

Paola Eugenia González Hernández

Condiciones laborales de los Egresados de la Maestría en “Educación para el Desarrollo” de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Cohortes 2007 a 2010

Asesora: Dra. Alice Patricia Burgos Paniagua



FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

Guatemala, septiembre 2017

Paola Eugenia González Hernández

Condiciones laborales de los Egresados de la Maestría en “Educación para el Desarrollo” de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Cohortes 2007 a 2010

Asesora: Dra. Alice Patricia Burgos Paniagua



FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

Guatemala, septiembre 2017

Este estudio fue presentado por la autora como trabajo de tesis, requisito previo a su graduación de Maestra en Docencia Universitaria.

Guatemala, septiembre de 2017

Índice

Introducción	9
CAPITULO I: GENERALIDADES.....	12
1.1. Línea de Investigación	12
1.2 Tema.....	12
1.3 Planteamiento del Problema.....	12
1.4 Justificación	19
1.5 Alcances y límites.....	22
1.6 Objetivos.....	23
Objetivo General	23
Objetivos específicos	23
1.7 Metodología	24
Tipo de investigación.....	24
Diseño de Investigación	24
Definición de Variables	24
Operacionalización de la Variable.....	26
Población	29
Técnica utilizada	30
Instrumento	30
Procedimiento de la investigación.....	31
CAPITULO II: Fundamentación Teórica	33
2.1 Calidad educativa en el nivel de educación superior	33
2.1.2 Criterios de la calidad	35
2.1.3 Evaluación institucional y acreditación de programas de postgrado.....	39
2.1.3.1 Autoevaluación institucional	42
Propósitos y componentes de la autoevaluación institucional	43
2.1.4 Acreditación.....	51
2.1.5 Los Estudios de Seguimiento a Graduados	54
2.2.5.1 Aportes del estudio de egresados	56
2.1.5.2 Alcances del estudio de egresados.....	57
2.1.5.3 Graduados.....	58
2.1.5.4 Empleadores.....	59

2.2 Mercado Laboral, Sistema Productivo y Educación superior	59
2.2.1 Mercado laboral	59
2.2.2 Indicadores de Mercado Laboral.....	60
2.2.3 Características contemporáneas del mercado laboral a nivel profesional	61
2.3. CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO	63
Clasificación profesional:.....	64
Según la carga de trabajo	65
Condiciones según el ambiente de trabajo	65
Condiciones en cuanto a Higiene y Seguridad.....	65
Tiempo de trabajo (jornadas laborales)	66
Los seguros sociales o médicos	67
Sindicato:	71
Las condiciones según las Repercusiones Tecnológicas y la reinención de las Universidades en Tecnología	72
Las Condiciones con incidencia mutua entre vida y trabajo.....	73
Condiciones según el Proceso de Trabajo.....	74
Estabilidad en el empleo	74
Contrato de trabajo.....	77
Condiciones laborales en función de la Distribución de los Resultados.....	78
Formas de remuneración	78
Los Salarios.....	81
2.3.2 Actividad económica de profesionales y su relación con la educación.....	82
Perfil profesional del egresado	84
Trayectoria Laboral	85
La transición laboral	86
Desempeño laboral del egresado	87
2.4 Contexto de los estudios de postgrado en cuanto a la oferta laboral	88
2.4.1 La Facultad de Humanidades, Maestría en Educación para el Desarrollo.....	89
Capítulo III	92
Análisis de Resultados.....	92
Capítulo IV	115
Conclusiones.....	115

Capítulo V	118
Recomendaciones y Propuesta	118
Referencias Bibliográficas	130
Anexos.....	137

Resumen

El presente trabajo de investigación explora el tema de Condiciones Laborales de los Egresados de la Maestría en Educación para el Desarrollo de las cohortes 2007 a 2010 de la Facultad de Humanidades, Universidad de San Carlos de Guatemala.

Su importancia radica en la necesidad de generar insumos que puedan servir para iniciar una autoevaluación institucional, caracterizando las condiciones laborales de las personas que cursaron dicha maestría, determinando la relación del trabajo actual de los egresados con el área profesional en la cual se formaron.

La pertinencia en la formación académica y el mercado laboral, son de vital importancia para las instituciones de educación superior, por lo que en la fundamentación teórica de esta investigación se presenta una revisión sobre criterios de calidad en la educación universitaria, estudio de seguimiento a graduados, mercado laboral, y condiciones laborales.

Para realizar esta investigación se utilizó una metodología cuantitativa descriptiva analizando las condiciones laborales y espacios ocupacionales de los egresados, en un momento único, aplicando una encuesta respondida por un total de 21 personas, entre estudiantes y graduados de esta maestría, en donde se revelaron datos importantes sobre las condiciones laborales que poseen actualmente, concluyendo que la mayoría de ellos trabaja en actividades relacionadas a la educación y sus principales espacios ocupacionales se encuentran en entidades estatales y USAC, percibiendo las condiciones laborales de estabilidad y prestaciones laborales propias de estas instituciones, las personas encuestadas poseen rangos salariales en su mayoría de Q. 5,001.00 a Q. 10,000.00, para cubrir sus necesidades básicas y se encuentran laborando en actividades económicas de enseñanza en su mayoría, así como administración pública en general y servicios sociales. .

El hacer estudios sobre el estado y evolución del mercado de trabajo de los egresados de esta maestría, permite realizar ajustes oportunos en la formación de los estudiantes, acorde al mercado de trabajo. Cumpliendo así con los ejes estratégicos de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Palabras clave: Condiciones Laborales, Estudios de Egresados, Evaluación Institucional.

Introducción

La cantidad y calidad de empleos disponibles en una sociedad, influyen como variable funcional de la paz, en términos tales que, cuanto mayor sea el desempleo o la pauperización de las condiciones de trabajo, más propensa estará la sociedad a generar condiciones de injusticia e inestabilidad. (López, 2012)

La educación superior es un pilar indispensable para el desarrollo de un país, en cuanto al fortalecimiento de la cultura y la atención de las necesidades que presenta la sociedad día a día; para los profesionales graduados y estudiantes, la educación superior representa una mayor posibilidad de un futuro satisfactorio, con una buena calidad de vida y oportunidad de inserción en el mercado laboral.

La integración al mercado laboral y las condiciones de trabajo de los egresados graduados y estudiantes, es el resultado de varios años de dedicación a la formación académica, y es en donde se espera que se adquieran las competencias necesarias para formar recursos humanos altamente capacitados para las exigencias laborales actuales, como lo son: comunicación oral, resolución de conflictos, habilidad para tomar decisiones, trabajo en equipo, capacidad de adaptación, innovación, liderazgo, manejo de tics.

El estudio de temas como, la transición laboral, el desempleo y el subempleo son de suma importancia para la sociedad, por lo que generar estudios en este sentido y sus factores implicados son menester de las instituciones de educación superior, el cumplimiento de la eficiencia, la eficacia, y la calidad que estas instituciones brindan a sus egresados, se convierte en una necesidad relevante de impacto social, entendiendo el concepto de calidad en la educación como un proceso permanente de mejora continua.

En este sentido, la facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, en su compromiso por brindar a la sociedad profesionales capacitados en el área de educación, tiene la necesidad de llevar a cabo estudios de autoevaluación institucional, acerca de la calidad brindada en sus programas, la pertinencia de los mismos, y la relación que existe entre el programa formativo que recibieron sus estudiantes y graduados con relación a las demandas del campo laboral.

En la presente tesis se llevó a cabo una investigación que recaba información acerca de las condiciones laborales que poseen los egresados, estudiantes y graduados de la Maestría en Educación para el Desarrollo de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala de las cohortes 2007 a 2010, pretendiendo, caracterizar las condiciones laborales que las personas que cursaron la Maestría en Educación para el Desarrollo poseen, determinando la relación del trabajo actual de los egresados con el área profesional en la cual se formaron y valorar las condiciones laborales de los graduados de la maestría en educación para el desarrollo.

La metodología aplicada para la presente investigación es cuantitativa descriptiva, ya que los el análisis de los rubros mencionados fueron establecidos en rangos con un diseño transversal o transeccional, pues los datos fueron analizados en un único momento, aplicando la investigación a la población de 18 graduados y 39 estudiantes aplicándoles una encuesta en línea, en la cual se ubicaron los correos electrónicos, establecidos por ellos en la escuela de estudios de Postgrado de la Facultad de Humanidades de esta Maestría, contactándolos y solicitándoles su colaboración para la responder , la encuesta, la cual contenía los rubros a cerca de situación laboral actual, su ocupación, principal actividad económica, la relación de trabajo con su formación profesional, rangos salariales,

prestaciones laborales y su opinión en cuanto a la dificultad para conseguir trabajo para alguien egresado de esta maestría, los resultados obtenidos fueron

de una muestra del 36.8% de los egresados, las principales instituciones en las que los egresados laboran son el Estado y la Universidad, incluyendo dentro de estas las condiciones y estabilidad laborales que estas instituciones brindan a sus trabajadores

La aplicación del instrumento permitió poder contrastar y aportar información para el análisis del perfil de egreso que se espera que los profesionales puedan tener al concluir dicho programa.

Se espera que el presente estudio pueda ser una base para mostrar la importancia de realizar evaluaciones periódicas de la inserción laboral de los egresados de la Maestría en Educación para el Desarrollo de la Facultad de Humanidades y los perfiles de formación de dicho programa.

Y que pueda contribuir al logro de la calidad de la formación, requerida por la Universidad de San Carlos de Guatemala.

CAPITULO I: GENERALIDADES

1.1. Línea de Investigación

Evaluación institucional y Acreditación en la Educación Superior

1.2 Tema

Condiciones laborales de los Egresados de la Maestría en Educación para el Desarrollo de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Cohortes 2007 a 2010.

1.3 Planteamiento del Problema

La educación es uno de los principales indicadores para el desarrollo humano, la cual está vinculada a la calidad de vida de las personas, refiriéndose a esta como las condiciones de vida que la persona desea en cuanto a su vinculación con el bienestar material, físico, emocional, sus derechos, inclusión social y laboral.

En este sentido la calidad que las instituciones educativas de educación superior deben brindar a sus estudiantes es uno de sus principales menesteres, ya que de eso dependerá en gran medida la inserción de sus graduados al mercado laboral y las condiciones laborales.

En la actualidad, ya no es suficiente contar con estudios a nivel de licenciatura, por lo que ha aumentado el interés por realizar estudios de postgrado, con ello esperarían alcanzar el nivel profesional que demanda el mercado de trabajo y la calidad de vida esperada por estos.

Las condiciones laborales, la inserción al mercado laboral, el desempleo y el subempleo, son temas muy importantes en las sociedades modernas, por lo que ha sido objeto de estudio en disciplinas como la economía y la educación,

provocando repetidos intentos por identificar los factores implicados (García, 2003.)

Estos estudios reflejan la importancia de realizar estudio de graduados en sus diferentes dimensiones, como lo son las mediciones objetivas en el período de transición entre el período de estudio y el empleo, mediciones objetivas del éxito profesional, las cuales incluyen la ocupación y título del empleo, la posición, el tiempo que el egresado labora ya sea tiempo completo o tiempo parcial, si el trabajo es de forma temporal o permanente, el sector económico para el cual trabaja y sus principales funciones, el salario, la posición dentro de la compañía.

Otra de las dimensiones importantes de estos estudios son; las mediciones subjetivas del éxito profesional, lo que incluye declaraciones concernientes a la satisfacción profesional, el estatus y la reputación y las características generales de la profesión que son influenciadas por la idea de lo que es deseable para esa profesión: por ejemplo la oportunidad de utilizar las calificaciones adquiridas, la independencia en la toma de decisiones en el trabajo, las posibilidades de mayor formación profesional, buena cooperación entre los colegas y la seguridad del lugar de trabajo (Schomburg,2004) lo cual muestra una relevante importancia del estudio en cuanto a las condiciones laborales y la forma en la que los graduados se vinculan al medio.

Esta investigación resulta importante para el programa de Maestría en Educación para el Desarrollo, ya que es un insumo para el proceso de autoevaluación, en el cual según el SICEVAES (2002) se realiza un proceso de análisis crítico realizado por todos sus actores, con el propósito de valorar su situación, para una toma de decisiones orientada a su mejoramiento, los resultados que se obtuvieron se

utilizarán con el fin de realizar retroalimentación proveniente de sus graduados, en cuanto a su inserción laboral y características laborales que estos poseen.

La inserción laboral y las condiciones de los egresados de un programa de maestría, pueden depender de diversos factores como los contextos geográficos, y sociales, dentro de este tipo de evaluación se verifica como fue su formación académica y si les es útil para el campo laboral en el cual se desempeñan.

Actualmente en Guatemala se viven problemas de subempleo, como lo muestra la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos. En donde se incluye a las personas que, aunque están ocupadas, laboran menos de la jornada ordinaria de trabajo y desean trabajar más. A nivel nacional, cerca del 14.4% de la PEA se encuentra en condición de subempleo visible, y de estos 2.3% son profesionales. (ENEI 2-2013)

Para poder tener acceso a los puestos en las organizaciones, los profesionales deben cumplir con las exigencias del entorno, lo cual significa grandes retos para ellos, pues el área laboral condicionada en la actualidad por la globalización económica, aumenta la necesidad de que los profesionales sean competentes en un conjunto de conocimientos, destrezas y actitudes para ejercer una profesión, resolver problemas de forma autónoma y creativa, y estar capacitado para colaborar en su entorno laboral y en la organización del trabajo, de manera que puedan llegar a cumplir con los perfiles del puesto a los cuales aplican.

En la actualidad los graduados a nivel de licenciatura ven limitado su acceso al mercado laboral por la gran oferta de profesionales y los pocos puestos existentes en el mercado, ya no basta con que tengan estudios a nivel de licenciatura, las organizaciones demandan personal con estudios de postgrado.

Este es un tema de particular interés para las instituciones de educación superior, al considerar las exigencias del mercado laboral, ya que, si los programas educativos que ofrecen en estos niveles, no responden a las necesidades del mercado, se obstaculiza la adecuada inserción laboral o se ven afectadas las condiciones laborales de los estudiantes y graduados de dicho programa.

Por esto las Universidades deben tener en cuenta que los programas que brindan deben contar con los estándares de calidad, los cuales son afirmaciones referidas a buenas prácticas deseables en el marco de una carrera, y sus indicadores los cuales brindan señales que permiten apreciar el nivel de cumplimiento de los estándares propuestos. SICEVAES (2002)

Los factores utilizados para realizar el proceso de autoevaluación de programas o carreras son:

- Desarrollo Curricular
- Profesores Y Personal de Apoyo
- Gestión Académica
- Recursos, y
- Estudiantes, en donde se valoran las condiciones que ofrecen la carrera y la institución para favorecer el desempeño de los estudiantes. Se evalúan los mecanismos de selección, inducción, retención en un marco de calidad y equidad; las condiciones que el alumno tiene para participar en actividades curriculares y extra curriculares. En este factor se considera el seguimiento a egresados

Uno de los estándares referentes a los estudiantes es el balance entre los elementos teóricos y prácticos y su contribución a logro del perfil académico-profesional o perfil de egreso propuesto.

Para el presente estudio la pertinencia de los programas es relevante en cuanto a lo que las universidades deben brindar a la sociedad. Para la UNESCO La pertinencia se refiere a lo que la sociedad espera que las instituciones hagan y lo que estas hacen.

Por ello, la Universidad debe contar con programas educativos que potencialicen a los individuos, que puedan generar egresados que cuenten con conocimientos,

habilidades y valores, para que puedan desempeñarse en un mercado laboral cada vez más competitivo.

En el caso de la Universidad de San Carlos de Guatemala se ofrecen estudios de postgrado con el fin de generar recursos humanos altamente calificados, lo cuales son regidos por el Sistema de Estudios de Postgrado SEP, creado en el año 2000.

Su finalidad es agilizar los procesos inherentes a ese nivel, lo cual permite el fortalecimiento de la calidad que la realidad exige, para la formación postgraduada del país (USAC, 2014).

Por lo anterior, la Universidad de San Carlos de Guatemala USAC en su afán por brindar a la sociedad profesionales formados con una alta calidad académica ha ido, diversificando su oferta de estudios de postgrado. Y para garantizar la calidad de dichos programas ha considerado las recomendaciones de la Agencia Acreditadora de Postgrado ACAP para autoevaluar sus programas.

Para la ACAP, la calidad implica que un programa pueda tener transformaciones permanentes, para su mejora constante, así como asumir la pertinencia y la responsabilidad social. (Manual ACAP, 2008)

Dentro de las unidades académicas de la USAC, en el área social-humanística se encuentra la Facultad de Humanidades FAHUSAC que ofrece doctorados, maestrías, estudios de especialización y cursos de actualización, en los que también ha surgido el interés por realizar procesos de autoevaluación y mejora continua.

Según los registros de la EEP de la FAHUSAC, a partir del año 2006 se aprobó el programa de **Maestría en Educación para el Desarrollo**, inscribiendo a tres cohortes de estudiantes en 2007, 2008 y 2009.

Este postgrado fue creado en la FAHUSAC para formar especialistas capaces de comprender la realidad de la educación en Guatemala y poder generar transformaciones. Al finalizar el año 2016 se habían graduado 18 profesionales de esta maestría, en el período 2007-2010.

Al igual que los otros programas de postgrado que se ofrecen en la USAC, la EEP ha recibido la indicación del Consejo Directivo del SEP para realizar la auto-evaluación al finalizar cada cohorte de estudiantes inscritos y presentar la documentación correspondiente ante esta instancia.

La realización del proceso evaluativo en los postgrados se realiza con el fin de obtener y analizar resultados, en cuanto debilidades y fortalezas del programa de estudio para poder tomar decisiones que permitan la mejora del mismo (Loreto, 2006).

Un proceso evaluativo involucra al personal administrativo y académico, incluyendo a docentes, asesores, estudiantes y graduados, la pertinencia de los planes de formación y sistemas de apoyo académico, se contempla la recopilación de información en cuanto a seis criterios para los diferentes programas los cuales deben ser considerados a ser analizados. (CNA)

La definición conceptual

El contexto institucional

Las características y resultados del programa

El cuerpo académico

Los recursos de apoyo

Capacidad de autorregulación

Por lo anterior, la EEP requiere de realizar evaluaciones en donde se incluya un seguimiento a graduados de esta maestría, en cuanto a las condiciones laborales que han alcanzado.

Este tipo de evaluación se hace necesaria para que puedan conocerse los resultados de lo ejecutado, y así tomar las decisiones pertinentes dependiendo de los propósitos y objetivos, así como constatar si consigue dar respuesta a las necesidades para las cuales fue diseñada e implementada.

Por ello, es imprescindible que dentro de un proceso más amplio de autoevaluación se realice un estudio de seguimiento de egresados, que pueda servir como referente para verificar la situación de empleo y demanda de los profesionales que se encuentran estudiando ese programa y los que ha graduado, así como ofrecer información sobre la vinculación entre empleo y la formación universitaria que esta maestría brindó. Por lo anterior, la presente tesis responde a la pregunta:

¿Cuáles son las características de las condiciones laborales de los Egresados de la Maestría en Educación para el Desarrollo de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala como insumo para autoevaluación institucional?

1.4 Justificación

Los cambios a nivel mundial generan la necesidad de producir estrategias que puedan influenciar en la economía, en lo social y en lo cultural.

El realizar estudios sobre las condiciones laborales de los egresados, es un tema de gran impacto para las universidades, ya que estos estudios permiten ser una evaluación sistemática de la pertinencia de los procesos educativos, tener referencia del papel de los egresados en el desarrollo de su entorno y la contribución a la solución de los problemas nacionales. (USAC, DIGI, 2014)

Para la Universidad ejecutar acciones de evaluación, en cuanto a la eficiencia y eficacia de sus programas y su pertinencia con el ámbito laboral, representan unos de sus principales requerimientos, ya que estos son la clave en la formación de los graduados, que ofrecerá a la sociedad.

En el plan estratégico USAC 2022 se contempla la realización de estudios de mercado para los programas académicos y productos universitarios.

Por lo que realizar evaluaciones permanentes que puedan brindar referentes del programa educativo, en cuanto a las condiciones laborales de sus egresados, es una necesidad.

Este tipo de evaluaciones son un medio apropiado para medir la pertinencia de la educación brindada por la institución educativa, en cuanto a las funciones propias del programa, para la adquisición y generación del conocimiento, y de capacidades específicas esperadas para sus graduados.

En la actualidad las distintas unidades académicas de la USAC, han tenido un aumento en el interés de conocer la situación profesional y laboral de sus egresados, ante los procesos de acreditación y certificación de la calidad.

Por lo que la facultad de Humanidades debe mantenerse en esta línea y dada la importancia de estos estudios se pretende, realizar estudios de seguimiento de egresados en cuanto a la inserción laboral de los mismos, que puedan servir como herramientas de apoyo para las gestiones que se llevan a cabo dentro de la misma.

En Guatemala se vive una tasa de subempleo visible, el cual la población ocupada que reportó la ENEI 2-2014 realizan sus labores bajo las siguientes tres condiciones: Trabajaron menos horas que la de una jornada laboral normal (40 horas semanales para el sector público y 48 para el privado), incurrieron en el inciso anterior de manera involuntaria, manifestaron que tenían el deseo y que estaban posibilitados de laborar más tiempo.

El 11.7% de la PEA se encuentra en la condición de subempleo visible y la edad de más de 25 años se ve una tasa de subempleo mayor a la de los jóvenes, y de este porcentaje el 0.5% son profesionales, por lo que estos estudios son de mucha importancia para la Universidad de San Carlos de Guatemala, ya que la realización de estos permiten ser una herramienta para la mejora continua en apoyo a la competitividad,(ENEI 2-2014, USAC 2014)

Estos estudios pretenden tener niveles de referencia necesarios para tomar decisiones acerca de la calidad que los programas en cuanto a los criterios establecidos por entidades acreditadoras como lo son:

Universalidad, la cual nutre quehacer académico de la educación superior, cualquiera que sea su tipo, configurando una cultura propia de la academia

Integridad el criterio que hace referencia a la probidad como preocupación constante de una institución y su programa en el cumplimiento de sus tareas.

