencia cursada en las maestrías, según las opiniones del estudio efectuado en el año 2014, los maestrantes determinan que la universidad debe fortalecerse en; La calidad de los docentes, las clases impartidas, seguimiento por parte de UNITEC, en el estudio realizado en el año 2015, los egresados manifiestan el fortalecimiento en; Calidad y nivel de catedrático, contenidos de las clases, catedráticos con experiencia de otras cadenas de universidades, la mayor parte de sugerencias son similares, sin embargo se incorporan otras opciones por la cual la universidad debe considerar.

- En relación a la satisfacción de la formación recibida en UNITEC durante la maestría los maestrantes consideran los siguientes; en el estudio efectuado en el año 2014 el 51% se encuentran satisfechos, para el estudio del año 2015 el 40.78% coinciden en estar satisfechos, en cuanto a los dos estudios podemos observar que la tendencia y el comportamiento en opiniones de los maestrantes se mantiene en la satisfacción de la formación recibida.

- En cuanto a la referencia para cursar la maestría las opiniones de los egresados en el estudio del año 2014 manifiestan que el 38% de los maestrantes probablemente recomendarían a UNITEC, y en el estudio del año 2015 el 31.75% en efecto recomendaría a UNITEC, se observa que hay una variación positiva en el cual la recomendación no se queda solo en probabilidad sino en seguridad de hablar de la experiencia y recomendar.

CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Con el desarrollo del capítulo IV, de los resultados y análisis obtenidos a través del medio investigativo, la encuesta realizada a los maestrantes egresados y a los expertos en el área de talento humano se presenta las siguientes conclusiones generales y se enuncian en función de los objetivos propuestos al inicio de la investigación.

5.1 CONCLUSIONES

1. La eficacia en el entorno laboral es un factor fundamental que mide las capacidades y destrezas de un colaborador, en base a las entrevistas realizadas a los responsables del área de talento humano en las empresas, determinan su percepción en la eficacia de los maestrantes de UNITEC en un nivel aceptable y distintivo, en el cual enumeran competencias que se destacan en los egresados como ser; liderazgo, Capacidad de Análisis, Trabajo en Equipo, Responsabilidad, Disciplina entre otras. El prestigio de la universidad es una variante de mucho peso que consideran los encargados de talento humano al momento de realizar el proceso de selección del personal en las empresas.
2. La diferencia en el comportamiento del colaborador en una empresa es evidente, en base al análisis realizado se concluye que los egresados de maestrías que laboran en la actualidad, han desarrollado capacidades que son muy notorias para el desarrollo de su diaria actividad, de las cuales se destacan; Liderazgo, Conocimiento, Seguridad, Capacidad de Análisis, como también sentido de urgencia para la solución de los problemas en tiempo y forma. Esto indica que la Universidad está realizando una labor ejemplar transmitiendo una formación muy profunda según las necesidades del mercado laboral, que da paso al surgimiento de nuevos líderes con posibilidades de crecimiento jerárquico en las empresas y buenos elementos para contribuir a la sociedad de nuestro país.
3. En un mercado laboral exigente y cambiante, es necesario que UNITEC siempre esté a la vanguardia de las nuevas tendencias, es por ello que en la investigación concluye lo siguiente; Las empresas demandan perfiles que vayan en función del ser y hacer, dictan

algunos lineamientos para lograr tener un buen desempeño en el ámbito laboral como complemento a los conocimientos básicos adquiridos, de los cuales se derivan; conocimiento más profundos de acuerdo a las experiencias para lograr llevarlo a la práctica, adicionalmente conocimientos para desarrollar habilidades directivas y estratégicas para alcanzar un éxito en el desempeño laboral.

Sin embargo, en la conexión del desarrollo en competencias de las maestrías está poco relacionado con el entorno laboral, debido que las orientaciones de las maestrías no van de acorde a al puesto que actualmente se desempeñan los egresados.