Equidad el cual expresa de manera directa el sentido de la justicia con que se opera

Idoneidad es la capacidad que tiene la institución y su programa de cumplir a cabalidad con las tareas específicas que se desprenden de la misión, de sus

propósitos y de su naturaleza, todo ello articulado coherentemente en el proyecto institucional.

Responsabilidad en cuanto a la capacidad existente en la institución y su programa para reconocer y afrontar las consecuencias que se derivan de sus acciones.

Coherencia alude al grado de correlación existente entre lo que la institución y el programa dicen que son y lo que efectivamente realizan,

Transparencia Es la capacidad de la institución y su programa para explicitar sin subterfugio alguno sus condiciones internas de operación y los resultados de ella.

Pertinencia Es la capacidad de la institución y su programa para responder a necesidades del medio, necesidades a las que la institución o programa no responde de manera pasiva, sino proactiva

Eficacia se refiere al grado de correspondencia entre los propósitos formulados y los logros obtenidos por la institución y el programa.

Eficiencia Es la medida de cuan adecuada es la utilización de los medios de que disponen la institución y el programa para el logro de sus propósitos

Todos estos criterios son necesarios para poder tomar decisiones de retroalimentación en caso hubiera debilidades que mejorar.

La Universidad de San Carlos en el año 2013 en alianza con la Dirección General de Investigación recomendó el **proyecto “Seguimiento a Graduados de la USAC”** ante el Consejo Superior Universitario, el cual es una propuesta que ofrece información a las unidades académicas en cinco áreas de decisión siendo estas acreditación y evaluación, desarrollo curricular, información para grupos de interés, afiliación universitaria, y política social. (Guía para realizar estudios de seguimiento a graduados USAC, 2014)

La Facultad de Humanidades en respuesta a la calidad requerida por el mercado laboral y como fuente de generación de profesionales competentes, en su

reglamento de estudios de postgrado, al aprobar la Maestría en Educación para el desarrollo solicita como requisito que debe realizarse evaluaciones de este Programa el cual se constituyen en un primer escalón para ofrecer un insumo para la autoevaluación en el factor de valoración para la calidad, área de estudiantes.

Esta documentación debe presentarse a la escuela de estudios de postgrado de la facultad de Humanidades para dar a conocer los resultados de lo ejecutado, de manera que se puedan descifrar debilidades y fortalezas que permitan servir como fuente para decisiones futuras, en la formación de las siguientes cohortes de esta maestría, así como permitir conocer el desarrollo profesional de los graduados y su vinculación con el medio.

1.5 Alcances y límites

Se pretende que la presente investigación pueda servir como insumo para un estudio de seguimiento de egresados que permita caracterizar la inserción de los egresados al mercado laboral, en virtud de los aspectos de la contratación y del ejercicio laboral, fundamentalmente, la opinión de los de los egresados, desde la perspectiva de las condiciones laborales que presentan, las cohortes 2007, 2008 2009 y 2010, siendo un total de 18 graduados y 57 estudiantes.

Se obtuvo la información necesaria para el desarrollo de las actividades, identificando y priorizando la información necesaria para el seguimiento de egresados.

Se actualizó la base de datos donde se concentrar la información de los egresados

Se hizo un acercamiento a los egresados, ejecutando estrategias de acercamiento a los egresados como llamadas telefónicas, envió de correos electrónicos, visitas programadas, visitas sorpresa.

Al mismo tiempo de evaluar cada estrategia las cuales incluyeron costo, tasa de respuesta, tiempo, entre otras.

No se evaluaron los diferentes rubros de un estudio de egresados, sino que se realizó únicamente una evaluación y análisis de las condiciones laborales y su relación con la formación recibida, situación económica y espacios ocupacionales de los egresados de la Maestría de Educación para el desarrollo

Durante la investigación de esta tesis se observó la limitante de la falta de una red de egresados específicamente en los programas de postgrados de la facultad de Humanidades, donde pueda encontrarse información actualizada de los graduados en cuanto a sus condiciones laborales y otros temas que pudieran servir como referentes para autoevaluación y seguimiento, así como poder proveer a los egresados un canal de comunicación para poder tratar temas de importancia para ellos.

1.6 Objetivos

Objetivo General

Explorar las condiciones laborales de los egresados de la Maestría en Educación para el Desarrollo como insumo para autoevaluación institucional.

Objetivos específicos

- Caracterizar la condición laboral de los graduados y estudiantes en la Maestría en Educación para el Desarrollo
- Determinar la relación del trabajo actual de los egresados con el área profesional en la cual se formaron
- Valorar las condiciones laborales de los graduados y estudiantes de la Maestría en Educación para el Desarrollo.

1.7 Metodología

Tipo de investigación

La metodología de la presente investigación fue cuantitativa descriptiva ya que se realizó un análisis de las condiciones laborales y espacios ocupacionales de los egresados, las cuales pueden ser medibles en rangos.

Diseño de Investigación

Se considera adecuado aplicar un diseño transeccional o transversal, ya que en este diseño se recopilan datos en un solo momento y en un tiempo único, con el propósito de describir las variables, y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. (Sampieri, 2014).

Definición de Variables

Variable es una palabra que representa a aquello que varía o que está sujeto a algún tipo de cambio. Se trata de algo que se caracteriza por ser inestable, inconstante y mudable. Es lo que se estudiara dentro de la investigación

Definición Teórica de variable

Condiciones laborales

Se define la condición de trabajo como “cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores”, entendiendo como salud, la definición dada por la Organización Mundial de la Salud (1946): “un estado de bienestar físico, mental y social, y no meramente la ausencia de daño y enfermedad

Por lo que se definen como los elementos que determinan la situación en que vive el trabajador. Comúnmente se admite que forman parte de ella la duración del trabajo, la organización y el contenido de éste, los servicios sociales y la remuneración económica. (OIT, 1987)

Operacionalización de la Variable

Objetivo Especifico	Variable	Definición Teórica	Definición Operativa	Técnica	Instrumento	Escala de medición o cualificación	Indicadores
Caracterizar la situación laboral de los egresados de la maestría en educación para el desarrollo	Condiciones laborales	Se definen como los elementos que determinan la situación en que vive el trabajador. (OIT, 1987)	Las condiciones laborales se refieren a la duración del trabajo, la organización y el contenido de éste, los servicios sociales y la remuneración económica	Se realizó una encuesta a los egresados de la maestría en Educación para el desarrollo	Cuestionario	Cuantitativa	Situación laboral Nivel de ingresos Trabajos en forma simultánea

Objetivo Especifico	Variable	Definición Teórica	Definición Operativa	Técnica	Instrumento	Escala de medición o cualificación	Indicadores
Determinar la relación del trabajo actual de los egresados con el área profesional en la cual se formaron	Condiciones laborales	Se definen como los elementos que determinan la situación en que vive el trabajador. (OIT, 1987)	Las condiciones de trabajo se refieren a la duración del trabajo, la organización y el contenido de éste, los servicios sociales y la remuneración económica	Se realizó una encuesta a los egresados de la maestría en Educación para el desarrollo	Cuestionario	Cuantitativa	Ocupación Pertinencia Actividad económica

Objetivo Especifico	Variable	Definición Teórica	Definición Operativa	Técnica	Instrumento	Escala de medición o cualificación	Indicadores
Valorar las condiciones laborales de los egresados de la maestría en educación para el desarrollo	Condiciones laborales	Se definen como los elementos que determinan la situación en que vive el trabajador. (OIT, 1987)	Las condiciones de trabajo se refieren a la duración del trabajo, la organización y el contenido de éste, los servicios sociales y la remuneración económica	Se realizó una encuesta a los egresados de la maestría en Educación para el desarrollo	Cuestionario	Cuantitativa	Remuneración económica, y prestaciones laborales Mercado de Trabajo

Población

Según los registros estadísticos de la Escuela de Estudios de Postgrado, en la Maestría en Educación para el Desarrollo se registró una inscripción total de 71 personas (43 hombres y 28 mujeres) en el período comprendido entre el 2007 y el 2010. En el período 2010-2014 se graduaron 18 personas y continúan apareciendo en el sistema 44 estudiantes regulares y 9 pendientes de examen de graduación.

Graduados y estudiantes del programa de Maestría en Educación para el Desarrollo. Año (2010 al 2016)

Año y situación de graduación	Población de estudiantes			Muestra de estudiantes (se dispone de su correo)		
	Masculino	Femenino	Total general	Masculino	Femenino	Total general
Ciclo 2007	30	13	43	20	11	31
Estudiante regular	20	9	29	10	7	17
Pendiente de examen de graduación	4	0	4	4	0	4
Graduado	6	4	10	6	4	10
Ciclo 2008	7	6	13	6	5	11
Estudiante regular	4	3	7	3	2	5
Pendiente de examen de graduación	1	3	4	1	3	4
Graduado	2	0	2	2	0	2
Ciclo 2009	4	9	13	4	9	13
Estudiante regular	1	6	7	1	6	7
Pendiente de examen de graduación		1	1	0	1	1
Graduado	3	2	5	3	2	5
Ciclo 2010	2	0	2	2	0	2
Estudiante regular	1	0	1	1	0	1
Pendiente de examen de graduación	0	0	0	0	0	0
Graduado	1	0	1	1	0	1
Total general	43	28	71	32	25	57
Estudiante regular	26	18	44	15	15	30
Pendiente de examen de graduación	5	4	9	5	4	9
Graduado	12	6	18	12	6	18

Sin embargo, sólo se tuvo acceso al correo electrónico de 57 de 71 estudiantes de esta maestría, conscientes que por el tiempo transcurrido desde que estudiaron podían no tenerlo vigente. Considerando esta situación se partió del referente metodológico de Schomburg (2004), quien sugiere que en los estudios de seguimiento a egresados no se construya una muestra, sino que se envíe al total de la población, dado que la tasa de respuesta al hacerlo así, oscila entre el 15% y el 50%.

Por lo anterior, la presente investigación se realizó con 21 personas (12 graduados y 9 personas que no han concluido sus estudios en el programa), lo cual representa al 30% de la población total inscrita en la Maestría en Educación para el Desarrollo.

Técnica utilizada

La técnica utilizada fue la encuesta, la cual es una técnica de investigación que consiste en una interrogación verbal o escrita que se realiza a las personas con el fin de obtener determinada información necesaria para una investigación, la encuesta se realiza a grupos de personas con características similares de las cuales se desea obtener información específica. (Rada,2009)

Instrumento

Se utilizó un cuestionario en donde se consideró adaptar el rubro de empleo de la Guía para realizar estudios de Seguimiento a Graduados en la USAC (2014) el cual se envió por correo electrónico de una forma personalizada a cada graduado y estudiante de la Maestría de Educación para el Desarrollo de las cohortes mencionadas, a través de la plataforma Survey Monkey con la membresía Gold con la ayuda de la Universidad de San Carlos por medio del cual, pretende recopilar datos como situación laboral actual, pagada, trabajos en forma simultánea, principal actividad económica y relación entre el área laboral y formación profesional.

Procedimiento de la investigación

Como punto de partida se realizó una exploración sobre posibles temas de investigación conforme a las líneas de investigación brindadas por reglamento de Tesis del SEP, se realizaron entrevistas periódicas con la coordinadora de Posgrado de la Facultad de Humanidades, quien brindo su valiosa colaboración para el establecimiento del tema y la información sobre la Maestría de Educación para el Desarrollo.

Se estableció la línea de investigación a seguir y la elección del tema, se realizó revisión de literatura buscando diferentes fuentes que pudieran servir como referentes al tema en cuanto a datos legales y sistema de evaluación de la USAC.

Posteriormente se planteó el problema de investigación y la importancia de realizar este estudio. Con el tema central se concretó la búsqueda de fuentes bibliográficas para poder establecer los antecedentes, estado del arte y material para fundamentar teóricamente la investigación.

Se estableció la población de la Maestría en Educación para el Desarrollo, haciendo recuento de actas por cohorte, realizando los objetivos que se pretenden alcanzar, así como la metodología necesaria para realizarlo, y adecuar la técnica y el instrumento para poder obtener los resultados del estudio.

Teniendo en mente lo que se realizaría se procedió a la elaboración del instrumento el cual debía contener preguntas relativas a las condiciones laborales, y la valoración de estas, la vinculación de la formación recibida y la ocupación que tiene cada egresado.

Se solicitaron los correos electrónicos de los graduados de la Maestría en Educación para el desarrollo a través de la información brindada por la Escuela de Estudios de Postgrado, a los cuales se aplicó de forma confidencial el cuestionario, por el tipo de preguntas a que se refiere. Por medio de la plataforma Survey Monkey y la membresía Gold.

Después de la aplicación del instrumento, en el período comprendido del **28 de abril al 01 de octubre de 2016** (durante 5 meses) se obtuvieron los datos solicitados los cuales fueron tabulados, interpretados y analizados, lo cual condujo a obtener la información necesaria como insumo para poder realizar la autoevaluación en el rubro de condiciones laborales de los egresados, generando las conclusiones y recomendaciones pertinentes a los resultados del estudio.

Para presentación del informe de tesis se realizaron las gestiones administrativas para la entrega de la investigación.

CAPITULO II: Fundamentación Teórica

2.1 Calidad educativa en el nivel de educación superior

La calidad en la educación superior puede considerarse como un concepto relativo, como un término de referencia de carácter comparativo que permite establecer las referencias de lo que se desea lograr.

La calidad depende de los ideales y de la visión institucional, en la calidad es necesario considerar dimensiones o componentes que pueden desagregarse como lo indica (González, 2005) estas dimensiones son comunes para todo proyecto universitario siendo estas: coherencia de logros con los fines, recursos y procesos.

En el caso de los postgrados, las condiciones mínimas de calidad para las maestrías y los doctorados son contribuir a fortalecer las bases de la capacidad nacional para la generación, transferencia, apropiación y aplicación del conocimiento, profundizar y a mantener vigentes el conocimiento disciplinar y profesional impartido en los programas de pregrado. Y a su vez constituirse en espacios de renovación y actualización metodológica y científica, contribuyendo a consolidación de las comunidades científicas y académicas, en sus respectivos campos (CNA,2010)

La agencia acreditadora ACAP Agencia Centroamericana de Acreditación de Programas de Postgrado, concibe la calidad como medio para la transformación, y hace referencia al reconocimiento de la Universidad como institución que fundamenta su quehacer en la producción, adquisición y disseminación de conocimientos, por lo que debe considerarse como una organización holística y compleja, en cuyos procesos fluyen con igual importancia, de elementos tangibles y simbólicos. (Manual ACAP, 2008)

Por su parte otras agencias acreditadoras de Centroamérica, entienden la calidad de la educación superior como un criterio transversal de la educación que desafía los procesos educativos en relación con los resultados académicos y con la relevancia de los aprendizajes para la vida de los educandos, en el cual se abarca desde la concepción, diseño de planes y programas de estudio, que conforman parte importante del currículo; así como el desempeño de los educandos del propio sistema educativo como tal, y de la educación con relación al capital humano requerido por el desarrollo de la nación.(CNEA,2011)

En la declaración de la Conferencia Mundial de la Educación de 1998 se expresó que " la calidad de la enseñanza superior es un concepto pluridimensional, que debería comprender todas sus funciones y actividades. A su vez Tunnerman (2000) considera que la calidad en la universidad implica primero, y antes que nada, plantearse la clarificación y delimitación de lo que debe ser una universidad.

Entonces la calidad puede definirse como la capacidad institucional por mejorar constantemente, en cuanto a su organización en los diferentes aspectos, en torno a los conocimientos y la cual solo se puede obtener si la organización examina, su quehacer en forma integrada, participativa, transparente, y en donde se realice un esfuerzo por aprender constantemente de sí misma y mejorar así su desarrollo. (Manual ACAP, 2008)

En este sentido la calidad debe contener cuestiones tales como: La pertinencia social, relacionada con la necesidad de encontrar nuevas formas y mecanismos para adaptar las funciones universitarias a las exigencias sociales de su entorno y no sólo las del mercado, tomando en cuenta las exigencias y normas internacionales más generalizadas, con la necesidad de lograr una situación favorable para lograr el intercambio profesional, académico e investigativo en el ámbito de la competencia global .(Manual ACAP, 2008)

Es importante mencionar que el concepto de calidad de la educación universitaria cambia de contenido en cada época, por lo que la conceptualización de calidad en la educación puede hacerse desde varias perspectivas, (Cabrera,2004).

La concepción sobre la calidad, que existe hoy en día en las universidades, tanto en el ámbito mundial como local, es el resultado de cambios internos y externos que las han afectado. y posee múltiples dimensiones, visiones e interpretaciones, se debe de tomar definición que más convenga a la realidad, sin olvidar que la calidad tiene que estar conjugada con la pertinencia y el impacto, pues no se puede concebir una institución universitaria de calidad que no sea pertinente en su entorno social. (Cabrera, 2004).

La calidad se puede medir en correspondencia con los propósitos declarados, lo cual significa estructurar un patrón de calidad como piedra angular, contentivo de los estándares ideales a los cuales aspiramos en nuestra educación y que además sean consensuados para ser acreditados (Cabrera, 2004), Como lo indica el manual de acreditación SHACE la calidad de la educación tiene que ver también con la satisfacción de requerimientos o deseos de los clientes, con lo cual la calidad de las instituciones de educación superior es juzgada en la medida que estas respondan adecuadamente, a las expectativas estudiantiles y del mercado, lo cual significaría que la organización de la Universidad esta adecuada a lo que un sector de la población espera de ella.

2.1.2 Criterios de la calidad

El criterio es un factor de decisión en función de un marco de referencia dado.

Estos criterios son las condiciones que se deben cumplir, hacia una determinada actividad o proceso, para ser considerada de calidad según el Manual ACAP.

Estos criterios deben de ser explícitos, aceptados por diferentes interesados, elaborado en forma participativa, comprensible, debe ser flexible, y aceptado por las audiencias de interés.

Para la presente investigación se tomaron en cuenta los criterios establecidos por la ACAP y CNA (2010) ya que se refiere a los juicios sobre la calidad que se espera que los programas de postgrado

- Universalidad, la cual hace referencia de una parte a la dimensión más intrínseca del que hacer de una institución que brinda un servicio educativo de nivel superior; esto es al conocimiento humano que, a través de los campos señalados en su creación sirven como base de identidad. En todos los casos y en todas las instituciones el conocimiento, posee una dimensión universal que lo hace valido intersubjetivamente y su validez no está condicionada al lugar geográfico de su producción.
- Integridad: esta unidad hace referencia a la probidad como preocupación constante de una institución y su programa en el cumplimiento de sus tareas. Implica también la preocupación por los valores universalmente aceptados, como inspiradores en el servicio de la educación superior.
- Equidad: se refiere la capacidad del programa de brindar igualdad de oportunidades y el debido proceso en los distintos ámbitos de acción a través de la normativa, y de las políticas institucionales y del propio programa, asegurando la inclusión y la participación asertiva de los actores del programa.
- Idoneidad, se refiere a la capacidad específica de cumplir a cabalidad con las acciones de la misión de sus propósitos y de su naturaleza, todo articulado en el proyecto institucional,
- Responsabilidad es la capacidad existente en la institución y su programa para reconocer y afrontar las consecuencias que se

derivan de sus acciones. Se trata de un criterio íntimamente relacionado con la autonomía aceptada como tarea y como reto y no simplemente como derecho.

- Coherencia: Se refiere a la relación de equilibrio y proporción de los componentes generadores con los elementos del programa, (fundamentos, objetivos, contenidos, metodología, y evaluación) y la debida correspondencia entre la función académica y administrativa.
- Transparencia. Es la capacidad de la institución y su programa para explicitar, sin subterfugio alguno, sus condiciones internas de operación y los resultados de ella. Este criterio es uno de los más importantes.
- Pertinencia: se refiere a la correspondencia entre misión fines y principios, ejecución y resultados del programa, respecto a la identificación de necesidades y requerimientos, del desarrollo humano, local o regional. Además de reconocer la responsabilidad social, de reconocer la educación superior como un bien público, y por tanto el conocimiento generado en el post-grado está al servicio de la humanidad
- Eficacia se refiere a la correspondencia entre los propósitos formulados y los logros obtenidos por la institución y su programa.
- Eficiencia: se refiere a la capacidad de lograr propósitos y objetivos, del programa con el óptimo aprovechamiento de los recursos disponibles,
- Sostenibilidad: es la manera de como la institución y el programa maneja en el transcurso del tiempo actividades y acciones encaminadas a que se cumplan las metas, y los objetivos trazados para cada programa, lo que debe hacer parte del plan del desarrollo de la institución.

- Mejoramiento Continuo, se refiere a los procesos propios de planificación, seguimiento, retroalimentación, y actualización con que cuenta el programa en la búsqueda de la calidad
- Impacto: se refiere al grado de logro e influencia, interna y externa que posee el programa. A nivel interno se considera el cambio experimentado por los estudiantes debido al programa académico, y los cambios en el quehacer del programa debido a la influencia de sus estudiantes y graduados. A nivel externo se traduce en los aportes y transformaciones para el desarrollo en el programa en su comunidad, región y país.
- Rigurosidad Científica: Se refiere a la aplicación con rigurosidad de diferentes enfoques, teorías, metodologías, y procedimientos en el desarrollo del programa, incorpora las diferentes corrientes de pensamiento desarrolladas en torno a las áreas del conocimiento del programa, con valor verdadero, de transferibilidad y consistencia.
- Independencia: Se refiere a la capacidad de gestión del programa, para actuar con libertad y autonomía Universitaria, garantiza la actuación equilibrada de sus miembros con probidad en el plano individual y en la toma de decisiones colegiadas. (Manual ACAP, 2008).

Estos criterios llevan a una concepción integrada de lo que es la calidad, La UNESCO aboga por una evaluación orientada a la mejora de la calidad y a la pertinencia social de las carreras e instituciones de educación superior. Teniendo como concepción la calidad como transformación, para lo cual se promueven evaluaciones en su función transformadora, como una estrategia de mejoramiento.

2.1.3 Evaluación institucional y acreditación de programas de postgrado

La evaluación institucional “es un proceso dirigido a identificar, predecir, valorar e informar la correspondencia de los objetivos en el entorno social concreto con el propósito de analizar el proceso y los resultados alcanzados por los participantes y propiciar la necesaria retroalimentación y las posteriores decisiones que incluye una información detallada sobre el sistema de monitoreo y control a fin de asegurar su cumplimiento y las medidas que deben ser consideradas en la institución educativa" (Batista,2013)

Este tipo de evaluación supone un proceso complejo, el cual tiene una doble orientación; es decir, atiende tanto a la eficacia como a la eficiencia por lo que debe atender a los procesos y conjugar las perspectivas intrínseca (disciplina) y extrínseca (pertinencia) de la calidad de la educación universitaria. (Marcano, Corzo,2007).

Este proceso pretende generar consenso y credibilidad, además de ser considerado como una herramienta importante de transformación de las universidades y de la práctica educativa; este proceso cuenta con un carácter constructivo, participativo y consensuado; es una práctica permanente y sistemática que permite detectar los nudos problemáticos y los aspectos positivos. CONEAU (1997)

Ello implica la reflexión sobre la propia tarea como una actividad contextualizada que considera tanto los aspectos cualitativos como los cuantitativos; con un alcance que abarca los insumos, los procesos, los productos y el impacto que tienen en la sociedad; una tarea fundamental para el gobierno y la gestión administrativa y académica; y en definitiva, una plataforma para el planeamiento institucional. CONEAU, (1997)

Es decir que la evaluación institucional posee indicadores que generan expresiones cualitativas o cuantitativas que permitan expresar en términos de proporciones o números absolutos, los resultados que se han alcanzado y con esta información se pueden sustentar juicios basados en evidencias. Para la

autoevaluación se realiza un proceso evaluando funciones a través de factores y estos a su vez en indicadores.

Para cada uno de los factores seleccionados se establece un conjunto de indicadores, por ejemplo, en el factor: Procesos de Graduación y Seguimiento a Graduados; algunos de los indicadores para evaluar pueden ser: existencia de programas personal y medios para promover la inserción laboral de los graduados,

Existencia de mecanismos de comunicación entre la institución y los graduados que promuevan procesos de mutua cooperación.

Para poder corroborar estos indicadores es necesario contar con los medios de comprobación los cuales pueden ser resoluciones, nombramientos, evaluaciones, trabajos documentales de tesis, reportes etc. Los cuales responden a los criterios de calidad antes mencionados.

El proceso de autoevaluación debe servir para interpretar, cambiar y mejorar y no para normalizar, prescribir, y mucho menos como una “actividad punitiva”. Para ello, se realizará en forma permanente y participativa, creando un sistema que se retroalimente en forma continua. basada en procesos, de manera que se realice, un enfoque sistémico global, basado en cuatro ámbitos contexto insumos, procesos y productos, para los cuales se debe tener en cuenta los objetivos, métodos y relación con la toma de decisiones en el proceso; para el mejoramiento de los programas e instituciones, este enfoque permite abordar la complejidad de las misiones compartidas y particulares de las instituciones y carreras evaluadas, definiendo dimensiones, factores, indicadores como referentes de calidad y evidencias.

El sistema de mejoramiento, permiten la identificación y el desarrollo de proyectos y acciones formulados colectivamente, para potenciar fortalezas y superar las debilidades detectadas convirtiéndolas en áreas de oportunidad del programa.

El sistema de mejoramiento continuo se puede expresar gráficamente de la siguiente manera según el Enfoque Teórico del Modelo de Autoevaluación de la Agencia Centroamericana de Acreditación de Postgrado, ACAP



Esta tiene una importancia especial para las universidades públicas, por cuanto toca directamente cuestiones vitales como la calidad de la docencia, la investigación y la acción social, la pertinencia académica de sus planes de estudio y la eficiencia administrativa. (Aguilar, 2001)

En el proceso de evaluación institucional. se articulan tres fases: autoevaluación y evaluación externa, y la decisión de acreditación exigiéndose previamente la existencia de una serie de datos estadísticos de gestión y para la gestión, es decir, datos de carácter cuantitativo o cualitativo orientados a informar los juicios de valor consustanciales a todo proceso evaluativo. (CNA. Chile, 2008)

2.1.3.1 Autoevaluación institucional

La autoevaluación es entendida como un proceso participativo de reflexión, autoestudio y análisis de las acciones que desarrollan los actores involucrados los cuales son los propios integrantes universitarios o los propios miembros de la carrera o de una institución, (estudiantes, personal académico, administrativo y empleadores) en el contexto universitario, nacional e internacional; con el propósito de evidenciar las fortalezas e identificar los aspectos susceptibles de mejora en los programas de posgrado. (UNA, 2007)

El proceso de autoevaluación, aporta las bases para asegurar la viabilidad de procesos de cambio, ya que reúne información sustantiva de sus propósitos declarados y a la luz un conjunto de estándares previamente definidos y aceptados es una forma de evaluación orientada esencialmente al mejoramiento de la calidad y debe estar destinada a fortalecer la capacidad de gestión de la carrera institución o programa y concluir a una planificación sistémica de acciones de mejoramiento y un seguimiento de las mismas.

Por lo que todo proceso de autoevaluación tiene como fin elaborar líneas de acción para el de mejoramiento continuo.

La autoevaluación pretende proporcionar a las instituciones instrumentos técnicos y metodológicos que le permitan identificar con mayor precisión el modelo o proyecto institucional que lleva adelante, su “estado de situación” y el grado de realización de dicho proyecto, como así también contar con herramientas para establecer diagnósticos bien fundados que podrán dar lugar a un programa de reformas. (CONEAU, 1997)

La información obtenida en la etapa de autoevaluación debe ser el producto de un proceso sistemático de recolección de información que permita una evaluación rigurosa y valida de los elementos que se evalúan y las conclusiones deben basarse en métodos y datos objetivos e identificar claramente fortalezas y

debilidades. Esta etapa tiene un valor fundamental en conocer, aprender y relacionarse con la realidad, para promover cambios sustantivos de mejoramiento.

Esta etapa es el corazón del mejoramiento institucional, corresponde después de haber realizado el proceso, que el programa de posgrado elabore un informe final de autoevaluación, el cual debe de ser claro y organizado, focalizado en los aspectos sustantivos de manera integral.

Propósitos y componentes de la autoevaluación institucional

La autoevaluación se realiza fundamentalmente con fines de mejoramiento de los posgrados de las Universidades, y posibilita la toma de decisiones tendientes a alcanzar la flexibilidad curricular y la pertinencia social e institucional de la oferta académica que se ejecuta en el ámbito del postgrado (UNA,2007)

Para la ACAP la autoevaluación, como proceso de transformación, permite que los actores del programa hagan una reflexión colectiva sobre su situación actual y prospectiva del programa y determinen si éste cumple con los requisitos de elegibilidad y las normas académicas para su acreditación.

Los propósitos de la autoevaluación se orientan a:

- a) Realizar una reflexión colectiva y autocrítica del programa de postgrado, con la participación activa de los diferentes actores, para determinar su situación actual desde la perspectiva de su propia institución y según un conjunto aceptado de estándares de desempeño previamente establecido por la ACAP.

- b) Proporcionar evidencias válidas y confiables para fundamentar, con información relevante y oportuna, el proceso de toma de decisiones con respecto al programa

c) Desarrollar planes de mejoramiento del programa a partir de los resultados de la autoevaluación con el fin último del mejoramiento y la transformación de la educación superior

d) Rendir cuentas a la comunidad universitaria y a la sociedad civil a fin de sustentar la credibilidad del Programa

e) Promover e impulsar procesos de reflexión, revisión y mejora permanente en el programa y la institución para fortalecer una cultura de evaluación

Como se ha mencionado la calidad en la educación superior es imprescindible y por lo que el proceso de evaluación institucional se convierte en una prioridad para lograr una cultura de seguimiento y mejoramiento permanente de los posgrados. (UNA, 2007),

El concepto de calidad en la formación en la educación superior se asocia, fundamentalmente, a tres aspectos diferentes, que son:

Calidad de los recursos humanos.

Calidad de la base material.

Calidad de la gestión del proceso

Las instituciones de educación superior pueden identificar puntualmente sus fortalezas y áreas de mejora y emprender las acciones enfocadas a esas áreas.

Para ello, se recomienda guías o fichas como herramientas para obtener información, las cuales se recomienda puedan ser respondidas por la dirección de las instituciones, así como por las personas involucradas.

Los resultados obtenidos de manera individual deben ser discutidos en forma colegiada por quienes participaron en la respuesta a la guía, para identificar coincidencias y discrepancias que permitan evaluar y delinear la situación actual y, a partir de esto, identificar áreas de mejora, establecer las prioridades, estrategias

y acciones concretas que permitan a las instituciones avanzar hacia las mejores prácticas.

La forma de interpretar los resultados de la guía o ficha puede realizarse con las respuestas a cada ítem, registrándose en columnas (de izquierda a derecha), entonces se puede decir que la institución está alineada a las mejores prácticas identificadas. Por el contrario, entre más alejadas se encuentren las respuestas de esta primera columna, la institución deberá considerar estos aspectos como áreas de oportunidad.

En este sentido una de las bases para la autoevaluación en el seguimiento a graduados de las Maestrías debe contener los siguientes rubros

GUÍA DE AUTODIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL SOBRE EL SEGUIMIENTO DE EGRESADOS

EGRESADOS

Liderazgo	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1 la alta dirección de la universidad está comprometida con el seguimiento a egresados				
2 los resultados se presentan y se discuten en el equipo directivo.				
3 la alta dirección utiliza los resultados del seguimiento a egresados en la toma de decisiones y en la implementación de acciones de mejora.				
Política y estrategias	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1 la institución tiene en cuenta a los egresados en su estrategia institucional.				
2 el trabajo de seguimiento de egresados está incluido como una acción del plan estratégico o del plan de funcionamiento de la institución				
3 Se tiene claro qué objetivos se quiere alcanzar y qué información se pretende obtener con el seguimiento a egresados.				
4 la institución cuenta con políticas claras y explícitas sobre el manejo de los datos de contacto de los egresados y de los resultados de estudios de seguimiento				

Recursos financieros	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1 la alta dirección destina los recursos económicos adecuados para el seguimiento a egresados				
2 la institución logra financiar en parte las actividades de seguimiento a egresados con fondos externos				
3 la institución ha hecho gestiones para contar con recursos externos para financiar parcialmente las actividades de seguimiento a egresados				
4 la institución logra financiar en parte las actividades de seguimiento a egresados con venta de servicios asociados al seguimiento a egresados				

Recursos humanos y materiales	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1 la unidad a cargo cuenta con personal idóneo y suficiente para el seguimiento a egresados				
2 la institución cuenta con la infraestructura informática apropiada.				
3 se cuenta con una base de datos de contacto con egresados				

Vinculación con otras organizaciones	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1 la unidad responsable del seguimiento mantiene contacto con unidades similares de otras instituciones				
2 la unidad está familiarizada con metodologías aplicadas en ámbitos similares				
3 se comparan los resultados obtenidos con los de instituciones similares.				
4 la institución consulta regularmente a los empleadores para conocer su opinión sobre el desempeño de los egresados				

Procesos	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1 la unidad estima adecuadamente los costos asociados con las actividades de seguimiento a egresados				
2 la institución conoce y respeta las normas de confidencialidad de datos				
3 la institución cuenta con procesos para actualizar y completar la base de datos				
4 los estudios se realizan con una periodicidad programada				
5 la unidad responsable del seguimiento actúa coordinadamente con otras unidades vinculadas a los egresados				
6 la unidad obtiene tasas satisfactorias de respuesta de los egresados.				
7 la unidad responsable evalúa regularmente las metodologías empleadas e introduce mejoras				

Impacto sobre la oferta informativa	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1 los resultados del seguimiento a egresados son considerados para procesos de mejora curricular				
2 los resultados del seguimiento a egresados son utilizados para la mejora de la empleabilidad de los mismos				
3 los resultados del seguimiento a egresados han llevado a modificar perfiles de egreso				
4 los resultados del seguimiento a egresados permiten programar la oferta de formación continua				
5 los resultados del seguimiento a egresados son utilizados para procesos de acreditación				
6 los directivos académicos han cambiado el paradigma de diseño curricular				

Impacto sobre la gestión institucional	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1 la información obtenida es consistente con los objetivos institucionales del seguimiento a egresados				
2 los resultados del seguimiento a egresados permiten identificar áreas de mejora en los servicios e infraestructura ofrecidos a los estudiantes				
3 los resultados del seguimiento a egresados permiten identificar áreas de mejora en los servicios e infraestructura ofrecidos a los egresados				
4 los resultados del seguimiento a egresados se aplican en campañas de imagen y posicionamiento institucional				

Impacto sobre la cultura organizacional	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1 la comunidad universitaria está suficientemente informada sobre los resultados de los estudios de seguimiento a egresados				
. 2 los resultados del seguimiento a egresados sirven para fortalecer el vínculo de ellos con la institución				

(Red/Graduados,2006)

2.1.3.2 La Evaluación Externa

Esta etapa del proceso de acreditación oficial, posterior a la autoevaluación, corresponde a la valoración de la calidad de la carrera o programa realizada por un equipo de “pares académicos externos” – no vinculados con la institución que ofrece la carrera – cuyo trabajo se realiza en el contexto tanto de la misión, principios, funciones y logros institucionales, como de los criterios y estándares de calidad establecidos internacionalmente reconocidos, considerando muy especialmente los requerimientos de formación propios de la disciplina específica a la que pertenece la carrera.(SINAES,2009)

Consiste en un proceso tendiente a certificar que la institución cuenta con las condiciones necesarias para asegurar un avance sistemático hacia el logro de sus propósitos declarados, a partir de la evaluación de las políticas y mecanismos de autorregulación que realiza un comité de pares evaluadores designados por la Comisión Nacional de Acreditación. (USACH, 2016)

En esta evaluación se aprecia la organización y el funcionamiento de la institución, se observa la trama de su desarrollo, se valoran los procesos y los resultados y se recomiendan cursos de acción.

La etapa de evaluación externa entraña un proceso de análisis, reflexión, valoración y validación que pares evaluadores externos realizan con base en dos fuentes principales:

La información sobre la metodología, los participantes y las actividades realizadas durante la autoevaluación, el Informe de Autoevaluación, el documento del Compromiso de Mejoramiento preliminar y toda la documentación referente a la carrera y a su avance en el proceso de acreditación y de manera muy significativa, las propias evaluaciones valoraciones, constataciones y validaciones realizadas por los pares evaluadores externos in situ sobre los diversos elementos constituyentes de la carrera. (SINAES,2009)

La realizan personas que no pertenecen a la institución universitaria, independientes en su criterio, aunque sobre la base del proyecto institucional de la misma, y a partir de la autoevaluación realizada.

la evaluación externa se realiza por etapas

La Evaluación preliminar por parte de los evaluadores externos

Previo a su visita a la Institución, los pares evaluadores externos reciben y analizan el “Informe de Autoevaluación”, así como toda la documentación pertinente. La función de los pares externos es la elaboración de un Informe Preliminar a partir del análisis documental.

El cual se va a integrar en un único informe al final

El par coordinador debe ser uno de los pares internacionales. Esta designación es muy importante, en el tanto al par coordinador le corresponderán las siguientes tareas:

- Apoyar la organización grupal para favorecer la realización de las distintas tareas, en aras de efectuar la evaluación con el rigor requerido.
- Orientar las discusiones de trabajo y procurar que el informe de Salida y el Informe Final reflejen de manera clara los hallazgos del proceso evaluativo.
- Realizar la presentación del equipo ante las diferentes audiencias y propiciar que se cumplan los objetivos propuestos para la evaluación externa.

- Velar durante la visita de pares por el cumplimiento de la agenda de trabajo y velar porque el tiempo destinado al trabajo de pares permita la elaboración del Informe de salida.
- Posterior a la visita in situ, será el par coordinador el encargado de asegurar el contacto con el resto del equipo de pares y articular la información proveniente de cada par para elaborar el Informe Final de pares.
- El par coordinador será el encargado de remitir el Informe Final. Asimismo, durante este momento de la evaluación externa, los pares evaluadores deberán revisar la agenda de la visita in-situ que con suficiente anticipación.

Evaluación in situ por parte de los pares externos

Los pares y autoridades de la carrera, acuerdan la fecha de la visita, la cual de acuerdo con la práctica en los distintos sistemas de acreditación a nivel internacional, tiene una duración aproximada de 3 a 5 días, durante los cuales los pares visitan las instalaciones, se reúnen con autoridades, realizan entrevistas individuales y grupales con estudiantes, graduados, personal académico, administrativo y solicitan muestras de exámenes y trabajos finales de graduación, así como cualquier otro documento que se considere necesario para la verificación de los resultados de la autoevaluación.

Presentación y análisis del Informe de Salida

Al finalizar la visita a la carrera, los evaluadores externos asisten a una sesión del Consejo Nacional de Acreditación – específicamente convocada para ello – con el fin de presentar su informe de Salida con la valoración de la calidad de los diversos elementos o aspectos de la carrera, las características más importantes, las fortalezas, las debilidades y otros hallazgos resultantes de su trabajo de evaluación.

Los integrantes del Consejo Nacional de Acreditación y los pares evaluadores externos realizan un análisis conjunto de toda la información obtenida y de las opiniones especializadas de éstos últimos con el fin de conformar un primer criterio global de las condiciones generales de calidad de la carrera.

Elaboración del Informe Final de Evaluación Externa

Terminada la visita de los pares evaluadores externos, elaboran, desde sus países y con la asesoría virtual de los especialistas de la Unidad de Gestión Académica, el Informe Final de evaluación externa que debe ser presentado ante el Consejo Nacional de Acreditación a más tardar dos semanas después de finalizada la visita in situ.

2.1.3.3 Pronunciamiento de la Comisión. Consiste en el juicio emitido por la Comisión Nacional de Acreditación en base a la ponderación de los antecedentes recabados en las etapas anteriores, mediante el cual se determina acreditar o no acreditar a la institución en virtud de la existencia y nivel de desarrollo de sus políticas y mecanismos de aseguramiento de la calidad.

Al culminar este proceso la comisión de evaluación, toma la decisión si el programa en evaluación puede ser acreditado. (USACH, 2016)

2.1.4 Acreditación

En el contexto de la sociedad contemporánea, las instituciones de educación superior son parte del mundo académico global. Hoy en día, ninguna Universidad puede sustraerse de las relaciones internacionales y los intercambios académicos con el extranjero.

Una nueva función de la universidad contemporánea, que viene a agregarse a sus funciones clásicas y que consiste fundamentalmente en subrayar la dimensión internacional de su quehacer, como señalan algunos autores, la

internacionalización de la educación superior es la respuesta construida por los universitarios frente al fenómeno de la globalización y de la naturaleza sin fronteras del conocimiento contemporáneo.

El propósito central de la acreditación es promover y estimular el continuo mejoramiento y determinar si una institución académica posee calidad a nivel general o respecto de una o más de sus carreras o programas educativos, si es capaz de demostrar que progresa de manera continua y sistemática, con el empleo de estrategias, procedimientos y recursos adecuados para el logro de su misión y sus objetivos, cumpliendo razonablemente con los criterios y normas de calidad establecidos.(Barroto y Salas .2004)

La acreditación no es permanente, sino que se otorga por un periodo que puede variar entre 5 y 10 años, a partir del cual puede ser renovada o retirada, sobre la base de los resultados obtenidos en el proceso de revisión o verificación efectuado.

Esta dimensión es la que hace indispensable la existencia de sistemas de acreditación, a fin de establecer los mecanismos adecuados para el aseguramiento de la calidad no solo de los ofrecimientos de educación superior a nivel nacional, sino también de aquellos que desbordan las fronteras nacionales. que conlleva su transformación en un servicio sujeto a las reglas del mercado. (Tunnerman,2008)

Por lo que, la acreditación universitaria se concibe como un mecanismo mediante el cual, la comunidad educativa establece y mantiene su autorregulación, y garantiza a los usuarios directos e indirectos de los servicios que ofrece, su integridad, pertinencia y calidad, en niveles que la hagan merecedora de la confianza y el respeto público. (Barroto y Salas. 2004), para poder realizar esto como lo indica González es necesario tomar en cuenta el contexto y las necesidades particulares de la educación superior en cada país. (González, 2005)

La acreditación es uno de los procedimientos más importantes para las universidades, porque les genera credibilidad en el mercado educativo, tanto en la oferta como en la demanda, ya que es de mucha influencia la formación y la validez de los títulos que otorgan, a fin de establecer los mecanismos adecuados para el aseguramiento de la calidad no solo de los ofrecimientos de educación superior a nivel nacional, sino también de aquellos que desbordan las fronteras nacionales.

Siguiendo esta tendencia realizar una actividad investigativa haciendo estudios en programas sobre su eficiencia y eficacia, se establecen las condiciones para el desarrollo de procesos de autoevaluación que además de responder al propósito interno del mejoramiento, puedan atender al propósito externo de la acreditación, tomando en cuenta los siguientes objetivos

- "Fomentar en las universidades una cultura de calidad orientada al mejoramiento de las carreras.
- Lograr consenso entre las universidades sobre los referentes para evaluar la calidad de carreras de educación superior.
- Promover procesos de autoevaluación de carreras con fines de mejoramiento y acreditación.
- Realizar procesos de evaluación externa por pares académicos con fines de mejoramiento de las carreras.
- Promover la formulación de planes de mejoramiento para superar los problemas, debilidades y carencias identificadas en los procesos de autoevaluación y evaluación externa de carreras,

2.1.5 Los Estudios de Seguimiento a Graduados

Los estudios de seguimiento a graduados son parte de una tendencia internacional de evaluación universitaria, constituyendo una actividad académica e investigativa de importancia clave para las universidades, dado que el desempeño de sus egresados permite determinar la calidad y eficiencia de los programas que ofrecen para la formación de profesionales. (DIGI, 2014)

Los estudios de graduados constituyen una forma de estudio empírico que puede proveer información valiosa para evaluar los resultados de la educación y entrenamiento de una institución de educación superior específica. (Schomburg, 2004).

Estos estudios tienen un enfoque sistémico, en el cual se permite la evaluación de la universidad o programa como un todo, se evalúan los insumos o condiciones de funcionamiento, los procesos, los productos y resultados.

En estos estudios se recopila información sobre el desarrollo profesional, personal y social de los egresados.