4. De acuerdo a las observaciones de los egresados y expertos de las áreas de talento humano de las empresas UNITEC tiene algunas debilidades en las que se ve reflejadas las siguientes; El plan de estudios muchas veces no va del todo relacionada a la orientación de la carrera que escoge el estudiantes, Falta de desarrollo practico en las clases, dejando al alumno con conocimientos básicos que no lleva a la praxis, Selección de catedráticos; En un buen número de docente no llenan las expectativas de nivel de calidad en la enseñanza, al igual no poseen mayor experiencia laboral que puedan compartir anécdotas y conocimiento de temas que acontecen de acuerdo a la situación del país.
5. Con respecto al análisis comparativo, se concluye en una satisfacción de los resultados obtenidos del año 2014 y año 2015, resaltando la percepción de los encuestados en el prestigio de la universidad, las capacidades competentes en el desarrollo de la preparación profesional que son adecuadas en el ámbito laboral, también sus valores y principios como requisitos en un perfil profesional exitoso. De la misma forma se obtuvieron algunas variaciones en algunas preguntas como ser; Las competencias de las maestrías si están relacionadas en el mercado laboral, mencionando que para el estudio efectuado en el año anterior si es bastante relacionada pero para el año actual es poco relacionada, en las cuales se observa que las orientaciones no están de acorde al puesto de su trabajo, percepción que se refleja en las opiniones de los maestrantes, al igual se manifiesta que las calificaciones de los contenidos obtuvieron una variación de 3.52%, en la cual se necesitan fortalecer, de acuerdo a las orientaciones de cada carrera en el programa de postgrado, al igual en ambos estudios se enfatiza en el fortalecimiento de la calidad de

docentes, en las clases impartidas. Con un grado de experiencia aceptable que enfoquen análisis actualizados que vayan acorde a las necesidades del mercado laboral.

Conclusión de hipótesis

1. De acuerdo a las entrevistas y encuestas a expertos, manifiestan que hay competencia muy evidente a los maestrantes egresados de UNITEC, siendo diferenciadores para el mercado laboral, por la tanto se rechaza la hipótesis.
2. El tiempo que se desarrolla el estudio en la maestría, no permite una praxis amplia en los conocimientos adquiridos.
Se comprueba parcialmente dicha hipótesis ya que el 63.56% de los egresados manifiestan que hay poca relación con el entorno laboral.
3. La obtención de una maestría no dará como resultado un cambio significativo e inmediato en el ámbito laboral.
Se comprueba parcialmente dicha hipótesis en vista que el 36.08% de los egresados encuestados recibieron alguna mejora laboral.

5.2 RECOMENDACIONES

1. Desarrollar e Implementar un programa de capacitación orientado al área de pedagogía a los docentes de la facultad de postgrado, debido a que los estudiantes egresados de la maestría manifiestan la calidad de enseñanza a través de técnicas y procesos de planificación.
2. Revisar y mejorar el sistema de selección a candidatos y evaluación a los docentes que ya son parte de la estructura, debido a que los estudiantes egresados de la maestría manifiestan que estos deben ser calificados de acuerdo a su experiencia, conocimiento y facilidad de enseñanza.

3. Fortalecer los planes de estudios y contenidos del mismo para que estos sean más profundos y objetivos de acuerdo a las orientaciones de cada maestría, llevadas a la práctica y no tan solo conocimiento.
4. Definir alianzas estratégicas de mercadeo, con el objetivo de atraer más alumnos a la Universidad, estas pueden llevarse a cabo mediante becas a estudiantes con alto nivel académico de cualquier universidad, de esta manera contribuir al desarrollo profesional, premiando la excelencia académica, e incentivando la superación personal.
5. Reforzar estrategias con el sector empresarial permitiendo a los colaboradores conocer los beneficios exclusivos que se pueden dar por medio de estas alianzas, incentivando los niveles de superación profesional, logrando incrementar la población estudiantil en UNITEC.
6. Generar una evaluación de relación en cuanto a las orientaciones de maestrías de acuerdo a los puestos que cada egresado desempeña en la empresa, con el fin de alcanzar el perfil adecuado de acorde a la exigencia del mercado laboral.
7. Dar seguimiento al estudio y actualización de datos de la eficacia de la maestría de UNITEC, una vez al año con el objetivo de medir el comportamiento de los egresados, evaluando el alcance de la misión de UNITEC