Y se realizan preguntas principalmente sobre las siguientes áreas:

- Los antecedentes de educación superior.
- El mercado laboral.
- La situación laboral

Estos estudios brindan información requerida sobre la pertinencia que poseen los postgrados, en cuanto a la formación, tanto para los estudiantes como para los empleadores porque otorgan un margen de referencia sobre lo que la institución puede brindar en cuanto a: la calidad de los planes de estudio, y la mejora de sus deficiencias, a su vez, este tipo de estudios permiten tener una comunicación con los graduados acerca de su satisfacción en cuanto al programa

y refleja las competencias necesarias para su inserción en el mercado laboral actual, también son de utilidad pues satisfacen a los empleadores con recurso humano altamente calificado, y proveen información sobre la precisión de la educación de los egresados con respecto a su trabajo, además de verificar si la misión de la Universidad se refleja en la realización personal de los egresados

El contenido de un estudio de Seguimiento de Graduados. Según la agencia acreditadora de SINAES ha diseñado un conjunto de cuestionarios dirigidos a estudiantes, docentes, personal administrativo, empleadores (as) y graduados (as). La utilización de estos instrumentos, le permitirá tanto a la agencia acreditadora como a las universidades, contar con información homogénea sobre algunos aspectos de las carreras en proceso de acreditación que podrían ser analizados a mayor profundidad en procesos de investigación comparativa, por área, disciplina o de la evolución de resultados en el tiempo (SINAES, 2009). su cuestionario depende, lógicamente, de las preguntas específicas de investigación.

Tomando como ejemplo el cuestionario de CHEERS se puede observar que el cuestionario está organizado en diferentes secciones que se refieren a diez tópicos principales:

- A. Antecedentes educativos más importantes
- B. Estudios Universitarios
- C. Búsqueda de Trabajo e historial de Actividades Profesionales
- D. Actividades actuales, Empleo y Trabajo
- E. Competencias y su Aplicación
- F. Relación entre la Educación Superior y el Trabajo
- G. Orientaciones laborales y satisfacción con el Empleo
- H. Educación Posterior y Entrenamiento Profesional
- I. Datos socio-biográficos
- J. Valoración retrospectiva de los estudios

Los cuestionarios de seguimiento de egresados siguen una lógica biográfica. Inicia con preguntas fáciles de contestar sobre los antecedentes educativos, luego el programa de estudio, la transición al empleo, la situación actual de empleo, trabajo y competencias profesionales, relación entre estudio y trabajo, estudio posterior y datos biográficos. (Schomburg, 2004)

2.2.5.1 Aportes del estudio de egresados

Como pudo observarse estos estudios generan información para diversos grupos de interés, como lo son los estudiantes; en cuanto al mercado laboral al que podrán acceder, a los empleadores; les permite establecer vínculos, con las instituciones, para obtener bases de datos de graduados. Generan vinculación en los miembros universitarios, ya que les permite estar en comunicación constante, con los graduados y empleadores para poder saber cualquier inquietud manifestada para mejora continua.

El estudio de seguimiento de egresado es esencial para proporcionar los datos necesarios para generar los registros de acreditación, tiene un efecto de realimentación a través del cual se pueden evaluar las necesidades de los egresados de la propia universidad para mejorar su formación, además de propiciar una mejor comunicación entre la institución y los graduados, ya que se convierten en un mecanismo de doble vía beneficiando a la institución y los graduados, buscando contribuir en la mejora de las partes involucradas con el fin de aportar solución a los problemas posibles que pudieran encontrarse. (de Becerra, 2008)

La Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) propone el siguiente esquema de trabajo con egresados o graduados, que toda institución puede asumir, mediante la adaptación a sus necesidades e intereses:

- Conocer el impacto que la oferta educativa universitaria tiene en el mercado laboral.

- Establecer la calidad de la docencia en la universidad, tomando como base la opinión de los egresados respecto a su propia formación.
- Conocer la ubicación profesional de los egresados.
- Analizar el impacto social de las escuelas y facultades en el mercado laboral.
- Contar con información que apoye la toma de decisiones para adecuar la oferta educativa universitaria a la demanda existente.
- Sentar bases para determinar la relación formación – prácticas profesionales (de Becerra, 2008).

Los estudios de egresados representan una necesidad fundamental, ya que documentan el escenario cambiante, sobre todo en cuanto a la inserción y las condiciones laborales que los graduados poseen, así como la transición entre la universidad y el empleo, tema que es crucial para el futuro desarrollo profesional de los graduados. (GRADUA2, 2006).

2.1.5.2 Alcances del estudio de egresados

Cuando se realiza un estudio de egresados en cuanto a sus condiciones laborales debe tomarse en cuenta

Según el manual de Seguimiento de Egresados

- La transición de la educación superior al empleo. De ese modo se notará cómo sus competencias, las condiciones del mercado laboral, las expectativas de los empleadores y la dinámica de los mecanismos de transición interactúan al determinar las relaciones entre la graduación y el empleo inicial. (GRADUA2,2006)
- El desempeño en el empleo y laboral de los egresados en diversas maneras, combinando indicadores tanto subjetivos como objetivos, permitiendo el análisis del nivel de interrelación o divergencia entre la remuneración y el estatus, el uso en el trabajo de los conocimientos adquiridos en los estudios, y un empleo interesante y satisfactorio.

- Una visión de conjunto de los vínculos entre las competencias adquiridas y las tareas laborales actuales.
- Hasta qué punto las condiciones y provisiones de estudio realmente “importan” para su empleo y trabajo subsiguiente.
- El impacto de las motivaciones, expectativas y orientaciones de los estudiantes en sus decisiones y trayectorias profesionales.
(GRADUA2,2006)

2.1.5.3 Graduados

En esta fundamentación teórica los graduados son las personas que concluyeron satisfactoriamente el plan de estudio y obtuvieron el perfil académico-profesional previsto, en virtud de lo cual se le otorga una titulación correspondiente a un grado académico.

El Egresado “es un educando que ha terminado un proceso delimitado, definido, de enseñanza-aprendizaje” para esta investigación se tomarán de igual manera los egresados y graduados ya que en este contexto ambos son una fuente importante de retroalimentación, en tanto que permite a la universidad conocer dónde y cómo está ubicado, su rol social y económico, la forma de reflejar los valores adquiridos durante su formación académica,

Los programas de postgrado deben evaluar las categorías como unidades de análisis para efectuar el juicio valorativo del programa. (Manual, ACAP 2008)

La ACAP dentro de sus unidades de análisis evalúa a los graduados los cuales son definidos como:

.

2.1.5.4 Empleadores

Schomburg (2004) menciona que, para realizar un análisis en cuanto al seguimiento de egresados, los empleadores son las personas que pueden brindar información acerca de temas que difícilmente están disponibles a los graduados.

Esto concierne, por ejemplo, tanto a las necesidades cuantitativas y cualitativas de graduados como a los procedimientos de reclutamiento, esto se relaciona, por ejemplo, con la información acerca de la estructura salarial y de personal.

Los empleadores y de los graduados pueden tener diferentes experiencias en relación a los mismos asuntos, pero cada uno puede dar la mejor información desde su propio punto de vista.

Es importante notar que para que pueda establecerse una relación entre universidades y el mercado laboral debe tenerse en cuenta la situación del egresado en cuanto a la oferta, demanda y condiciones del mismo.

2.2 Mercado Laboral, Sistema Productivo y Educación superior

2.2.1 Mercado laboral

Se denomina mercado de trabajo o mercado laboral al mercado en donde confluyen la demanda y la oferta de trabajo.

El mercado laboral se diferencia de otros tipos de mercados en la cobertura de los derechos laborales y en garantizarlos sistemáticamente, en este sentido, el mercado de trabajo suele estar influido y regulado por el Estado a través del derecho laboral y por una modalidad especial de contratos y los convenios colectivos de trabajo. (Martínez, 2008).

Está conformado por un conjunto de factores que hacen referencia a la población económicamente activa, femenina y masculina, a la edad promedio de los trabajadores, a los niveles de educación, a la demanda y dinámica de los sectores productivos y sociales, a los niveles de capacitación y de formación que estos requieren; a la calidad del trabajo, y está representado por los niveles de subempleo e informalidad, y las escalas de ingresos laborales. (Martínez, 2008)

El mercado laboral como en otros mercados está presente la competitividad, la cual actúa de igual forma que en otros mercados, por ejemplo, cuando existe una sobre-oferta, lograr el éxito laboral es posible si el individuo se destaca como uno de los mejores en el campo profesional, porque de lo contrario se corre el riesgo de quedar relegado y con un salario por debajo de la media,

Se parte del supuesto de que un mejor desempeño en el mercado de trabajo será recompensado con remuneraciones más altas y que las diferencias de remuneración por niveles educativos constituyen una medida de los incentivos financieros que se ofrecen en un país determinado para efectuar mayores inversiones en educación (Carlson, 2002).

2.2.2 Indicadores de Mercado Laboral

Dentro de los indicadores del mercado laboral se encuentran: La PEA está conformada por personas de 15 años o más, que realizan algún tipo de actividad económica, y que están disponibles para trabajar y hacen gestiones para encontrar trabajo. ENEI 2-2014

La XIII Conferencia Internacional de Estadísticos de Trabajo (OIT, 1982) definió tres categorías para clasificar a las personas en edad de trabajar, según su actividad: Población Ocupada Total (POT), Población Desocupada Total (PDT) y Población Económicamente Inactiva (PEI). ENEI 2011

Las estadísticas del mercado laboral están referidas únicamente a las categorías POT y PDT, no obstante, el “buscar trabajo” establece dos categorías para la POT: Población Ocupada Plena (POP), es decir, población que trabaja y no busca trabajo, y Población Sub ocupada Total (PST), o sea, población que trabaja y busca otro trabajo, sea por salario, horario, competencias u otra razón.

2.2.3 Características contemporáneas del mercado laboral a nivel profesional

La situación de los profesionales en Latinoamérica se ha tornado compleja, como lo menciona Tiechler, es importante destacar que el empleo es menos estable comparado con la situación de las sociedades industrializadas y al menos en algunos sectores dentro de los países en desarrollo durante los últimos decenios,

Se puede notar una tendencia a condiciones de empleo inseguras, las cuales han pasado a ser bastante comunes, al menos durante algunos años después de obtenido el título, y los graduados recientes se ven forzados a aceptar empleos de tiempo parcial, una combinación de algunos contratos y empleos breves, o bien empleo por un período de tiempo limitado. (Tiechler, 1998)

Como lo indica Espinoza (2003) la globalización ha producido transformaciones sustantivas en las relaciones laborales. Es un hecho que no precisa de grandes medios de prueba.

Si se analiza lo que ha acontecido en el ámbito del trabajo se encontrará que hay un conjunto de temas recurrentes que se reiteran en los diagnósticos sobre lo laboral en los debates sobre las tendencias de los cambios productivos, en las preguntas relevantes sobre el empleo y en las condiciones de trabajo y, particularmente, en las tensiones por las que atraviesan los actores de la relación laboral, desde la perspectiva de las empresas como desde la de los trabajadores,

estas tendencias pueden percibirse como cambios en el empleo, con altas tasas de desempleo en algunos países.

Según la ENEI 2-2014 la Población ocupada según actividad económica, del Porcentaje total nacional, el 3.2 % son profesionales y de estos profesionales un 1.8 se encuentran ocupados de una forma informal. ENEI 2-2014, Además de tener un 0.5 de subempleo del 11.7% de la tasa de subempleo visible de la población guatemalteca.

Puede notarse que las regiones menos desarrolladas dentro del país tienen en el mercado de trabajo, una tendencia creciente a la inestabilidad del empleo y a altas tasas de rotación, además de los cambios en la normativa laboral, con una tendencia creciente a la desprotección de la parte laboral.

A su vez también existe debilitamiento del rol del Estado como el ente que asigna los recursos y como agente redistributivo del ingreso, con una tendencia creciente a dejar que sea el mercado el que regule el empleo, los salarios y las prestaciones sociales.

El mercado laboral, actualmente se ve afectado al fortalecimiento de la autonomía empresarial no sólo para la toma de decisiones económicas, sino también para definir unilateralmente las condiciones de trabajo y de salarios. los márgenes de rentabilidad que quieren alcanzar para sus negocios. Y si se toma en cuenta que en el casco urbano existe una sobrepoblación de profesionales, se puede notar una tendencia a que los mismos desempeñen puestos que no están acordes a su preparación académica. (ONU,2012)

Es importante indicar que, desde la década de 1990, la tecnología de la información (telecomunicaciones, computadores en red.) ha permitido desarrollar nuevas formas de organización del trabajo al hacer posible la flexibilización de los tipos de contrato, de la localización del trabajo y el horario de trabajo con lo que se ejercen nuevas formas de control dentro de la producción

Estas transformaciones del mercado laboral requieren nuevos modos de organización tanto para los procesos de trabajo como para los procesos de formación educativa.

Los trabajadores son considerados como el capital intelectual dentro de las empresas, considerando este como el principal activo de los mercados, por lo que proveer las condiciones laborales, satisfactorias, para los trabajadores repercute en la productividad y la competitividad dentro de las empresas.

2.3. CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

Las condiciones y medio ambiente de trabajo son elementos reales que inciden directa o in/directamente en la salud de los trabajadores; constituyen un conjunto que obra en la realidad concreta de la situación laboral (Capon,1999, citado por Nicolacci,2008).

Según Nicolacci (2008) Las condiciones laborales están estrechamente vinculadas con la seguridad, la calidad de vida y la salud dentro del trabajo, y son cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias para la salud de los trabajadores, incluyéndose además de los aspectos ambientales y los tecnológicos las cuestiones que tienen que ver con la organización y ordenación del trabajo.

El Programa Internacional para el mejoramiento de las condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (PIACT) citado por Cortez (2007) establece entre sus principios básicos los siguientes:

1. El mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo constituye el elemento esencial en la promoción de la justicia social.

2. En la prosecución de este objetivo es fundamental tener en cuenta que:
- a. el trabajo debería realizarse en un ambiente seguro y salubre;
 - b. las condiciones de trabajo deberían ser compatibles con el bienestar y la dignidad humana de los trabajadores;
 - c. El trabajo debería ofrecer al trabajador posibilidades reales de desarrollar su personalidad y de servir a la sociedad". (Nicolacci,2008)

En el libro derecho del Dr. Rodolfo Capón Filas establece que las condiciones laborales pueden ser:

Condiciones de Acuerdo al modo de Producción, las cuales incluyen:

Clasificación profesional:

Esta condición se refiere a las necesidades operativas del puesto de trabajo, el que tiene implícitas determinadas exigencias para quien lo ejecuta, sean éstas físicas, intelectuales, relacionadas con habilidades, con experiencias y factores de la personalidad.

Existen métodos cualitativos de análisis de puestos que definen analíticamente sus características, lo que permite predeterminar en forma efectiva las particularidades que debe tener el trabajador para desempeñar de manera óptima sus tareas, tanto para el beneficio de la organización como en el suyo propio. Estas técnicas son muy importantes porque ubican al profesional en el puesto adecuado permitiendo al profesional utilizar sus conocimientos y experiencia

Según la carga de trabajo

La carga de trabajo puede definirse como el conjunto de requerimientos mentales y físicos a que se ve sometido un trabajador o una trabajadora para la realización de su tarea. Esta carga puede manifestarse en dos aspectos cuando existe sobrecarga y produce fatiga en donde podrían repercutir en accidentes en la producción o cuando se controlan adecuadamente que repercute en la satisfacción en el trabajo y producción. (Parra, 2003)

Condiciones según el ambiente de trabajo

Puede definirse como las percepciones compartidas por los miembros de una organización, respecto al trabajo, ambiente físico, en que este se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él. Y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo. (Sarmiento 2011)

También puede definirse como el conjunto de variables que intervienen para determinar el estado interno y la salud de la organización. Estas variables son: beneficios, relación superior, supervisión, incentivos, participación, políticas, procedimientos, seguridad, servicios, salarios.

Condiciones en cuanto a Higiene y Seguridad

Desde una perspectiva general, la higiene y seguridad constituyen dos elementos íntimamente relacionados, tendientes a garantizar condiciones personales y materiales de trabajo capaces de mantener un apropiado nivel de salud de los empleados. (Alcantara,2008)

La Organización Mundial de la Salud (OMS) citada por Alcantara define la salud como “un completo estado de bienestar en los aspectos físicos, mentales y sociales” y no solamente la ausencia de enfermedad.

Según la OIT La higiene ocupacional es: la ciencia de la anticipación, la identificación, la evaluación y el control de los riesgos que se originan en el lugar de trabajo o en relación con él y que pueden poner en peligro la salud y el bienestar de los trabajadores, teniendo también en cuenta su posible repercusión en las comunidades vecinas y en el medio ambiente en general.

Tres tipos de agentes condicionan el trabajo:

- a. De naturaleza física: iluminación, ruido, temperatura, etc.
- b. El tiempo: duración de la jornada, períodos de descanso.
- c. Factores sociales dentro de la situación de trabajo: organización informal, status, adjudicación de roles, etc.

Dentro de las condiciones internas que pueden ser de gran valor para los colaboradores dentro de las empresas pueden mencionarse:

Tiempo de trabajo (jornadas laborales)

La jornada de trabajo se encuentra legislada dentro del Código de Trabajo de Guatemala, en el título III, capítulo III “Jornadas de trabajo”.

El tiempo de trabajo efectivo es la permanencia del trabajador bajo las órdenes del patrono

En donde se establece que la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana. Se establece que el trabajo diurno es el que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día

La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana.

Trabajo nocturno es el que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente

Los seguros sociales o médicos

La previsión social en la empresa consiste en ofrecer a los trabajadores unos beneficios sociales a través de unas retribuciones flexibles, compuestas por una serie de productos y servicios, con el fin de motivarlos, fidelizarlos y retenerlos. Este paquete de medidas contribuye a una mejora del bienestar laboral, y a un aumento de la productividad, como resultado positivo para la empresa

El Seguro Social es el instrumento básico de la seguridad social, establecido como un servicio público de carácter nacional.

Para el caso de los trabajadores del Guatemala existe el IGSS el cual tiene por objetivo proteger a la población asegurada contra la pérdida o deterioro de la salud y del sustento económico, debido a las contingencias establecidas en la ley. (IGSS, 2015)

Prestaciones laborales y prestaciones adicionales a la ley

Las relaciones entre trabajadores y patronos en Guatemala, están reguladas tanto por la Constitución Política de la República, en cuyo artículo 102, se establecen las prestaciones laborales mínimas. el derecho del trabajo regula las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores, las cuales se realizan forma dinámica de acuerdo a las situaciones económicas, sociales y políticas de la época, las nuevas formas de vida, y profesionalización que poseen las personas, Es necesario para esta fundamentación teórica identificar cuáles son las prestaciones laborales que están regidas en la constitución de Guatemala, para

poder identificar la situación actual de los egresados en relación a las prestaciones es a las cuales según la constitución tienen derecho como trabajadores.

Bono 14 (Decreto 42-92):

Decretado el dos de julio de mil novecientos noventa y dos por el Gobierno en ése entonces, Jorge Serrano Elías. Éste da derecho al trabajador a devengar un sueldo base anual, siempre y cuando su relación laboral haya tenga cumplidos 12 meses laborados entre las fechas del 01 de julio al 30 de junio del siguiente año, caso contrario, el cálculo se haría de forma proporcional.

Aguinaldo (Decreto 76-78):

Es una prestación la que garantiza la Constitución política de la República de Guatemala y que está emitido en el Gobierno del General Lucas García, dicha prestación tiene por objeto sufragar los gastos de final de año o fiestas navideñas, las fechas que cubre esta prestación están entre el 01 de diciembre al 30 de noviembre del siguiente año, de igual manera si un trabajador solo ha trabajado una fracción de ese tiempo, se le pagará de forma proporcional sobre su sueldo base.

Vacaciones

De acuerdo al Código de Trabajo de la República de Guatemala, cada trabajador tiene derecho a gozar 15 días hábiles de vacaciones por un periodo de un año laborado consecutivo.

Indemnización

La ley establece que el trabajador puede reclamar su indemnización en caso de despido por parte de su empleador, en el caso de ser el trabajador que renuncie a su empleo, el patrono no está obligado a pagar dicha prestación. Código de trabajo de Guatemala (art.82)

Las prestaciones adicionales a la ley

Además de las prestaciones de ley en algunas empresas se cuenta con beneficios adicionales a la ley, las cuales mejoran la oferta laboral y la hacen más atractiva para los candidatos y generan en las empresas menor rotación de personal.

Las prestaciones adicionales que pudieran considerarse más atractivas para los profesionales Según el blog (OCCMundial, 2013), dedicado a la contratación de recursos humanos y según la opinión de los usuarios las prestaciones laborales que más llaman la atención para las personas son:

Seguro Médico

En Guatemala muchos trabajadores por el tipo de contrato que poseen no cuentan con el seguro social, y pese a que los servicios de salud pública no cubren la demanda de la población, para los trabajadores es de vital importancia contar con seguro médico.

Gracias a esta protección el trabajador obtiene **atención médica** sin costo para él y sus familiares, además que puede justificar ausencias por motivos de salud con goce de sueldo.

En Guatemala las empresas con más de tres trabajadores deben de contar con el seguro social. Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (acuerdo número 1123, art,2)

Capacitaciones

Muchas empresas pasan por alto la necesidad de los trabajadores de recibir capacitación y prefieren contratar con gente que domina de antemano las actividades a realizar.

Si bien, la experiencia siempre es importante, cada vez más empresas comprueban los beneficios de entrenar a su personal.

Por ello, recibir instrucción y formación en el trabajo es de vital importancia para cualquier empleado. Como lo indica Silíceo. (2006) la capacitación le permite conocer, practicar, y vivir los principios de las relaciones humanas y de los procesos de comunicación, integración, motivación y manejo de conflictos dentro de una línea de crecimiento personal, familiar y profesional al colaborador, a la vez que responde a las necesidades del puesto y el mejoramiento del desempeño.

Otros tipos de prestaciones adicionales a la ley son: vales de despensa los cuales tienen un valor nominal como el dinero en efectivo, pero son canjeables por bienes en establecimientos predeterminados.

Benefician a los empleados al complementar su salario en la compra de productos de primera necesidad.

Algunas empresas brindan a sus empleados el Seguro de Gastos Médicos Mayores el cual le permite cubrir emergencias de salud o tratamientos médicos resultantes de accidentes o enfermedades, otras prestaciones adicionales con las que puede contar el trabajador en algunas instituciones son los fondos de Ahorro, y los bonos por productividad los cuales representan un incentivo atractivo para los trabajadores respecto a sus percepciones, y también estimulan la competitividad e impulsan el trabajo orientado a objetivos.

Pensión o Jubilación

La jubilación es un derecho comprendido dentro del régimen social que consiste en que el trabajador perciba un dinero mensual hasta su muerte a pesar de ya no estar trabajando, ganado a través de una serie de años de servicios con aportes.

Cuando el jubilado muere, en caso de tener cónyuge o hijos menores, estos pueden seguir cobrando ese beneficio de pensión.

En los sistemas donde la jubilación está a cargo del Estado el dinero para abonar las jubilaciones se obtiene de aportes obligatorios del empleador y del trabajador, Ley de clases pasivas civiles del estado. Decreto Número 63-68

Cabe mencionar la cobertura para los trabajadores del estado.

Artículo 3. COBERTURA. Los trabajadores civiles del Estado o sus familiares señalados en esta Ley, gozarán de la protección y beneficios establecidos en la misma, cuando ocurran las circunstancias siguientes

1 Retiro del servicio; 2. Invalidez; 3. Muerte.

Artículo 4 Las Pensiones que se otorgan con base en esta Ley, son las siguientes:

a) Por Jubilación; b) Por Invalidez; c) Por Viudez; d) Por Orfandad; e) A favor de Padres; f) A favor de hermanos, nietos o sobrinos menores o incapaces, que, a la fecha del fallecimiento del causante, estuvieren bajo su tutela, declarada de conformidad a la ley.

Sindicato:

Según el código de trabajo de Guatemala, artículo 206, sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente, constituidos exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.

Según el diccionario jurídico de derecho laboral (Canabellas, 1993) También se puede definir el Sindicato como la organización continua y permanente creada por los trabajadores para protegerse en su trabajo, mejorando las condiciones del mismo mediante convenios colectivos refrendados por las Autoridades Administrativas del Ministerio de Trabajo.

En esta situación resulta más factible conseguir mejoría en las condiciones de trabajo y de vida; sirviendo también para que los trabajadores expresen puntos de

vista que atañen a toda la colectividad.

Las condiciones según las Repercusiones Tecnológicas y la reinención de las Universidades en Tecnología

En el Espacio Europeo de Educación Superior se promueve la cooperación para adquirir las competencias necesarias para el desarrollo profesional del estudiante durante su futura vida laboral, Las nuevas tecnologías pueden resultar útiles para alcanzar este objetivo (foros, chat, videoconferencia, plataformas educativas, páginas web, bases de datos, etc.)

La nueva sociedad del conocimiento y la tecnología precisa que la educación y este nuevo avance en el mundo digital lleven caminos paralelos para que, desde la primera etapa educativa (Educación Infantil) hasta la Educación Superior tenga cada vez más cabida el mundo de las nuevas tecnologías y nos facilite el tener contacto con nuevas experiencias de aprendizaje y logre un amplio desarrollo de las capacidades

Para las universidades estar a la vanguardia es muy importante, la incorporación de las nuevas tecnologías debería constituir una nueva oportunidad para transformar la docencia universitaria y optimizar la calidad de los aprendizajes de los alumnos,

Junto al enorme potencial del uso de las tecnologías, hoy sabemos que todo aprendizaje es el resultado de un proceso interactivo (otras personas, contexto propio, otros contextos y que existe una correspondencia formal entre los modelos cognitivos en la memoria y la estructura de la web)

Las nuevas tecnologías y las demandas de nuevas competencias han ampliado el espectro de los usuarios respecto al alumnado tradicional que ha finalizado la enseñanza secundaria obligatoria.

Cada vez más aumenta la variabilidad del alumno medio, el cual cada vez es de mayor edad, y a menudo, compagina los estudios con el trabajo, capaz de absorber contenidos educativos con facilidad en los distintos formatos, es una persona que difícilmente consigue adaptarse al horario rígido de las clases y por tanto precisa de la flexibilidad de la educación.

Las nuevas tecnologías hacen posibles nuevas modalidades de enseñanza aprendizaje. Sobre todo, la enseñanza a distancia o semipresencial

La diferenciación entre las sociedades es su actitud al acceso que tienen al conocimiento, el cual pueden adquirir a través de los sistemas educativos con acceso a la tecnología, en este caso, las universidades deben reinventarse para asegurar a las personas un futuro con mejores oportunidades. (Colon,2013)

Las condiciones laborales de los trabajadores pueden verse modificadas, en cuanto a la generación de nuevos puestos de trabajo en donde se pueda aplicar las nuevas tecnologías y es probable con el tiempo y los procesos se produzca la eliminación de puestos de trabajo y la apertura de otros nuevos, creados en función de dicha operación tecnológica (Nicolacci,2008)

Las Condiciones con incidencia mutua entre vida y trabajo

En el seno de la empresa empleador y trabajador deben establecer una relación equilibrada entre la defensa de sus intereses y la consecución de sus fines. El hecho de que los colaboradores puedan tener participación en el contenido del trabajo, en el marco de ciertas directrices permite elevar la calidad de vida en el trabajo y establecer un sentido de pertenencia del trabajador con la empresa, cuyo producto terminado o resultado es visto como aporte propio de cada uno de los trabajadores intervinientes. De esta manera se permite al hombre desarrollarse con un alto grado de compromiso y creatividad, en interacción cooperativa. (Nicolacci,2008)

Condiciones según el Proceso de Trabajo

Según la **ORGANIZACIÓN DEL PROCESO DE TRABAJO** las condiciones laborales incluyen: las relaciones profesionales en la empresa, la participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa, duración de la vida activa y tiempo de trabajo, estabilidad en el empleo.

Estabilidad en el empleo

No hay controversia respecto a que la escasez de empleo y la existencia de empleos de mala calidad constituyen uno de los principales problemas sociales del mundo contemporáneo, porque generan desigualdad e inestabilidad política y social. Y porque, en el plano individual, el tener o no tener un empleo marca el carácter y fija el íter existencial de las personas, toda vez que la vida de ellas en gran medida está trazada en función del empleo. (López,2012)

Como lo indica (Melgar 2011) La estabilidad de los trabajadores en sus empleos es un principio dotado de doble proyección: de una parte, posee una proyección eminentemente social, que se refiere al interés del trabajador a permanecer vinculado a la empresa (interés obvio puesto que el trabajo es medio de vida y vehículo de inserción social de quienes lo prestan.

Por otro lado, también tiene una proyección eminentemente económico-productiva, la cual se refiere al interés del empresario en adaptar el volumen y la duración del trabajo a las necesidades productivas, organizativas o de otra índole, de la empresa.

Para el trabajador es de interés prioritario que exista una protección legal efectiva (de fondo y forma) contra posibles decisiones de los empresarios extinguiendo

arbitrariamente el contrato laboral; en donde pueda garantizarse los derechos de los trabajadores.

Desde el punto de vista empresarial, la estabilidad en el empleo, interesa, ya que el trabajador estable es normalmente un trabajador con mejor formación y con mayor motivación el cual genera productividad a la empresa pues se reduce la rotación de personal. Importa, pues que esa estabilidad sea compatible entre el desarrollo de la empresa y las necesidades de los trabajadores. Las competencias adquiridas en la formación de los profesionales son indispensables para su desempeño, siendo las de carácter genérico según el proyecto Tunning, para América Latina, las mínimas para poder desarrollarse satisfactoriamente en el ámbito laboral.

En el ámbito laboral las competencias genéricas más valoradas por los empleadores y las cuales pueden brindar a los egresados mayor motivación en la inserción laboral actualmente son:

Trabajo en equipo: Los responsables de selección otorgan mucha importancia a la necesidad de que los trabajadores sean capaces de trabajar cómodamente codo con codo con otros compañeros o departamentos dentro de la corporación

Resolución de problemas Se valora positivamente que los candidatos sepan tomar decisiones con el objetivo de evitar y solucionar posibles incidentes durante el desarrollo de su actividad laboral.

Comunicación eficaz: Las empresas demandan profesionales capaces de comunicarse verbalmente con personal dentro y fuera de la organización.

Organización Los que demuestren habilidad para planificar y priorizar tareas tendrán más posibilidades de hacerse con el puesto de trabajo que les interesa.

Análisis y procesamiento de información Ya lo dice el dicho "la información es poder"; por ese motivo, los profesionales que demuestren tener capacidad para seleccionar y determinar qué contenido resultan de interés, serán muy valorados en el mercado laboral.

Análisis de datos cuantitativos: Las cifras forman parte de la dinámica diaria de cualquier empresa. Los que se desvelen con habilidad para procesar dichos datos conseguirán llamar la atención de los seleccionadores.

Conocimientos técnicos relacionados con el trabajo: Una vez fuera de las aulas, la teoría pasa a un segundo plano dejando el protagonismo a la parte práctica. Conseguirán puntos extras quienes acumulen conocimientos técnicos sobre en qué consiste la actividad a desarrollar.

Manejo de los programas de software: Ya no es suficiente con saber conocimientos de ofimática a nivel de usuario. Lo que las corporaciones demandan a sus candidatos es que tengan conocimientos expertos sobre los programas de software de un ordenador.

Edición y redacción de informes Para el buen funcionamiento de una empresa es necesario que cada paso quede registrado correctamente. Por tanto, se buscan profesionales con capacidad para elaborar informes completos y con el contenido claro y específico.

Venta y marketing: Aunque la actividad empresarial no sea la venta, se tendrá en cuenta a aquellos profesionales que sepan cómo gestionar la imagen de la corporación y cómo posicionarla en el mercado, al mismo tiempo que sean capaces de posicionarse como activos influyentes dentro la de plantilla.

La acreditación de las competencias debe de tener 3 características para ser útil para el mercado de trabajo.

- A) Visibilidad para los empleadores y asociaciones profesionales, es decir que se sepa cuáles son las habilidades concretas que esa acreditación indica,
- B) Transferibilidad de un sector educacional a otro, es decir que esas competencias puedan servir para poder continuar con los estudios en la formación profesional, y que las habilidades se complementen con conocimientos técnicos, o practica laboral para su inserción al mercado.
- C) Que puedan trasladarse de un puesto de trabajo a otros, de una empresa a otra, que sean esas habilidades sean conocidas transversalmente. (Gallart y Jacinto, 1995)

Contrato de trabajo

El contrato de trabajo es muy importante en la evaluación de egresados ya que es un acuerdo vinculante entre dos partes, la empresa y el empleado, y está diseñado para dar seguridad y protección a ambas partes.

Es importante pues en él están definidas claramente las obligaciones, las condiciones y los acuerdos en los términos del empleo, necesarios para realizar mediciones de condiciones de estudios de egresados.

La estabilidad laboral va muy de la mano con los contratos de trabajo, según el código de trabajo en su artículo 18 indica que un contrato de trabajo es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador) queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

Existen diferentes tipos de contrato el contrato indefinido, es en el que no se especifica la fecha para su terminación. El contrato a plazo fijo, en el cual se especifica la fecha para su terminación, o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como conclusión de una obra

Lo que determina que un empleado sea fijo es lo siguiente

- Que la labor sea regular, constante e indefinida;
- Que la labor ejecutada sea de carácter permanente; y
- Que haya una subordinación del que ejecuta la labor hacia quien la reciba.

(Hernandez, 2010)

El contrato de obra determinada es cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores

hasta que estas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo o sea la obra realizada. Este contrato de trabajo se diferencia del contrato de trabajo por tiempo indefinido en que al pactarlo las partes condicionan su vigencia a la ejecución del trabajo que se va a realizar. (Hernandez,2010)

Condiciones laborales en función de la Distribución de los Resultados

Estas condiciones incluyen el régimen de remuneraciones

Formas de remuneración

El contrato de trabajo supone la existencia de la prestación de servicios, vínculo de subordinación y dependencia del trabajador en relación a su empleador y, finalmente, el pago de una determinada suma por tales servicios, que recibe el nombre de remuneración.

El pago de la remuneración es la principal obligación que asume el empleador. Dentro de las condiciones laborales una de las más importantes es la remuneración recibida, ya que esta debe ser equitativa y satisfactoria que le permita al trabajador y a su familia una condición de dignidad humana. Como lo indica (Urquijo,1997 citado por Manzo y Moncayo) el empleado, se interesa en invertir trabajo, dedicación y esfuerzo personal, conocimientos y habilidades, si recibe la retribución adecuada, y las organizaciones se interesan en invertir compensación para las personas, si reciben contribuciones que le permitan el alcance de sus objetivos.

Para Manzo y Moncayo, el salario pagado con relación al cargo ocupado constituye sólo una parte del paquete de compensaciones que las empresas suelen ofrecer a sus empleados. En general, la remuneración comprende muchas otras formas, además del pago en salario: una considerable parte de la remuneración total está constituida por los beneficios sociales.

Como lo menciona Chiavenato (2002), la remuneración cuando se realiza de una manera conveniente le permite los colaboradores de la empresa brindar un esfuerzo y dedicación a la organización, lo cual es visto como una inversión de manera que los trabajadores alcancen sus objetivos de allí surge la remuneración total, la cual se divide en remuneración básica(salarios mensual o salario por hora), incentivos salariales, (bonos y participación de los resultados) y prestaciones (seguro de vida, seguro de salud, comida subsidiada etc.)

Dentro de estas remuneraciones se puede mencionar

La remuneración ordinaria, es aquella que percibe el trabajador en forma quincenal o mensual, y que nacen como consecuencia de la retribución de los servicios prestados, lo que determina que su pago tenga lugar con cierta periodicidad como, por ejemplo, el sueldo, la comisión, etc.

Remuneraciones extraordinarias son aquellas que nacen a título de retribución de servicios prestados esporádicamente, en cuyo caso el pago se verifica cuando se acredita el cumplimiento de los requisitos que se fijan para impetrarlos. Un caso típico de este tipo de remuneración es el sobresueldo u horas extraordinarias.

Remuneraciones especiales son aquellas que se originan en razón de cumplirse con condiciones especiales de cada institución tales como aguinaldos, bonos, prestaciones adicionales, etc., en el ministerio de educación a los profesionales se les brindan bonos incentivos dependiendo del puesto los cuales pueden ser clasificados en bono por servicios ,bono 8% bono 10%, bono ajuste salario mínimo ,bono reajuste al salario, complemento personal gastos de representación ,bono 66-2000 ,bono profesional (Mineduc, 2014)

La Universidad de San Carlos de Guatemala cuenta con un Manual de clasificación Presupuestal en donde están desglosados los salarios y prestación a las cuales sus trabajadores tienen derecho el permanente, posee alguno bonos como lo son: Complemento personal al salario del personal permanente.

Corresponde a la remuneración adicional al sueldo base del personal permanente en el interior y exterior del país, derivada de la aplicación de la "Ley de Salarios de la Administración Pública" y el otorgamiento de los pasos salariales contenidos en los "Planes de Clasificación de Puestos y Administración de Salarios".

Complemento por antigüedad al personal permanente. Corresponde a la remuneración adicional al sueldo base del personal permanente, derivado del "Bono por antigüedad", a que tienen derecho los trabajadores públicos por el tiempo de servicios continuos prestados al Estado, de conformidad con la disposición legal que le da origen.

Complemento por calidad profesional al personal permanente. Corresponde a la remuneración adicional al sueldo base del personal permanente, derivada de la "Bonificación profesional", a que tienen derecho los trabajadores profesionales colegiados activos, de acuerdo a la disposición legal que le da origen.

Complementos específicos al personal permanente. Corresponde a la remuneración adicional al sueldo base del personal permanente, por bonos específicos, derivados de la emisión de decretos, acuerdos, suscripción de pactos colectivos de condiciones de trabajo y otras Manual de Clasificación Presupuestaria para la Universidad de San Carlos de Guatemala. . . # 3 disposiciones legales, tales como: bono de riesgo, bonificación de responsabilidad de tránsito aéreo y la bonificación extrasalarial del Banco de Guatemala, Fondo de Regulación de Valores y Superintendencia de Bancos.

Complemento por transporte al personal permanente. Corresponde a la remuneración adicional al sueldo base del personal permanente, derivada del "Bono de transporte", a que tienen derecho los trabajadores públicos de la Ciudad Capital, para compensar sus gastos de transporte al trabajo, de conformidad con la disposición legal que le da origen.

Derechos de escalafón. Comprende los pagos adicionales al sueldo base del empleado o trabajador, como resultado de la aplicación estricta de las correspondientes escalas de salarios contempladas en leyes especiales de relaciones laborales.

Complemento por diferencial cambiario al personal en el exterior. Corresponde a la conversión de moneda nacional en divisas extranjeras, al tipo de cambio, para el pago de sueldos del personal permanente en el exterior

Dentro de las remuneraciones como una obligación del patrono se encuentran los salarios

Los Salarios.

Según el artículo 88 del código de trabajo el Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste.

Según este artículo tiene algunas formas para estipularse las cuales son: unidad de tiempo, unidad de obra, participación de utilidades, ventas o cobros.

Para la fijación del salario según el artículo 89 del código de trabajo debe tomarse en cuenta, para cada clase de trabajo, la intensidad y calidad del mismo, clima y condiciones de vida.

Así mismo indica que a trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual, el que debe comprender.

Salario mínimo,

Según el artículo 103 del código de trabajo, todo trabajador tiene derecho a devengar un salario que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia. Este salario debe fijarse periódicamente. Atendiendo a las modalidades de cada trabajo, de conformidad con el Acuerdo Gubernativo No. 303-2015 publicado en el Diario de Centroamérica el 30 de diciembre de 2015, se estableció el nuevo salario mínimo a partir del uno de enero de 2016. Siendo este Q.2,747.04, para actividades agrícolas y no agrícolas y Q.2,534.15 para actividades exportadoras y de maquila.

2.3.2 Actividad económica de profesionales y su relación con la educación

Las actividades económicas son aquellas que permiten la generación de riqueza dentro de una comunidad (ciudad, región, país) mediante la extracción, transformación y distribución de los recursos naturales o bien de algún servicio; teniendo como fin la satisfacción de las necesidades humanas.

Las actividades económicas de los profesionales profesional tienen la finalidad de intervenir en la producción o distribución de bienes o servicios, con el objetivo de crear un excedente. (ganancia)

En este sentido, las competencias básicas para el trabajo se convierten en una necesidad a ser cubierta por las instituciones de educación superior.

La necesidad de que las personas puedan ser competentes y calificadas para el mercado laboral actual debe de ser una prioridad para estas instituciones,

Por ejemplo 'Un empleado no calificado puede tener valiosos talentos, pero la empresa no podrá darse el lujo de aprovecharlos si ellos no están certificados por el sistema educativo' (AKERLOF, 1970 citado por Carlson, 2002), menciona que: Existe un consenso creciente sobre la necesidad de medir las habilidades y el capital humano en alguna forma más útil que por el número de años de enseñanza cursados o por clasificaciones bastante generales de los niveles educativos alcanzados, que miden la duración, pero no el contenido o la calidad de la enseñanza.

En cuanto a las competencias profesionales las universidades deben tener muy en cuenta que su papel en la formación de profesionales es indispensable, y que los estudiantes puedan obtener competencias básicas y específicas para su posterior desarrollo en el mercado laboral.

La reflexión sobre la relación entre competencias y empleo es muy antigua, la búsqueda de una mejor manera de predecir un desempeño productivo en el lugar de trabajo, está relacionada con las competencias obtenidas por el estudiante durante su formación profesional en la universidad, más allá de medidas de inteligencia, personalidad y conocimientos. González y Wagenaar indican que las competencias profesionales son definidas como: "una combinación dinámica de atributos, en relación a conocimientos, habilidades, actitudes y responsabilidades, que describen los resultados del aprendizaje de un programa educativo o lo que los alumnos son capaces de demostrar al final de un proceso educativo" (González J. y Wagenaar 2004).

Según la OIT, en su glosario de términos identifica la competencia profesional como la idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones referidas para ello, la cual está estrechamente relacionado con el perfil que se espera los graduados puedan tener.

Perfil profesional del egresado

Los perfiles profesionales son un conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona para asumir en condiciones óptimas las responsabilidades propias del desarrollo de funciones y tareas de una determinada profesión. (Colon, 2013)

Como lo indica Colon (2013) Los perfiles de egresados, ofrecen un detalle de las habilidades y capacidades que el profesional ha desarrollado durante su formación y que lo capacitan para realizar determinadas actividades.

El perfil del egresado de la Maestría en Educación para el desarrollo debe poseer las siguientes competencias:

Conocimientos amplios de las áreas fundamentales de la Educación como: pedagogía, psicología, filosofía, asesoría y orientación escolar, historia y metodología de la investigación. Conocimientos especializados en áreas de docencia y administración educativa.

Habilidades para solucionar problemas educativos, utilizando para ello, en forma interdisciplinaria, los conocimientos adquiridos. Habilidad para generar proyectos innovadores que mejoren la calidad del proceso.

Habilidad para investigar problemas educativos relacionados con su práctica. Compromiso social y actitud ética que guíen sus decisiones en beneficio de la Educación.

Trayectoria Laboral

La inserción laboral es la principal meta que se persigue tras el periodo de formación Universitaria, una vez acabados los estudios, los egresados vivirán un proceso de transición de la universidad al mercado laboral.

Las trayectorias laborales permiten conocer a través de los actores, la forma en que se construyen las actividades específicas que éstos realizan, así como la ubicación física de la ocupación, y el papel de las instituciones, las redes institucionales en las cuales las personas han trabajado y los tipos de empleo, así como la forma en que los sujetos se apoyan en el capital social y cultural, los cuales proporcionan soporte al proceso de ingreso al mercado de trabajo. (Jiménez, 2009)

Teóricamente, dichos estudios también se orientan desde distintas perspectivas, que permiten interpretaciones diversas de las situaciones que vive el individuo en el mercado de trabajo: psicológica, sociológica, económica, educativa o a partir de enfoque multidisciplinarios. (Jiménez,2009), los sujetos de estudio de las trayectorias laborales pueden ser los egresados de una profesión en particular o los egresados de varias instituciones de educación superior.