CAPITULO VI APLICABILIDAD

De acuerdo al seguimiento del tema investigado; Seguimiento a Estudio y Actualización de Datos de Medición en la Eficacia de las Maestrías de UNITEC, es determinante resaltar algunas medidas de acción que conlleva a una mejora continua de acuerdo a los objetivos propuestos de investigación.

6.1 PLAN DE CAPACITACIÓN A DOCENTES

El siguiente plan de mejora está orientado al desarrollo de capacitación a los docentes de la facultad de postgrado, para lograr una satisfacción en las exigencias de los estudiantes.

Tabla 36. Plan de Mejora Desarrollo de Capacitación a Docentes

Objetivo	Acción	Responsable	Recursos	Modo de Verificación
Desarrollar e Implementar un programa de capacitación orientado al área de pedagogía a los docentes de la facultad de postgrado, debido a que los estudiantes egresados de la maestría manifiestan la calidad de enseñanza a través de técnicas y procesos de planificación.	1. Aplicar encuesta a la población estudiantil en cuanto a las guías, planificación y procesos de enseñanzas del docente.	Encargado de nivel de postgrado	R.H, R.T	Encuesta
	2. Identificar las debilidades mas relevantes, de acuerdo a las encuestas proporcionadas por los estudiantes	Encargado de nivel de postgrado, R.H	R.H, R.T	Encuesta
	3. Desarrollar el plan de acción, de capacitación a los docentes de acuerdo a las necesidades encontradas	R.H	R.H	Plan de Acción
	4. Contactar con la empresa experta en pedagogía para fortalecer los niveles de enseñanzas de los docentes	R.H	R.H, R.T	Confirmación del contacto de la empresa experta
	5 Evaluar el aprendizaje pedagogico de docentes a traves de encuesta y entrevista de la población estudiantil	Encargado de nivel de postgrado, R.H	R.H, R.T	Encuesta y Entrevista

R.T. Recursos Tecnológicos
R.H. Recurso Humano

6.2 SISTEMA DE SELECCIÓN DE DOCENTES

El siguiente plan de mejora está orientado a la evaluación del sistema de selección al momento de contratar un catedrático para lograr una satisfacción en las exigencias de los estudiantes.

Tabla 37. Plan de Mejora Sistema de Selección de candidatos

Objetivo	Acción	Responsables	Recursos	Modo de Verificación
Revisar y mejorar el sistema de selección a candidatos y evaluación a los docentes que ya son parte de la estructura, ya que los estudiantes egresados de la maestría manifiestan que estos deben ser calificados de acuerdo a su experiencia, conocimiento y facilidad de enseñar.	1. Aplicar encuesta a la población estudiantil en cuanto a los atributos que debería de reunir un catedrático	Encargados de nivel de Postgrado de UNITEC	R.T, R.H	Resultados de Encuesta y requisitos de contratación
	2. Revisión y reformulación de estándares en los requisitos que son necesarios para formar parte de la docencia a nivel de Postgrado de UNITEC.	Recursos Humanos y Directores Académicos	R.H y Normativas	Informe de debilidades y reformulación de estándares y requisitos de contratación
	3. Realizar evaluaciones de estudiante oculto para identificar debilidades y de esta manera replantear oportunidades de mejoras	Recursos Humanos y Directores Académicos	R.H	Informe de las evaluaciones
	4. Inclusión de herramientas más prácticas para el desarrollo de cada clase.	Encargados de nivel de Postgrado de UNITEC; Cuerpo docente de las maestrías de UNITEC	R.H	Respuestas de las evaluaciones estudiantiles
	5. 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.

6.3 REVISIÓN Y ADAPTACIÓN DE MEJORAS EN LOS PLANES DE ESTUDIOS DE LAS MAESTRIAS.

Con la revisión de los planes de estudios de las maestrías de UNITEC, se busca determinar la actualización de conocimiento y la adaptación de nuevas tendencias que exigen los estudiantes y el sector empresarial.

Tabla 38. Plan de Mejora Fortalecer Planes de Estudios

Objetivo	Acción	Responsables	Recursos	Modo de Verificación
Fortalecer los planes de estudios y contenidos del mismo para que estos sean más profundos y objetivos de acuerdo a las orientaciones de cada maestría, llevadas a la práctica y no tan solo conocimiento	1. Aplicar encuesta a los estudiantes para evaluar si el contenido de los temas van acorde a la orientación de la maestría.	Encargados de nivel de Postgrado de UNITEC	R.T, R.H	Resultados de Encuesta
	2. Desarrollo de un Plan para la Acreditación de estandares de 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 y Normativas	Documento de Acreditación de Programas de Maestría de UNITEC.
	3. Desarrollo de foros a nivel de docencia e indagar si el programa de los planes de estudios en las maestrías estan siendo actualizados de acuerdo a las exigencias del mercado laboral.	Encargados de nivel de Postgrado de UNITEC	R.T, R.H	Cantidad de foros desarrollados; Listados de asistencia.

R.T. Recursos Tecnológicos
R.H. Recurso Humano

6.4 PLAN ESTRATÉGICO DE INCENTIVOS ESTUDIANTILES DE ACUERDO A LA EXCELENCIA ACADÉMICA

El siguiente plan de mejora se enfoca en la promoción de las maestrías de UNITEC orientada a los estudiantes con excelencia académica, con beneficios diferenciadores con los cuales se pretende motivar a continuar con la formación profesional.

Tabla 39. Plan de Mejora Alianzas Estratégicas de Mercadeo

Objetivo	Acción	Responsables	Recursos	Modo de Verificación
Definir alianzas estratégicas de mercadeo, con el objetivo de atraer más alumnos a la Universidad, estas pueden llevarse a cabo mediante becas a estudiantes con alto nivel académico de cualquier universidad, de esta manera contribuir al desarrollo profesional, premiando la excelencia académica, e incentivando la superación personal.	1. Elaborar programas de beneficios en el cual se premia la excelencia académica del estudiante al ingresar a las maestrías de UNITEC.	Encargados de nivel de Postgrado de UNITEC; Registro y Mercadeo de UNITEC	R.T, R.H	Instrumento de programas de beneficios
	2. Identificar los medios de comunicación más eficaces para dar a conocer las ventajas y beneficios que cuentan los alumnos de excelencia académica al ingresar a los programas de maestrías en UNITEC.	Encargados de nivel de Postgrado de UNITEC; y Mercadeo	R.H y R.T	Por el ranking de popularidad

R.T. Recursos Tecnológicos
R.H. Recurso Humano

6.3 ESTRATEGIAS DE COMERCIALIZACIÓN EN EL SECTOR EMPRESARIAL

Con las exigencias del mercado laboral se requiere realizar estrategias con empresas, que estimulen la motivación del nivel profesional a los colaboradores, por medio de beneficios exclusivos.