A partir de los años 90 tras la globalización y las crecientes búsquedas de competitividad. Se utiliza el modelo de competencias en la gestión del trabajo, en el cual las empresas valoran más a los candidatos que tienen altos niveles de escolaridad, existen nuevos criterios que valorizan las competencias relativas a la movilidad del trabajador y su compromiso con la empresa, y la investigación y formación continua

Desde el punto de vista laboral, la competencia se entiende como la capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño (estándares de calidad) en un determinado contexto de trabajo.

Se pretende que los referentes de calidad que las instituciones de educación superior puedan brindar a la sociedad profesionales que puedan poner en acción

en forma armónica diversos conocimientos (saber), habilidades (saber hacer) y actitudes y valores que guían la toma de decisiones (saber ser)

La transición laboral

Es el período que transcurre durante el proceso de búsqueda y consecución del primer empleo o de un empleo regular después de la obtención de un grado universitario. (DAAD,) esta transición requiere del análisis del proceso.

Por su parte Tiechler menciona que el inicio de la transición laboral puede definirse “como el período de la vida en que la búsqueda de trabajo comienza absorber una substancial cantidad de tiempo, esfuerzo y dedicación”.

Según ESTUDIO DE SEGUIMIENTO DE EGRESADOS DE PROGRAMAS DE POSGRADO REGIONALES CENTROAMERICANOS, indica que la transición laboral ha recibido mayor atención a consecuencia de las crecientes dificultades que los nuevos egresados experimentan para emplearse adecuadamente, al mismo tiempo de indicar que es necesario detectar si el origen de las dificultades que puedan encontrarse en la satisfacción de dichas expectativas y la asociación de la formación impartida en la universidad, pertinencia de la carrera, condiciones coyunturales del mercado laboral o a una situación de recesión de la economía. .

Según el estudio de seguimiento de egresados DAAD, la transición laboral constituye en un elemento claro de evaluación de la oferta académica y del desarrollo curricular de la carrera.

DAAD indica que la finalización de la transición laboral puede ser intervenida con programas de apoyo y acompañamiento desarrollados por las instituciones de educación superior a favor de sus graduados y que este proceso termina cuando el graduado logra obtener un empleo regular, estable y acorde al área en que ha recibido su formación profesional.

Desempeño laboral del egresado

La relación entre universidad y mercado laboral ha sido causa de estudio por el impacto que los profesionales brindan a la sociedad, los esfuerzos por comprender esta relación han llevado a adoptar mecanismos por los cuales una institución de educación superior comprueba la calidad de su quehacer educativo a través del desempeño de sus egresados.

Chiavenato indica que el esfuerzo de cada individuo (profesionales en este caso) está en función del valor de las recompensas ofrecidas y de la probabilidad de que éstas dependan de su esfuerzo, el cual está dirigido, por una parte, por las capacidades y habilidades del individuo y, por otra, por las percepciones que él tiene del papel que debe desempeñar. (Chiavenato,2002)

La evaluación del desempeño en toda institución se hace necesaria ya que es una apreciación del desempeño del potencial de desarrollo del individuo en el cargo. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades de alguna persona, posee y obtuvo durante su formación profesional y experiencia adquirida. (Chiavenato, 2002)

La Importancia de generar profesionales con excelencia se refiere también al hecho de entender que una profesión es una actividad comunitaria, la cual brinda a la sociedad un bien específico, puesta al servicio de los demás, la cual debe desempeñarse con ética profesional, proporcionar a la sociedad los bienes y servicios que contribuyan al logro de una vida digna y plena

De esta forma, la ética profesional contribuye a que el ejercicio profesional no se transforme en una práctica estrecha y limitada que se oriente al desempeño en sí mismo y se centre sólo en asegurar las acciones y ejecuciones sin considerar la responsabilidad que involucra su actuación como parte sustantiva de su profesionalidad

2.4 Contexto de los estudios de postgrado en cuanto a la oferta laboral

Guatemala actualmente afronta problemas sociales dentro de los cuales puede mencionarse, el subempleo, el cual, según la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos en Guatemala, se muestra que, existe un 14.4 % de subempleo en Guatemala en la población económicamente activa, ya que, aunque se encuentra ocupada, labora menos de la jornada ordinaria de trabajo y desea trabajar más, con respecto a ese tema, la condición de subempleo visible, un 2.3% de esa población son profesionales. (ENEI 2-2014)

En Guatemala la población joven es un 26.7%, la cual tiene más opciones para emplearse. Aproximadamente de los 15 a los 29 años existe mayor demanda en el mercado laboral, después de la edad de 30 años se exige más competencias en las personas, las cuales pueden tener mejores ofertas de trabajo, sin embargo, se exige que sean más especializadas y por lo mismo se va reduciendo el mercado laboral al cual pueden aplicar.

Por lo que se hace necesario que las personas realicen estudios universitarios y de postgrados que les permitan tener acceso a la demanda laboral.

En cuanto a la educación superior del nivel de Postgrado en Guatemala puede mencionarse que es de privilegiados ya que de la población graduada del nivel diversificado muy pocos ingresan a la Universidad, y de estos pocos logran concluir una profesión universitaria por diversos factores como la sobre población estudiantil, altos índices de deserción, repitencia, recursos escasos, desarticulación de los distintos niveles educativos lo cual provoca la baja calidad académica de los estudiantes universitarios, (González, 2011).

Por lo que el ingreso de estudiantes a los postgrados se ve limitado.

En Guatemala para el año 2016, existen 14 universidades una de ellas publica y las otras 13 privadas, en la mayoría de ellas se brinda los programas de estudios de postgrado en diferentes facultades, pero en todas las universidades son autofinanciables,

Existe una extensa oferta universitaria para todos aquellos que deseen superarse profesionalmente, en el país las diferentes universidades en su mayoría cuentan con programas de postgrado, sin embargo, el mercado laboral tan limitado muchas veces no responde a las necesidades de los graduados de postgrado.

En la Universidad de San Carlos de Guatemala existen doctorados y maestrías en sus diferentes facultades, como lo muestra el catálogo de estudios de postgrado 2015, los cuales cubren tres áreas académicas: Ciencias de la Salud, Ciencias Social-Humanística y Científico-Tecnológica. Para el año 2016 se ofrecen los niveles de especialidad, maestrías y doctorados en dichas áreas.

2.4.1 La Facultad de Humanidades, Maestría en Educación para el Desarrollo

La facultad de Humanidades dio inicio a sus programas de postgrado en el año 1985, y fue en el año 2006, cuando se aprueba la **Maestría en Educación para el Desarrollo**,

Según el reglamento del SEP los estudios de postgrado en su artículo 2: “Son aquellos estudios que se programan y realizan en las unidades académicas de la Universidad, para ofrecer a los graduados la oportunidad de actualizar sus conocimientos, diversificar sus campos de actividad profesional y especializarse en áreas particulares de la ciencia, la técnica y las humanidades, así como contribuir a la formación de docentes e investigadores de nivel superior.

El Director de Postgrados de la Facultad de Humanidades, como miembro del Consejo Directivo, presentó la documentación que contiene el proyecto del programa de Maestría en Educación para el Desarrollo para implementarla en dicha Facultad, explicando ampliamente los contenidos de la misma y solicitando la aprobación correspondiente. El mencionado proyecto fue aprobado por la respectiva Junta Directiva según consta en la transcripción del Punto DÉCIMO QUINTO del Acta 15-2006 de ese Órgano de Dirección.

Después del análisis y de las respectivas reflexiones, considerando que se cumplieron con los requisitos establecidos para programas afines en la Universidad

de San Carlos y por la trayectoria de los Estudios de Postgrado en la Facultad de Humanidades, que es responsable de la calidad académica de los mismos, de conformidad con las atribuciones que le confiere el Reglamento del Sistema de Estudios de Postgrado, el Consejo Directivo ACORDÓ:

1) Aprobar la propuesta de la Facultad de Humanidades para la implementación del programa de estudios de Maestría en Educación para el Desarrollo y reconocimiento de Cincuenta y Un Créditos (51) Académicos en cinco Semestres, de acuerdo a la documentación presentada cuya copia formará parte de este expediente y su original se remitió a los interesados firmado, sellado y foliado, para que con base en el mismo se proceda a la ejecución de dicho programa.

2) Autorizar la inscripción en el Departamento de Registro y Estadística de los estudiantes participantes en este programa, pagando las Cuotas de Aplicación General establecidas por el Consejo Directivo del Sistema de Estudios de Postgrado, según la propuesta aprobada, además, la Facultad de Humanidades podrá brindar el apoyo necesario de acuerdo a los artículos 69 y 70 del Reglamento de dicho Sistema.

3) Establecer que debe realizarse la auto-evaluación de este Programa al finalizar la cohorte de estudiantes inscritos y presentar la documentación correspondiente al Consejo Directivo para que pueda conocer los resultados de lo ejecutado.

Hasta la fecha en la Maestría de Educación para el Desarrollo, ha habido cohortes en los años 2006, 2007, 2008,2009, en donde ha habido una eficiencia terminal de 25%, según las actas del departamento de postgrados de la facultad de Humanidades.

Ya la fecha no se han realizado estudios sobre seguimiento de egresados en cuanto a las condiciones laborales que los graduados y estudiantes presentan, que puedan permitir realizar el diagnostico necesario, para brindar la información requerida para el Consejo Directivo, así como asegurar la calidad del servicio, y la satisfacción del estudiante.

En los años posteriores al año 2010 no hubo graduados de cohortes de Maestría en Educación para el Desarrollo, lo cual da un indicio de que debe evaluarse esta situación, para poder descifrar debilidades y fortalezas que permitan servir como fuente para decisiones futuras, en la formación de las siguientes cohortes de esta maestría, así como permitir conocer el desarrollo profesional de los graduados y su vinculación con el medio.

De lo expuesto con anterioridad se puede concluir que la calidad de la educación brindada es valorada a partir del desempeño profesional, y de las oportunidades de formación a las cuales el individuo tuvo acceso.

También que la información de las condiciones laborales de los profesionales puede ser obtenida a través de estudios de egresados que pueden ayudar además a identificar posibles deficiencias en un programa educativo implantado y que sirve de base para la planificación de futuras actividades académicas, que respondan a las necesidades del mercado laboral y de la sociedad en general.

Capítulo III

Análisis de Resultados

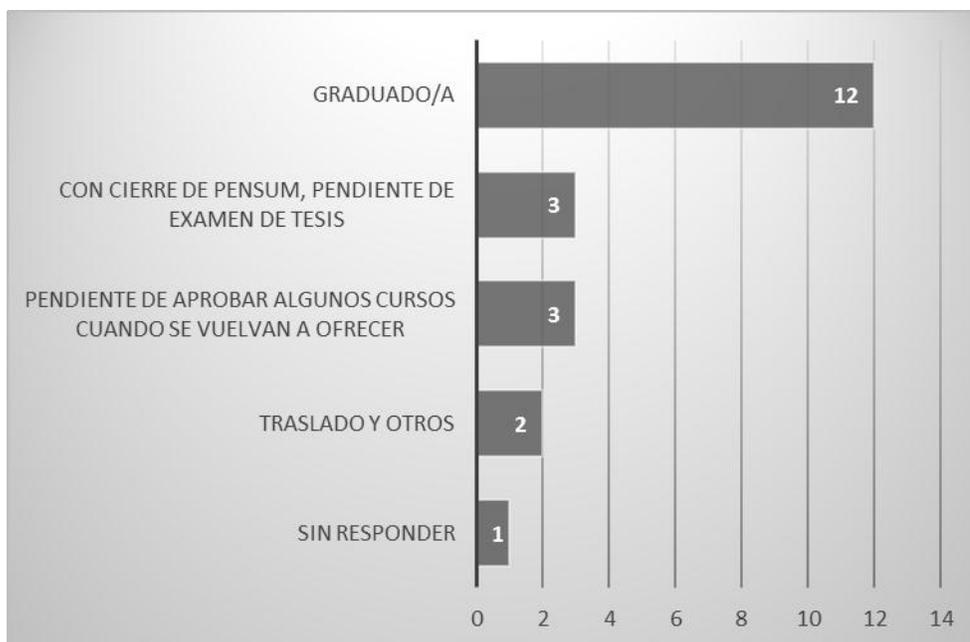
Los resultados de la presente investigación permiten identificar la composición de los grupos de estudiantes y graduados que respondieron a la encuesta, clasificándolos por su grupo étnico, idioma materno, situación actual de pareja, número de hijos, así como su situación actual dentro del programa de maestría de educación para el desarrollo.

También incluye datos propios del estudio de egresados en cuanto al rubro de empleo, incluyendo información sobre situación laboral actual, tipo de ocupación, actividad económica, servicios que presta, relación entre formación y empleo, rangos salariales, condiciones laborales.

Y finalmente en estos resultados se presenta la opinión de los egresados en cuanto a la dificultad para la obtención de empleo para los egresados de esta Maestría.

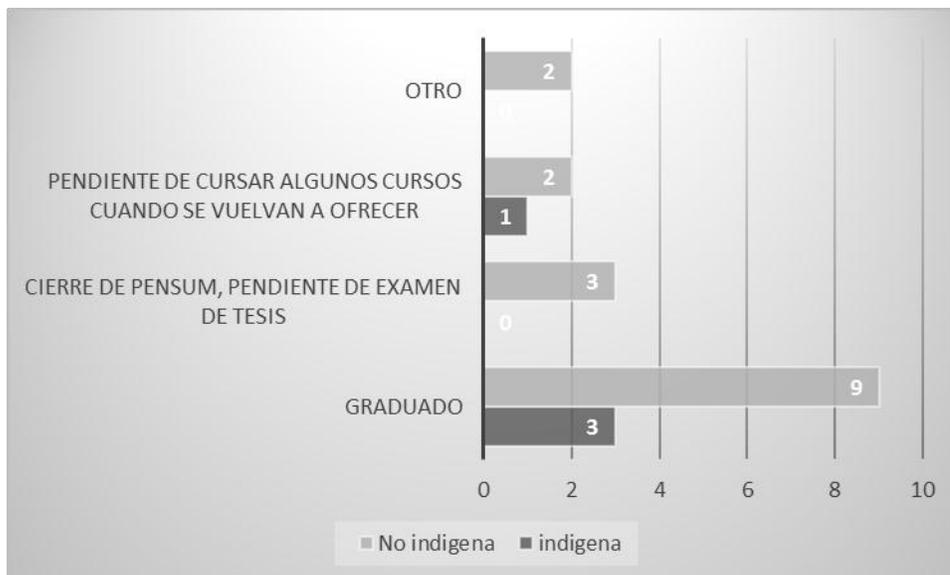
1.1 Información Demográfica

Gráfica 1. Maestría en Educación para el Desarrollo FAHUSAC: Situación en la que se encuentra el encuestado en relación al programa (en cifras). Año 2016.



En la categoría de situación dentro del Programa de Maestría de Educación para el Desarrollo, 12 personas están graduadas a la fecha, 3 tienen pendiente la entrega de su tesis y 3 no han concluido la maestría porque tienen algunos cursos pendientes por aprobar, estando en espera de que se vuelvan a ofrecer. Se reportaron 2 casos más que se cambiaron de programa o se retiraron del mismo.

Gráfica 2. Maestría en Educación para el Desarrollo FAHUSAC: Grupo Étnico al que pertenece el encuestado al programa (en cifras). Año 2016

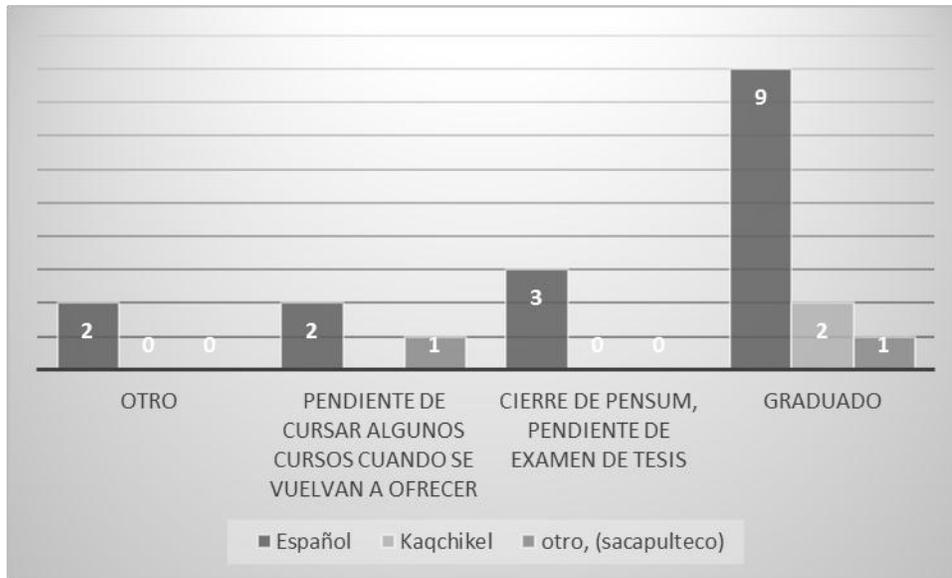


En términos generales puede afirmarse que la mayoría de los estudiantes y egresados del Programa de Maestría en Educación para el Desarrollo pertenecen a una comunidad no indígena, siendo estos 9 graduados 3 con cierre de pensum, 2 pendientes de cursar algunos cursos y 2 que se trasladaron. A su vez se muestra que 3 personas graduadas y 1 persona que sigue como estudiante, pertenecen al grupo étnico indígena.

En cifras completas 17 personas pertenecen al grupo étnico no indígena y 4 al grupo étnico indígena uno de ellos no reporta su situación actual en el programa.

Grupo étnico al que pertenecen	Total
Indígena	17
No indígena	4

Gráfica 3. Maestría en Educación para el Desarrollo FAHUSAC: Idioma Materno que posee el encuestado en el programa (en cifras). Año 2016

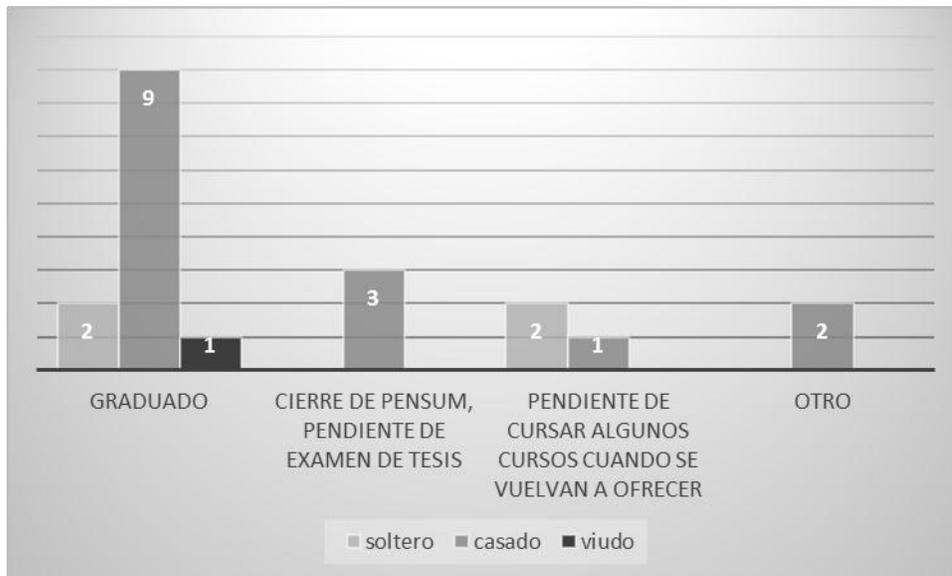


En la gráfica 3 se encuentra el idioma materno de los estudiantes y graduados, mostrando que el idioma predominante es el español con 9 graduados hablantes, 3 con cierre de pensum, 2 estudiantes pendientes de cursos y 2 con traslados o retiros, también puede identificarse que el Kaqchikel es el segundo idioma de este programa siendo el idioma materno de 2 graduados.

En cifras totales 16 de las personas encuestadas, su idioma materno es el español y 2 son hablantes de Kaqchikel y otras dos personas reportaron hablar otro idioma materno, siendo uno de ellos el Sakapulteco.

Idioma Materno	Total
Español	16
Kaqchikel	2
Sacapulteco	1
Otro	1
No respondió	1

Gráfica 4. Maestría en Educación para el Desarrollo FAHUSAC: Situación de pareja de los encuestados en el programa (en cifras). Año 2016



Considerar las situaciones laborales específicas en que estos profesionales se desempeñan influye en la calidad de vida y su permanencia activa en el mercado de trabajo.

La información obtenida indica que de los egresados 15 personas de 21 son casados, siendo las cifras nueve graduados y tres con cierre de pensum y tres estudiantes pendientes de cursar algunos cursos, puede notarse que seguidamente se encuentran los solteros, de los cuales dos son graduados y dos son estudiantes pendientes de cursar cursos, un graduado es viudo.

Tabla 1. Maestría en Educación para el Desarrollo FAHUSAC: Número de hijos que poseen los encuestados en el programa (en cifras). Año 2016

No. De hijos	Graduado/a	Con cierre de pensum, pendiente de examen de tesis	Pendiente de aprobar algunos cursos cuando se vuelvan a ofrecer	Otra (especifique)
0	1	0	1	0
1	1	0	0	0
2	5	1	0	0
3	0	0	1	1
4	2	2	0	1
5 ó más	3	0	1	0
Total	12	3	3	2
No respondió	1			

Es importante mencionar que para lograr una calidad de vida adecuada, debe existir equilibrio y las cargas familiares, ambos rubros se influyen directamente, los resultados en este rubro fueron; 12 graduados que contestaron esta pregunta, y puede mencionarse que 5, tienen dos hijos, seguido por una frecuencia de 3 que cuentan con cinco o más hijos y posteriormente 2, que tienen cuatro hijos; Por lo que puede inferirse que los graduados cuentan en su mayoría con responsabilidades de familia de por lo menos cuatro personas por familia.