Tabla 40. Plan de Mejora Reforzar Estrategias en el Sector Empresarial

Objetivo	Acción	Responsables	Recursos	Modo de Verificación
Reforzar estrategias con el sector empresarial permitiendo a los colaboradores conocer los beneficios exclusivos que se pueden dar por medio de estas alianzas, incentivando los niveles de superación profesional, logrando incrementar la población estudiantil en UNITEC.	1. Asignar ejecutivos con cartera de clientes empresariales que estan dentro de la alianza, con el objetivo de brindar un servicio personalizado.	Talento Humano	R.T, R.H	Entrega de caretra ade clientes empreariales
	2. Evaluar por medio de visitas bimensuales o trimestrales de parte de los ejecutivos asignados por UNITEC, con el objetivo de medir la satisfacción y participación de los colaboradores de las empresas que participan en la alianza.	Mercadeo	R.H, R.T	Informe de Visitas
	3. Acercamiento a nuevas empresas que busquen motivar a sus empleados para la obtención de maestrías.	Mercadeo	R.T, R.H	Informe de Visitas
	4. Ferias con empresas que estan dentro de la alianza, para apoyar a estudiantes de postgrado en la búsqueda de empleo.	Mercadeo, Encargados de Postgrado	R.T, R.H	Informe de Resultados de acuerdo a la asistencia.

R.T. Recursos Tecnológicos
R.H. Recurso Humano

BIBLIOGRAFIA

- Agüera Ibáñez, Enrique, Vázquez López, José Jaime Vázquez López, José Jaime, & De Vries Meijer, Wietse. (2005). *Retos y perspectivas de la educación superior* (primera edición). Barcelona, España: plaza valdez. Retrieved from <http://site.ebrary.com/lib/bvunitecvirtualsp/reader.action?docID=10889773>
- Alba María Díaz, Nadia Alejandra Rojas. (2014, November). *MEDICIÓN DE LA EFICACIA CON INDICADORES DE CONOCIMIENTO, EMPLEABILIDAD Y PRESTIGIO DE LAS MAESTRÍAS DE UNITEC*. UNITEC.
- Alberti, Giorgio, Villena, José Luis. (2013). *Desafíos y oportunidades de la empleabilidad de los egresados universitarios en el contexto internacional*. McGraw-Hill España.
- Arredondo, santiado C., & Diago, J. C. (2009). *Evaluación de Aprendizaje y Competencia*. PEARSON.
- Biasco, Irma, & Valdés Cifuentes, Tomás. (n.d.). *La formación profesional en Iberoamérica*. Organización de Estados Iberoamericanos (OEI). Retrieved from <http://site.ebrary.com/lib/bvunitecvirtualsp/detail.action?docID=10067053&p00=formacion+profesional>
- C.S.Summers, D. (n.d.). *Administración de la Calidad* (Primera, 2006 ed.). PEARSON.
- Constitución Política de 1982. (1982). Retrieved from <http://www.poderjudicial.gob.hn/CEDIJ/Leyes/Documents/Constituci%C3%B3n%20de%20la%20Rep%C3%ABlica%20de%20Honduras%20%28Actualizada%202014%29.pdf>
- Corte Suprema De Justicia. (n.d.). *Ley de Universidades Particulares* (p. 5). Retrieved from <http://www.poderjudicial.gob.hn/juris/Leyes/Ley%20de%20Universidades%20Particulares%20%28actualizada-07%29.pdf>
- Critian, J., Jeannethe, Castro, Adrian, Brenes,. (2009). *Productividad*. El Cid Editor. Retrieved from <http://site.ebrary.com/lib/bvunitecvirtualsp/reader.action?docID=10312159>
- Daniel Sanchez. (2014, December). Siete características definen perfil del profesional de hoy.

Diario la Razon. (2014, December). Siete características definen el perfil del profesional de hoy.

Diaz, Valenzuela, A., Maria, & Rojas ,Alvarenga Nadia Alejandra. (2014, November). *Medición de la Eficacia con Indicadores de Conocimiento, Empleabilidad y Prestigio de las Maestrias de Unitec*.

Everett E. Adam,Jr, James C. Hershauer, & William A. Ruch. (1985). *Productividad y Calidad*. MEXICO: TRILLAS.

Fundora Herrera, Gilberto. (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.* Retrieved from <http://site.ebrary.com/lib/bvunitecvirtualsp/detail.action?docID=10458300&p00=educacion+superior+avanzada>

George Bohlander, Scott Snell, Arthur Sherman. (n.d.). *Administración de Recursos Humanos* (12th ed.).

Gonzales Medina, Juan Carlos. (2009). *La Verdad sobre Eficiencia, Eficacia y Efectividad*. El Cid Editor. Retrieved from <http://site.ebrary.com/lib/bvunitecvirtualsp/reader.action?docID=10327908>

Historia de UNITEC,Universidad Global de Honduras. (s.f.). Retrieved from <http://www.unitec.edu/acerca/historia/>

Juan Carlos, Gonzalez Medina. (2009). *La verdad sobre eficiencia, eficacia y efectividad*. El cid editor.

La UE acuerda el reconocimiento de la educación “informal” y “no formal”: UE EDUCACIÓN. (2012, November). Texto, Madrid. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/1197539834/8FC771CAE4674076PQ/2?accountid=35325>

Ley de Educacion Superior. (1989). Retrieved from <https://sg.unah.edu.hn/nuevo-pagina-2/nuevo-pagina/>

Ley Organica de Educación Decreto NO. 79 del CONGRESO NACIONAL. (1966, November 14). Retrieved from http://www.oei.es/quipu/honduras/Ley_educ.pdf

Lukas, José. (2014). *Evaluación educativa (2a. ed.)*. Larousse - Alianza Editorial. Retrieved from <http://site.ebrary.com/lib/bvunitecvirtualsp/detail.action?docID=11028733&p00=evaluacion+educativa>

- Marín Méndez, Dora Elena. (2006). *Los profesionales universitarios. Perspectivas y tendencias de su formación en el contexto educativo modernizante*. Red Perfiles Educativos.
- Montes Castillo, Mariel Michssedett, Ramos Merino, Claudia, & Castillo Ochoa, Emilia. (2010). *La autoevaluación del alumno como modalidad de evaluación de sus aprendizajes: percepción (...)*. En: *Memorias del programa científico Universidad 2010* (No. 16). Editorial Universitaria. Retrieved from <http://site.ebrary.com/lib/bvunitecvirtualsp/detail.action?docID=10390095&p00=evaluacion+del+alumno>
- Observatorio Económico y de Empredimiento. (n.d.). Oferta Educativa por Centro de Educacion Superior en Honduras. Retrieved from <http://oee.iies-unah.org/index.php/oferta-y-demanda-es/oferta-educativa-por-universidad>
- Organización internacional de trabajo. (2004). *EMPLEABILIDAD*.
- Organización internacional de trabajo. (2009). *Empleo, educación y justicia; los nuevos mercado de trabajo*.
- Paz, G. B. (1999). *Calidad y Educación Superior* (Primera).
- Pola Maseda, Angel. (2009). *Gestión de Calidad*. Macombo.
- R.Perez Juste-F Lopez Ruperez, & Ma D.Peralta- P.Municio. (2001). *Hacia una Educación de Calidad* (Segunda).
- Rakin de universidades. (2015). *Ranking Web de Universidades*. Retrieved from http://www.webometrics.info/es/Latin_America_es/Honduras
- sanguinetty, J. A. (1992). *La Crisis de la Educación en América Latina*.
- Secretaria de Trabajo y Seguridad Social. (2011). *Antecedentes y Diagnostico del Mercado Laboral de Honduras* (p. 20). Retrieved from <http://www.trabajo.gob.hn/organizacion/dgt-1/direccion-general-de-empleo/oml/ANTECEDENTES%20Y%20DIAGNOSTICO%20DEL%20MERCADO%20LABORAL-1.pdf>

Sistemas Educativos Nacionales. (n.d.). Retrieved from <http://www.oei.es/quipu/honduras/cap10.pdf>

Tobón, Sergio. (2005). El enfoque complejo de las competencias y el diseño curricular por ciclos propedéuticos. *Acción Pedagógica*. 16(1): 14-28, 2007. D - Universidad de los Andes Venezuela.