Con respecto a los estudiantes se muestra que 2 estudiantes con cierre de pensum tienen cuatro hijos y los estudiantes pendientes de cursar algunos cursos cuando vuelvan a ofrecerse se encuentran entre el rango de 3 a 5 o más hijos.

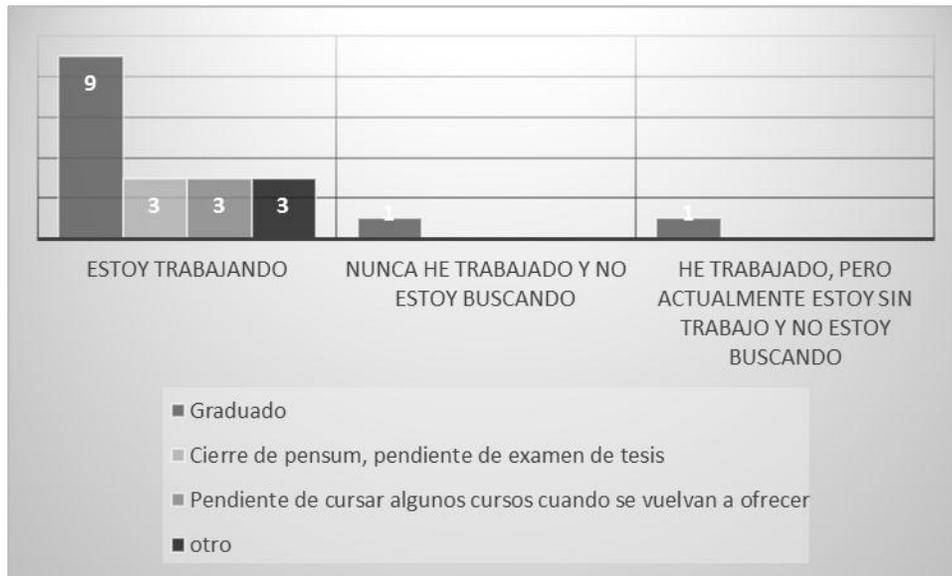
II Empleo

En esta sección se presentan algunos de los resultados más relevantes acerca de la situación en cuanto al mercado laboral de los egresados de la Maestría en Educación para el Desarrollo.

Tabla 2. Maestría en Educación para el Desarrollo FAHUSAC: Situación laboral actual de graduados y estudiantes (en cifras y porcentajes). Año 2016.

Situación Laboral actual de egresados del programa.		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Estoy trabajando	18	85.7	90.0	90.0
	Nunca he trabajado y no estoy buscando	1	4.8	5.0	95.0
	He trabajado, pero actualmente estoy sin trabajo y no estoy buscando	1	4.8	5.0	100.0
	Total	20	95.2	100.0	
No respondió		1	4.8		
Total		21	100.0		

Gráfica 5. Maestría en Educación para el Desarrollo FAHUSAC: Situación laboral actual de los encuestados en el programa (en cifras). Año 2016



Del total de egresados que contestaron la encuesta, se encuentran laborando actualmente 9 graduados, y 9 estudiantes, y únicamente 2 graduados no se encuentran trabajando, pero no están en busca de un trabajo.

Tabla 3. Maestría en Educación para el Desarrollo FAHUSAC: Ocupación o labor actual que realizan los graduados y estudiantes (2016.)

Ocupados sólo en la USAC
1. Asesor en la Dirección General de Docencia DIGED de la USAC, con permiso laboral de la Facultad de Humanidades
2. Catedrático de tiempo completo, de lunes a viernes, de 13:00 a 18:00 horas, imparto 5 cursos diferentes.
3. Coordinar la Facultad de Humanidades en San Pedro Soloma
4. Docente del Ejercicio Profesional Supervisado EPS
5. Planificar, programar y desarrollar actividades de formación y capacitación para personal con funciones de docencia, administración y servicio.
Ocupados en la USAC y el Ministerio de Educación
1. Catedrático de contabilidad en el Ministerio de Educación y docente de la Facultad de Humanidades en jornada matutina
2. Docente titular I en la Universidad de San Carlos y catedrática en el Ministerio de Educación
Ocupados en labores relativas al sector educación, sin especificar lugar de trabajo
1. Asesoría y orientación curricular
2. Diseño pruebas estandarizadas, redacto ítems, realizo análisis de ítems, redacto informes, capacito y valido instrumentos
3. Educación de adultos
4. Investigación sociolingüística para la educación bilingüe
5. Tengo la dirección y administración de un Centro Educativo Privado, con el nivel primario, ciclos básico y diversificado.
6. Trabajar sobre políticas educativas, planificación, ejecución de proyectos, asesoría y acompañamiento educativo
Ocupados en labores diferentes al sector educación
1. Trabajadora Social en Ministerio de Desarrollo Social, tema ficha económica.
2. Planeación y proyectos de desarrollo institucional
3. Supervisión de personal técnico en Laboratorio Clínico y Banco de Sangre, administración del laboratorio en Hospital Pedro de

Bethancourt en Antigua Guatemala

4. Evaluación de la gestión administrativa de Federaciones Deportivas Nacionales

Con respecto al trabajo que realizan los egresados en el cual dedican más horas a la semana puede indicarse en cifras que: 5 del total de los encuestados laboran en la USAC, 2 están ocupados en la USAC y Ministerio de Educación, 6 se encuentran ocupados en labores relativas al sector educación, sin especificar lugar de trabajo y 4 de ellos se ocupan en labores diferentes al sector educación.

Gráfica 6. Maestría en Educación para el Desarrollo FAHUSAC: Espacios ocupacionales al que dedica más horas a la semana. Encuestados del programa (en cifras). Año 2016



Con respecto a la ocupación de los egresados que respondieron la encuestas en cifras 15, son trabajadores del Estado o de la USAC. Y 3 trabajan de manera independiente siendo empleadores o patrones.

Tabla 4. Maestría en Educación para el Desarrollo FAHUSAC: espacios ocupacionales de graduados y estudiantes (en cifras y porcentajes). Año 2016.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Empleado(a) del gobierno (incluye trabajadores de la USAC)	15	71.4	83.3	83.3
Patrón o empleador(a)	3	14.3	16.7	100.0
Total	18	85.7	100.0	
No respondió	3	14.3		
Total	21	100.0		

La mayoría de los egresados y estudiantes y graduados que contestaron la encuesta (15) trabajan en actividades relativas a la educación, y 3 de ellos trabajan en actividades económicas diferentes a la educación, como lo son servicios de salud pública, desarrollo social, actividades deportivas y trabajo técnico, 5 de los encuestados no respondieron esta pregunta.

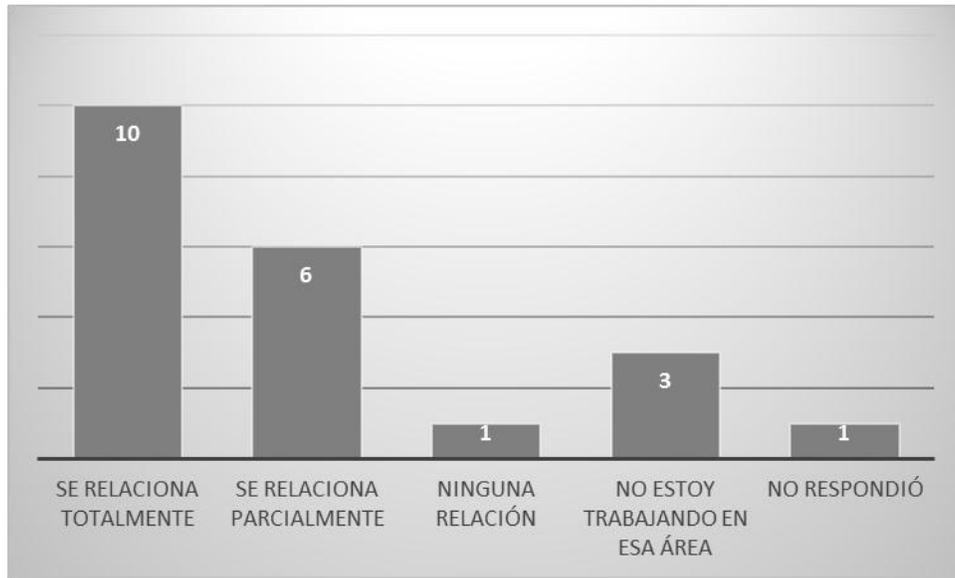
Tabla 5. Maestría en Educación para el Desarrollo FAHUSAC: Actividad Económica a la que se dedica la institución en la cual trabajan los graduados y estudiantes del programa en porcentajes. (2016.)

Actividad económica	F	%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	0	0.00%
Industrias manufactureras, explotación de minas y canteras, y otras actividades industriales	0	0.00%
Construcción	0	0.00%
Comercio al por mayor y al por menor, transporte y almacenamiento, actividades de alojamiento y de servicio de comidas	0	0.00%
Información y comunicaciones	0	0.00%
Actividades financieras y de seguros	0	0.00%
Actividades inmobiliarias	0	0.00%
Actividades profesionales, científicas, técnicas, y de servicios administrativos y de apoyo	3	20.00%
Actividades de administración pública y defensa, de enseñanza, actividades de atención en salud, y de asistencia social	12	80.00%
Otras actividades de servicios	0	0.00%

Tabla 6. Maestría en Educación para el Desarrollo FAHUSAC: Actividad económica a la que se dedica la institución donde trabajan los graduados y estudiante. Según SAT 2017.

Actividad económica a la que se dedica la empresa para la cual laboran los estudiantes y egresados. (SAT.2017)	
Actividades profesionales, científicas, técnicas, y de servicios administrativos y de apoyo	Actividades de la administración pública en general
5 horas a la semana, Servicios Educativos, Docencia	Enseñanza
Alfabetización a personas mayores de 15 años	Enseñanza
Asesoría Pedagógica y curricular	Enseñanza
Brindamos servicios educativos Privados en los niveles de preprimaria, primaria, básicos y diversificado en jornada matutina, vespertina y fin de semana.	Enseñanza
Docencia	Enseñanza
Donde dedico más tiempo es institución oficial, presta servicios educativos y gradúa en el nivel medio.	Enseñanza
Facultad de Humanidades, USAC, promueve la educación superior en todo el país	Enseñanza
Institución que presta servicios de educación superior.	Enseñanza
MINEDUC: Educación Bilingüe Intercultural	Enseñanza
Producto: Resultados Servicios deportivos: Presupuestarios y técnicos a federaciones deportivas nacionales. Dirección Evaluación: brinda seguimiento a la ejecución del presupuesto y resultados de la gestión.	Actividades de esparcimiento y actividades culturales y deportivas
Programas Sociales del Ministerio de Desarrollo Social.	Administración pública planes de seguridad de afiliación obligatoria
Se dedica a la elaboración de pruebas externas para instituciones educativas, realiza investigaciones y con éstas genera datos que servirán para la toma de decisiones.	Investigación y desarrollo en el campo de las ciencias sociales y las humanidades
Servicio Educativo	Enseñanza
Servicios y Atención en Salud Publica	Servicios sociales y de la salud
Trabajo técnico	Ensayos y análisis técnicos

Gráfica 7. Maestría en Educación para el Desarrollo FAHUSAC: Relación del Trabajo actual de los graduados y estudiantes con el área de Educación para el Desarrollo. (en cifras) Año 2016



Existe un alto grado de correspondencia entre el trabajo que desarrollan los egresados y la formación recibida, en cifras totales los encuestados contestaron 10 de 21 que su formación se relacionaba totalmente con su trabajo, 6 respondieron que su formación se relacionaba parcialmente, 1 de ellos indicó que no existía ninguna relación entre su formación y su trabajo y 3 de los encuestados indicaron

Tabla 7. Maestría en Educación para el Desarrollo FAHUSAC: Relación de la formación recibida en el programa y actividad laboral de los estudiantes y graduados. desagregados (en cifras). Año 2016

Situación dentro de programa	Se relaciona totalmente	Se relaciona parcialmente	Ninguna relación	No estoy trabajando en esa área	sin contestar
Graduados	6	4		1	
Estudiantes con cierre de Pensum	1	1		1	
Estudiantes pendientes de cursar algunos cursos	1	1	1	1	
Otros	2				
Sin contestar					1

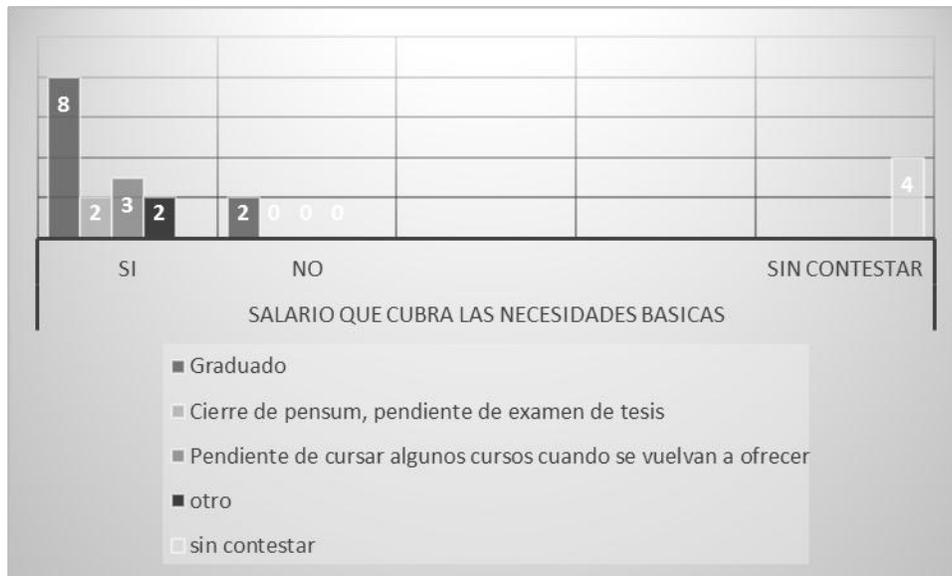
Tabla 8. Maestría en Educación para el Desarrollo FAHUSAC: Rango Salarial Actual de los graduados y estudiantes del programa (en cifras) Año 2016

Aproximadamente, ¿cuál es el rango de su salario	Graduados	Estudiantes con cierre de pensum	Estudiantes pendientes de cursar algunos cursos cuando vuelvan a ofrecerse	Otros	Total
Q2,746 o menos	1				1
Q5,001 a Q10,000	4	2	2	1	9
Q10,001 o más	4	1	1	1	7
Sin contestar					4

Para la determinación de los ingresos de los egresados, se les pidió a las personas clasificar sus ingresos dentro de un grupo salarial preestablecido, el cual incluía una escala de ingreso. Las escalas salariales del estudio de egresados indican que 9 de los encuestados que cursaron el programa, tienen un salario que oscila entre Q5,001 a Q10,000, 7 de ellos tienen un salario de Q.10,001.00 o más y únicamente una persona graduada tiene un salario menor a Q.2746.00.

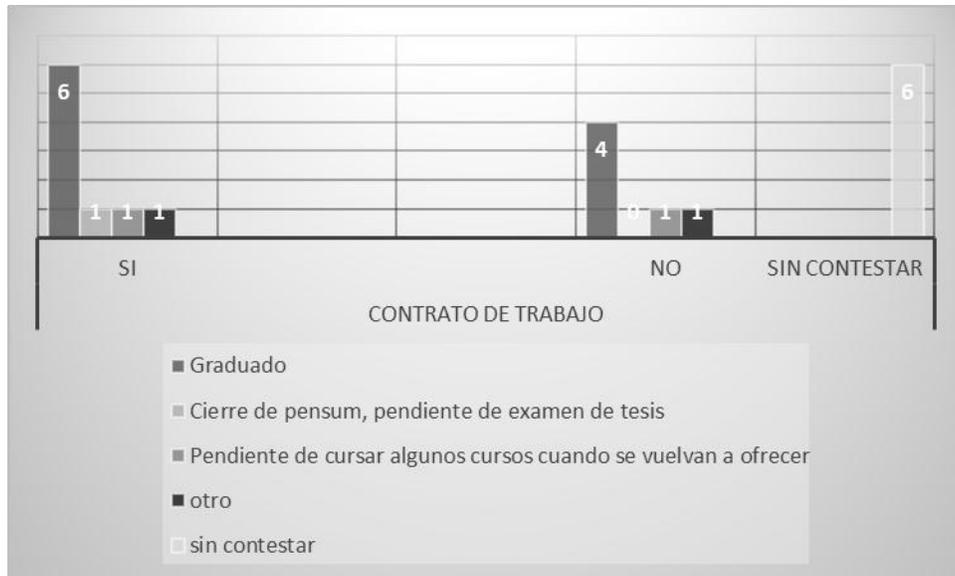
Condiciones Laborales

Gráfica 8. Maestría en Educación para el Desarrollo FAHUSAC: Condiciones laborales. Salario que cubre las necesidades básicas de graduados y estudiantes del programa. (en cifras) Año 2016



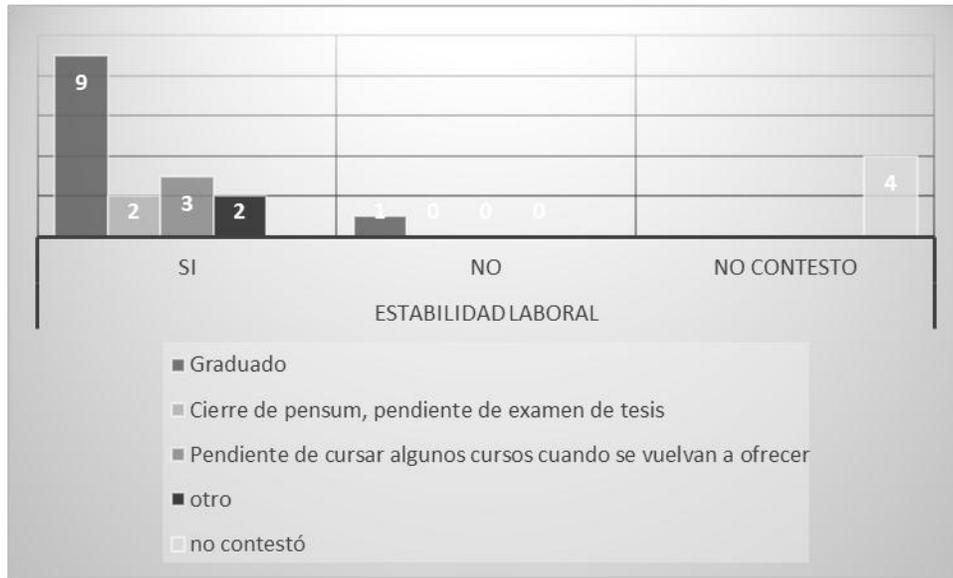
Las condiciones laborales presentadas por los encuestados muestran en el rubro de salario que cubra sus necesidades básicas, que 15 de los encuestados el salario actual si les cubre sus necesidades básicas, por el contrario, a dos de los encuestados, el salario que tienen actualmente no les cubre sus necesidades básicas, y otros cuatro de los encuestados no respondieron la pregunta.

Gráfica 9. Maestría en Educación para el Desarrollo FAHUSAC: Condiciones laborales. Contrato de trabajo de estudiantes y graduados del programa. (en cifras) Año 2016



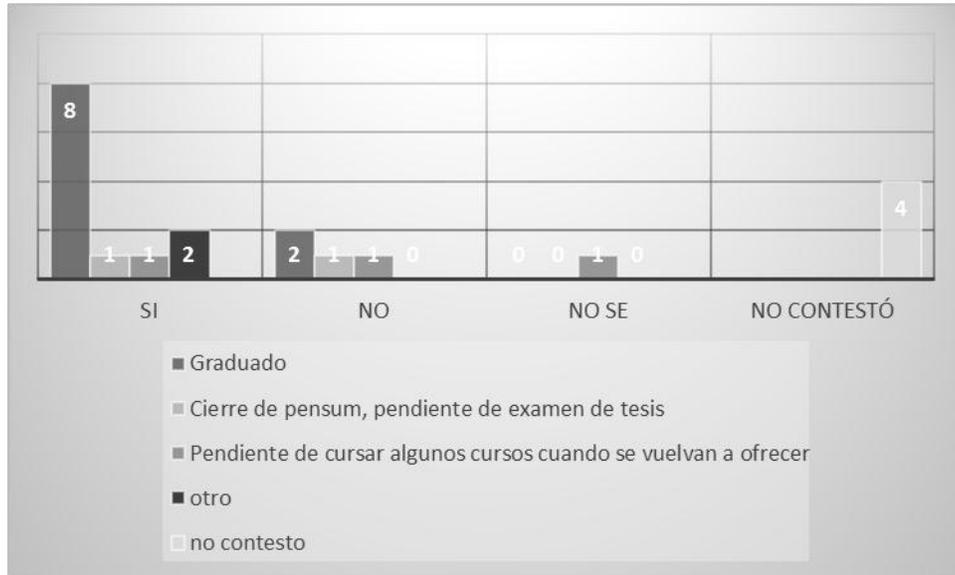
Se determinó que 6 de graduados y 3 estudiantes cuentan con un contrato de trabajo, y por el contrario 4 graduados y 2 estudiantes no cuentan con un contrato de trabajo, 6 personas encuestadas no respondieron a la pregunta.