Ulises Mestre Gómez. (2009). *Hacia una concepción curricular en base a la lógica esencial de la profesión*. El didb editor.

UNESCO-IBE. (2009). *Complejo y Competencia Educativas* (p. 16). Ginebra, suiza. Retrieved from http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user_upload/Publications/Working_Papers/knowledge_compet_ibewpci_8.pdf

UNICAH. (2015). *Postgrado*. Retrieved from <http://www.unicah.edu/?pg=postgrados>

UNITEC. (2015). *Carreras*. Retrieved from <http://www.unitec.edu/academicos/carreras-postgrado/>

UTH. (2015). *Posgrados*. Retrieved from <http://www.uth.hn/posgrados/>

Zaitegui De Miguel, Nélica, Ávila Cañadas, Manuel, & Castillo Arredondo, Isabel. (2010). *La evaluación como proceso sistemático para la mejora educativa*. Ministerio de Educación de España. Retrieved from <http://site.ebrary.com/lib/bvunitecvirtualsp/detail.action?docID=10577211&p00=evaluacion+educativa>

4. ¿Cuál es su situación laboral al momento de graduarse en UNITEC??

- Empleado Desempleado

Si su respuesta es Desempleado, pasar a la pregunta 11

5. De acuerdo a su título de maestría y experiencia laboral ¿cuáles son los rangos salariales que ofrece el mercado laboral?

- 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

6. Al momento de obtener el título de maestría y con su experiencia laboral ¿Cuál es el nivel de posicionamiento en el que se encuentra?

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

7. Según su opinión ¿cuáles son los rubros que más contratan egresados de maestrías?

- Comercio Educación Financiero Servicios Gubernamental
 Salud Industrial Construcción Turismo Medios de Comunicación

8. Al culminar su preparación superior como maestrante ¿Que beneficio ofrece la empresa en que labora actualmente?

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

9. ¿Qué razones considera determinantes al realizar cambio de empleo?

- incremento salarial
 Posición (nivel jerárquico)
 Trabajar en el área relacionada a la maestría que estudió

- Laborar en una prestigiosa empresa
- Estabilidad laboral

10. ¿Señale algunas razones por las cuales no tiene empleo?

- Continué con una especialización educativa
- Decidí no buscar un empleo por problemas familiares.
- Problemas de salud
- No hay oportunidad de empleo.
- Las condiciones de beneficios laborales que me han ofrecido no llenan mis expectativas profesionales.

11. ¿Qué medio son más efectivos al momento de la búsqueda de empleos?

A través de la universidad: bolsa de trabajo, feria de colocación, recomendación de un Profesor de la universidad.

- Referencia de un familiar o amigo
- Sitios web de ofertas de trabajo
- Sitio web de las empresas; su apartado bolsa de empleo
- Redes sociales (Ejemplo: Facebook, LinkedIn)
- Anuncios en periódico
- Anuncios televisivos

12. ¿Señale algunas razones por las que decidió cursar la maestría en UNITEC?

- El plan de estudios de la maestría
- El prestigio de la Universidad
- Disponibilidad de la maestría que deseaba estudiar
- Accesibilidad de los precios
- La flexibilidad de los horarios
- Las recomendaciones de amigos o Familiares
- Por los catedráticos
- Planes de Financiamiento

- La oportunidad de realizar estudios en el extranjero
- La innovación y Tecnología
- Instalaciones amplias y modernas
- En vista de que en esta universidad obtuve mi título de pregrado

13. ¿Cuál es la conexión del desarrollo en competencias de las maestrías de UNITEC con el entorno laboral?

- Poco relacionado
- Medianamente relacionado
- Muy relacionado

14. ¿Qué capacidades competitivas considera que se desarrollan en las maestrías de UNITEC?

- Pensamiento Analítico
- Capacidad para negociar de forma eficaz
- Capacidad para trabajar en equipo
- Capacidad para encontrar nuevas ideas o soluciones
- Capacidad para comunicarse de manera verbal y escrita
- Capacidad emprendedora
- Uso y manejo de tecnologías de información

15. ¿Qué valores y principios adquirió durante su estancia en UNITEC? Elija los 5 en que más

Enfatizaron.

- Honestidad
- Innovación
- Superación
- Logro
- Orden
- Disciplina
- Amor al Trabajo
- Respeto al derecho ajeno

- Compromiso
- Responsabilidad
- Liderazgo

16. 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	6	7	8	9	10

17. ¿Cómo califica los contenidos y la actualización de los programa de estudios de las maestrías de UNITEC?

DEFICIENTE			EFICIENTE					MUY EFICIENTE	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

18. En su opinión, considerando los conocimientos que adquirió durante su maestría ¿Siente aspectos diferenciadores en comparación con los graduados de otras Universidades?

MENOS PREPARADO		IGUAL PREPARADO			MEJOR PREPARADO
1	2	3	4	5	

19. ¿Cuál es el nivel de exigencia que demandan las maestrías de UNITEC?

MUY BAJO	BAJO	REGULAR	ALTO	MUY ALTO
1	2	3	4	5

20. Considera que la formación que se brindó por medio de las maestrías de UNITEC es...

MUY MALA	MALA	REGULAR	BUENA	MUY BUENA
1	2	3	4	5

21. De acuerdo a su experiencia cursada en la maestría ¿En qué aspectos debe fortalecerse?

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

NADA SATISFECHO		NEUTRAL		SATISFECHO	
1	2	3	4	5	

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

NINGUNA MANERA		NEUTRAL		DEFINITIVAMENTE	
1	2	3	4	5	

24. Género

- Femenino
- Masculino

25. Edad

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

ANEXOS 2. ENCUESTA Y ENTREVISTAS A EXPERTOS

Buen día Estimado(a),

Como alumnas de postgrado de Dirección Empresarial, solicitamos su valiosa colaboración para contestar la presente encuesta, que contribuye en el desarrollo del proyecto de graduación que estamos llevando a cabo “Seguimiento y actualización de datos de la eficacia de las Maestrías de UNITEC” sus comentarios serán de gran relevancia para definir la percepción actual de las maestrías y que oportunidades de mejoras se pueden desarrollar para cubrir las expectativas del mercado laboral.

1. ¿Qué puestos en la empresa requiere contratar personal con título de Maestría?
2. Al momento de contratar personal con requisito de Maestrías, ¿Que universidades serían de su elección?
 - a.
 - b.
 - c.
3. Al realizar una contratación ¿Qué orientación de maestría es de su preferencia?
(Seleccione 3)

- Maestría en Negocios Internacionales (Global MBA)
- Maestría en Dirección Empresarial
- Maestría en Finanzas
- Maestría en Administración de Proyectos
- Maestría en Dirección de Mercadotecnia
- Maestría en Ingeniería de Estructuras
- Maestría en Derecho Empresarial
- Maestría en Dirección de Recursos Humanos
- Maestría en Desarrollo Local y Turismo
- Maestría en Gestión de Tecnologías de Información
- Maestría en Gestión de Operaciones y Logística

Maestría en Gestión de Sistemas de Calidad Integrados

Maestría en Gestión de Energías Renovables

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

Capacidad de análisis

Capacidad de negociación

Capacidad para tomar decisiones

Trabajar en equipo

Gestor del cambio

Habilidad para tratar con las personas

Liderazgo

Habilidades de comunicación

Creatividad

5. ¿Qué beneficio profesional obtiene un candidato o un colaborador que posee un título de maestría?

Aumento de salario

Ascenso de puesto

Cambio de área

Ninguno

6. ¿Qué cambios positivos identifica en un colaborador egresado de la Maestría de UNITEC?

7. De acuerdo a las competencias desarrolladas en el ámbito laboral por los egresados de postgrado de UNITEC, ¿Qué sugerencias o recomendaciones podría brindar para seguir mejorando la calidad de formación que brinda la Universidad?