Gráfica 10. Maestría en Educación para el Desarrollo FAHUSAC: Condiciones laborales. Estabilidad Laboral de estudiantes y graduados del programa. (en cifras) Año 2016



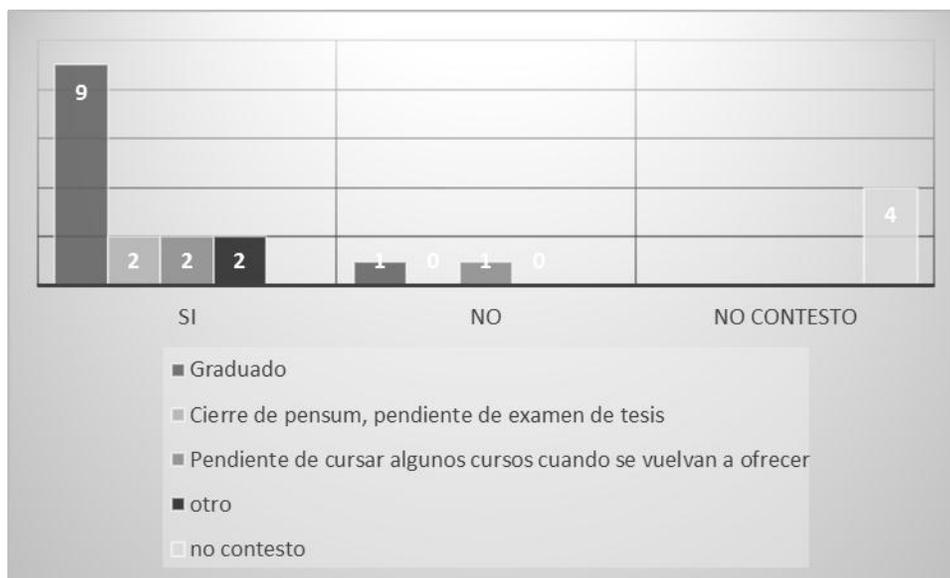
En este rubro, se muestra la estabilidad laboral de los graduados y estudiantes en donde cabe mencionar que por el tipo de institución en la que trabajan los graduados y estudiantes (Estado, USAC y empleadores) las cifras indican una tendencia a tener estabilidad laboral, 16 graduados y estudiantes mencionan tener estabilidad laboral en su trabajo y únicamente 1 graduado dice no tenerla.

Gráfica 11. Maestría en Educación para el Desarrollo FAHUSAC: Condiciones laborales. Cuentan con Seguro Médico los estudiantes y graduados del programa. (en cifras) Año 2016



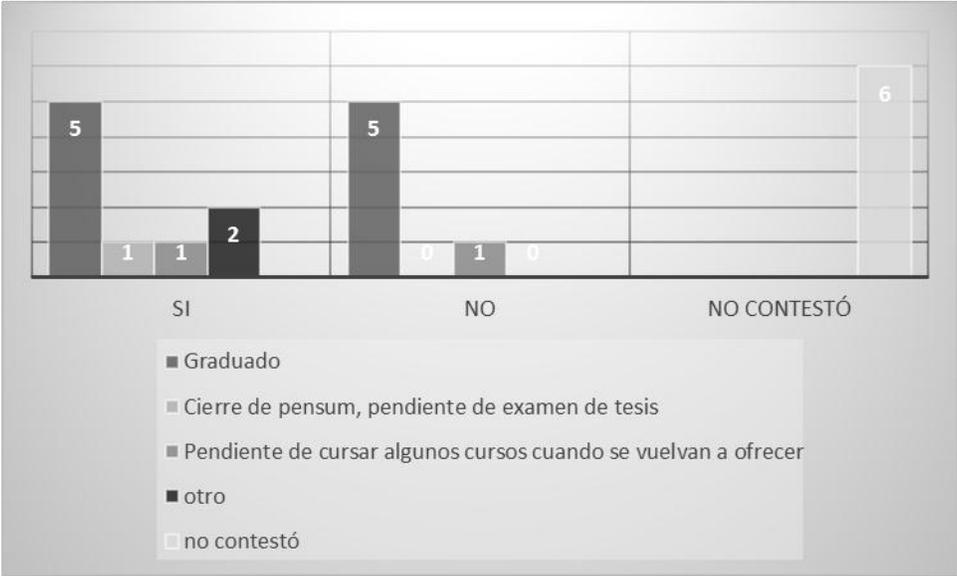
En el rubro de condiciones laborales, seguro médico, 12 de los encuestados si cuentan con un seguro social o médico, 3 de ellos no tienen seguro médico, uno de los estudiantes no sabe si en su institución se cuenta con esa condición laboral.

Gráfica 12. Maestría en Educación para el Desarrollo FAHUSAC: Condiciones laborales. Cuentan los estudiantes y graduados del programa con prestaciones laborales (aguinaldo, vacaciones, bono 14). (en cifras) Año 2016



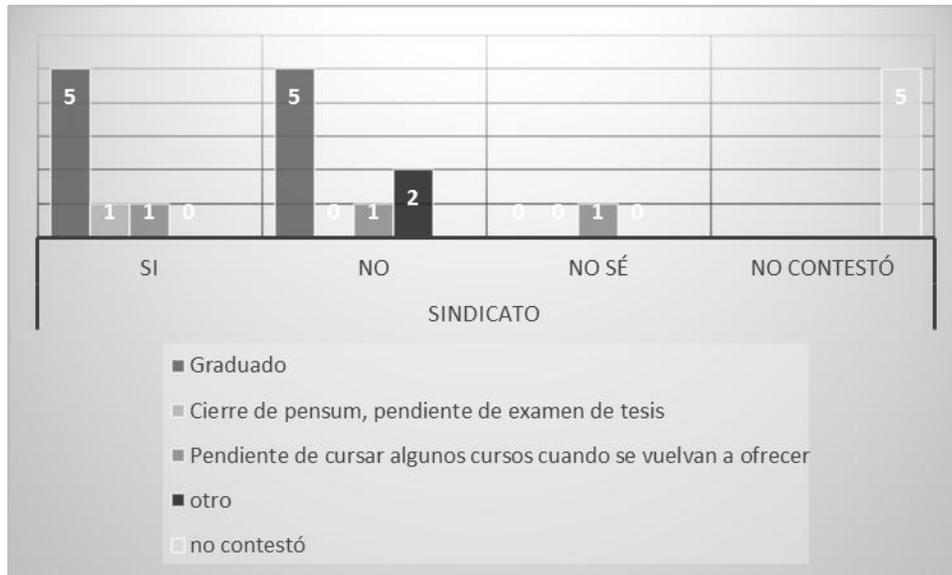
Con respecto a las prestaciones laborales 15 graduados y estudiantes del programa que respondieron la encuesta cuentan con prestaciones laborales, 2 de ellos no cuentan con este tipo de prestaciones.

Gráfica 13. Maestría en Educación para el Desarrollo FAHUSAC: Condiciones laborales. Cuentan los estudiantes y graduados del programa con pensión o jubilación. (en cifras) Año 2016



En el rubro de Pensión o jubilación se determinó que de los graduados y estudiantes del programa que fueron encuestados, 9 cuentan con pensión o jubilación, y 6 de los encuestados no cuentan con esta condición, 6 de los encuestados no respondieron a esta pregunta.

Gráfica 14. Maestría en Educación para el Desarrollo FAHUSAC: Condiciones laborales. Cuentan con sindicato, los estudiantes y graduados del programa. (en cifras) Año 2016



En este rubro puede notarse que la mitad de los graduados que 8 de 21 graduados y estudiantes encuestados no tienen un sindicato en la institución para la cual laboran, y 7 de ellos si cuentan con un sindicato en su institución, 1 de ellos desconoce si en el lugar donde labora hay sindicato.

Tabla 9. Maestría en Educación para el Desarrollo FAHUSAC: Valoración de los graduados y estudiantes del programa sobre la dificultad para conseguir trabajo en su profesión. (descriptiva) Año 2016

Nivel de dificultad para quien se gradúa en su profesión			
Graduado	Con cierre de pensum, pendiente de entrega de tesis	Pendiente de aprobar algunos cursos cuando vuelvan a ofrecerse	Otros
Media	Media	Media	Media
6.09	4.33	6.00	5.50

De acuerdo con la tabla 9, donde se presentan la opinión de los graduados y los estudiantes para conseguir empleo, se realizó un promedio en los diferentes rubros en donde destaco que los graduados opinan que en un 6.09 en una escala de 10 es difícil conseguir trabajo para los egresados de esa Maestría,

Los estudiantes con cierre de pensum opinan que 4.33 tiene de dificultad para emplearse, y de los que están pendientes de cursar algunos cursos indican que la dificultad para conseguir trabajo en ese campo es de 6, y los otros estudiantes opinan también que la dificultad para emplearse es de 5.5 de 10, lo cual indica que los graduados y los estudiantes consideran que conseguir trabajo para los egresados de esa maestría es medianamente difícil.

Capítulo IV

Conclusiones

El trabajo realizado por los egresados es un buen parámetro para medir la preparación que posee el programa de Maestría en Educación para el Desarrollo.

La utilidad y pertinencia de los estudios de seguimiento a los egresados de los centros educativos es incuestionable, por lo que el mantener actualizada la base de datos de los egresados de este programa es una tarea muy importante, de manera que se puedan incorporarse e interpretarse poder realizar los cambios necesarios.

En la investigación realizada sobre la Maestría en Educación para el Desarrollo de 21 estudiantes pertenecientes a las cohortes 2007 a la 2010, se revelaron datos sobre la situación laboral del egresado en cuanto a empleo y relación con su profesión, se indagó sobre el puesto que ocupan, cuántas personas dependen de él y el tipo de trabajo que realiza (actividad económica), la situación laboral del egresado en cuanto a empleo, relación con su profesión, y la dificultad para obtener empleo para una persona que se gradúa de este programa.

Se concluyó con datos en lo general alentadores ya que el 85% de los encuestados se encuentran laborando.

Y en la caracterización de las condiciones laborales, tanto de graduados como de quienes no han concluido con el proceso para lograr graduarse, se identificó lo siguiente:

- a) Con respecto a su ocupación, la mayoría de los egresados, estudiantes y graduados, trabajan en actividades económicas relativas a la educación, y en su minoría trabajan en actividades económicas diferentes a la educación, como lo son servicios de salud pública, desarrollo social, actividades deportivas y trabajo técnico.

- b) 15 de los encuestados manifestaron que su lugar de trabajo era en entidades estatales incluida la USAC y 3 de ellos indicaron que se dedicaban a ser patrones o empleadores, el resto no indico específicamente su lugar de trabajo.
- c) La información recabada en este estudio en cuanto al nivel de ingreso promedio de los egresados no discrepa con la media nacional, ya que los rangos salariales de las personas graduadas y estudiantes que respondieron la encuesta oscilan entre Q. 5001.00 a Q.10,000.00 en su mayoría y algunos están devengando un salario mayor a Q.10,001.00, observándose que los titulados son los que tienen más frecuencia en este último ingreso.
- d) Es tarea de la Universidad brindar a los estudiantes la preparación idónea y para el desarrollo de una vida profesional con las herramientas adecuadas para su desenvolvimiento. En este sentido los graduados y estudiantes indicaron que existía correspondencia entre su formación y el trabajo que realizan, aunque una cuarta parte de ellos indicaron que no existía relación entre la formación recibida en la Maestría en Educación para el Desarrollo y el trabajo que se encontraban realizando en el año 2016.

En la valoración sobre sus condiciones laborales, los encuestados mencionaron que:

- a) El salario que perciben sí cubre sus necesidades básicas, únicamente 2 de ellos indicaron lo contrario.
- b) La estabilidad laboral predomina en este grupo de análisis, pues en su mayoría los graduados y estudiantes laboran para el estado o USAC, cuentan con un contrato de trabajo y las prestaciones laborales propias de estas instituciones.
- c) En cuanto a la opinión de los graduados sobre la dificultad para obtener empleo la media fue de un 5.8 en una escala de 10, en la cual los

graduados fueron los que indicaron que es más difícil conseguir un empleo para los egresados de esta maestría.

Así mismo se identificó la necesidad de crear una mayor interacción entre el EEP y los egresados para poder contar con un número mayor de respuesta al hacer estudios de Seguimiento de Egresados, y facilitar los medios para la titulación e información para concluir con el programa

Capítulo V

Recomendaciones y Propuesta

Para la Universidad de San Carlos de Guatemala

Crear formas de evaluar a sus egresados, ya que la información recabada puede servir para tomar decisiones, adaptar cambios en base a nuevas necesidades, adaptar planes de estudio, y verificar cómo se desarrollan en el mercado laboral los egresados futuros de este programa.

A la Escuela de Estudios de Posgrado

Se sugiere la continuidad del programa de la Maestría en Educación para El Desarrollo y que puedan emplearse formas para poder facilitar a los estudiantes que no han concluido el programa, la culminación de su carrera y posteriormente su titulación.

Realizar análisis y actualización del programa de la Maestría en Educación para el Desarrollo, acorde al contexto actual.

Obtener información continua y establecer una mejor comunicación con los egresados, a través de la implementación de metodologías, que recopilen datos de carácter cuantitativo y cualitativo, por medio de la aplicación de encuestas de percepción y realización de grupos focales y de discusión.

Por la metodología utilizada para esta investigación se analizaron las características de las condiciones laborales de los egresados en un solo momento como insumo para autoevaluación institucional, se recomienda que puedan realizarse estudios posteriores a éste incluyendo dentro de él, análisis de mejora de las condiciones laborales de los egresados evaluando sus condiciones laborales antes y después de concluido el programa para poder evaluar su impacto en las ventajas competitivas, como asensos, escalas salariales, o retribuciones propias de mayores logros académicos.

Se recomienda que exista una unidad encargada de la obtención de datos referidos a alumnos, cohortes, asignaturas, docentes, infraestructura, y apoyo a la docencia, en esta maestría y en otras ofrecidas por la facultad

Que se realicen estudios de mercado, de manera continua en los cuales se analice si los programas que ofrecen en realidad son los idóneos con las necesidades actuales del mercado.

Que se, establezca una bolsa de trabajo, en la que se brinden capacitaciones diplomadas por medio de la Universidad, de manera que se puedan ofrecer mejores oportunidades en el mercado laboral a los egresados que se encuentren en comunicación con la unidad, generando más interés en su participación en estudios de este tipo.

Por lo que se realiza la siguiente propuesta realizar una Unidad de Seguimiento de Egresados de la Escuela de Estudios de Postgrado de la Facultad de Humanidades atendiendo a los siguientes criterios.

Denominación del proyecto:**Propuesta de Programa de Seguimiento de Egresados, de la Escuela de Estudios de Postgrado de la Facultad de Humanidades****Naturaleza del proyecto:**

El Programa de Seguimiento a Egresados de la Escuela de Estudios de Postgrado, tendrá la finalidad de generar y fortalecer la vinculación entre la Facultad de Humanidades y aquellos que se formaron en sus aulas; conservando el contacto ágil y eficaz para mantenerlos con información de interés.

Justificación

En el contexto de la evaluación de la calidad universitaria, el seguimiento de egresados es un asunto de vital importancia para las universidades, ya que el desempeño profesional y personal de los egresados permite establecer indicadores con respecto a la eficiencia de las instituciones de educación superior.

La facultad de Humanidades se encuentra en investigación continua a través de diferentes estudios para evaluar la pertinencia de los programas, evidenciando el interés por estar en constante mejora, sin embargo no existe un programa específico y continuo para el estudio de egresados del postgrado, que pueda generar información sistemática de seguimiento de los mismos, el cual es necesario para obtener el impacto de la formación recibida en contraste con los problemas específicos en el mercado de trabajo y los desempeños profesionales para fortalecer el diseño, los planes y programas de estudio, así como la visión estratégica a largo plazo.

En la investigación realizada en las Condiciones laborales de los Egresados de la Maestría en “Educación para el Desarrollo” de la Facultad de Humanidades de la

Universidad de San Carlos de Guatemala. Cohortes 2007 a 2010, se evidencio la necesidad de generar un programa que se encuentre en constante evaluación y que exista mayor interacción con los egresados, ya que para la realización de este estudio no se contaba con una base de datos actualizada, lo cual generó complicaciones de tiempo para la ubicación de los mismos, y generar un mayor número de respuestas al realizar estudios de este tipo y generar mayor eficiencia en los tiempos del contacto de los mismos.

Por lo que se evidencia que para solucionar esta situación es necesario generar un programa continuo de Seguimiento de Egresados de Estudio de Postgrado de la Facultad de Humanidades.

Objetivo General

Fomentar y mantener la vinculación de la institución con sus Egresados y Ex alumnos para la obtención de beneficios conjuntos.

Objetivos Específicos

- Consolidar los lazos de unión con el Egresado para reforzar su pertenencia a la institución y difundir en sus agrupaciones la importancia y trascendencia que tiene la Universidad a nivel nacional e internacional.
- Mantener el contacto con todos los egresados de Postgrado de la Facultad de Humanidades para fortalecer la relación Egresado-Universidad.
- Consolidar la bolsa de trabajo entre los egresados y el mercado empresarial de la ciudad de Guatemala
- Conocer la demanda del empleador para fortalecer el profesionalismo del egresado.

Metas

- Llevar el registro de los egresados de la Escuela de Estudios de Postgrado de la Facultad de Humanidades
- Promover servicios de apoyo institucional, buscar la inserción de Egresados al campo laboral, procurar la concertación, operación de convenios y programas encaminados al mejoramiento, incentivar la actualización académica y profesional de los Egresados, gremios profesionales y de las agrupaciones de Ex alumnos.
- Divulgar las actividades que realicen los Egresados en beneficio de la universidad y la sociedad, haciendo pública su aportación. Además de mantenerlo informado de las actividades que le convengan en lo académico, laboral, cultural, entre otras

Beneficiarios

Este programa será de beneficio para la sociedad, porque se definirá la calidad educativa que se brinda en los egresados, a la EEP, de la facultad de Humanidades, pues provocará la actualización de planes y programas de estudio, basados en resultados reales, ofreciendo una educación confiable y bien estructurada para formar el mejor capital humano requerido por la sociedad y los egresados pues podrán tener comunicación permanente con su casa de estudios atendiendo a los intereses educativos y laborales de los egresados.

Productos

- Diagnóstico del egresado
- Generar programas de Educación continua
- Base de datos actualizada
- Actualización de información egresado-universidad
- Formación integral
- Bolsa de trabajo
- Identificación
- Evaluación.

Metodología de seguimiento

Para llevar a cabo esta labor, las actividades se realizarán de la siguiente manera:

Diagnóstico del egresado

Se realizarán instrumentos apropiados para la evaluación de los diferentes programas que ofrece la Facultad, como la encuesta y estudios focales

Los instrumentos serán aplicados en dos fases:

- Candidatos a egresar. Encuesta que se aplicará a todos los alumnos de la Escuela de Estudios de Postgrado de la Facultad de Humanidades que cursan el último semestre de cada programa educativo.
- Egresados. Encuesta que se aplicará a los egresados que ya no están estudiando en Postgrado de la Facultad de Humanidades, se socializara en un blog de internet la información para poder acceder a los egresados de los cuales no se tiene información actualizada.

Los resultados de las fases anteriores permitirán obtener y actualizar las bases de datos para tomar decisiones con mayor eficacia y eficiencia.

Generar programas de Educación continua

El programa de educación continua se aplicará a los egresados con la colaboración de los coordinadores de los programas educativos de la Escuela de Estudios de Postgrado coordinando con ellos las fechas más convenientes para brindarla.

El cual irá dirigido a los egresados de las siguientes maneras:

1. Actividades dirigidas a alumnos y egresados.

Cursos, talleres, actualizaciones y/o jornadas que irán dirigidos a los alumnos que cursan un programa educativo y abierto a nuestros egresados, con la finalidad de actualizar y profesionalizar su desempeño académico y laboral. Atendiendo a las necesidades que se presenten en el momento dado.

2. Actividades dirigidas a egresados.

Las cuales tendrán la finalidad del acercamiento, actualización y el desarrollo profesional de los mismos a su casa de estudios.

Actividades

1. Semana del Egresado
2. Diplomados de actualización
3. Cursos de titulación

Base de datos actualizada

Estos datos se obtendrán por medio del diagnóstico del egresado que se realizará a candidatos a egresar y egresados.

Actualización de información egresado-universidad

La actualización de la información para el egresado por parte de la Universidad es fundamental, y la estrategia de poderles hacer llegar lo mencionado se realiza de la siguiente manera:

- Correos electrónicos: periódicamente y/o cada que un evento se promocionará enviando correos electrónicos a los egresados, además de actualizaciones como, conferencias, eventos culturales, etc.
- Generar un Blog de la Unidad de Seguimiento de Egresados de la Facultad de Humanidades, el cual servirá como herramienta de comunicación con nuestros egresados, en el caso de no tener información actualizada de los egresados, pues se publicará información de interés para los diferentes programas educativos.

Formación integral

La finalidad de la unidad de Estudio de Seguimiento de Egresados de la EEP, será complementar la formación profesional de los egresados con actividades integrales para el desarrollo y fortalecer la calidad de vida de los mismos.

Para realizar lo anterior pueden llevar a cabo las siguientes actividades:

- Celebración del día del profesional por cada programa educativo
- Un encuentro del egresado anual

Actividades:

- Deportivas
- Integración
- Superación

Bolsa de trabajo

Esta bolsa de trabajo tendrá como objetivo la inserción de los Egresados al mercado profesional, así como detectar los requerimientos cualitativos de los empleadores, por lo que este servicio permitirá que los egresados puedan registrarse como candidato a obtener una plaza laboral por empresas que en el mismo lugar registren sus vacantes.

El procedimiento de registro a la bolsa de trabajo se realizará digitalmente; elaborando para ello

Una página creada por la Unidad de Seguimiento a Egresados, que contenga

1. Un link de Bolsa de Trabajo
2. Una opción en donde pueda Registrarse la información de los candidatos y que automáticamente al momento de que exista alguna vacante pueda informársele al egresado que se haya registrado en la base de datos.

Identificación

Los egresados de la EEP podrán tener un carné que los identificará como egresado de la Facultad el cual tendrá beneficios como portador de carné de egresados en diferentes instancias de la Universidad como CALUSAC y Biblioteca. Por un tiempo de vigencia estipulado por la Universidad.

Calendarización general sugerida a realizar

Esta calendarización es únicamente un supuesto, las actividades a realizar serán organizadas por el cronograma específico y sugerido por la Escuela de Postgrado de la Facultad de Humanidades.

Programa de Seguimiento de Egresados de Escuela de Estudios de Postgrado												
Facultad de Humanidades												
		enero	febrero	marzo	abril	mayo	junio	julio	agosto	septiembre	octubre	noviembre
Diagnostico del egresado	Fase1											
	fase 2											
Generar programas de educacion continua	1. Semana del Egresado											
	2. Diplomados de actualización											
	3. Cursos de titulación											
Base de datos	Base de datos Actualizada											
Formacion integral	Celebración del día del profesional por											
	- Un encuentro del egresado anual											
	integracion											
	superación											
	actividades deportivas											
Bolsa de trabajo	Bolsa de trabajo											
Identificación	Identificación											
Evaluación	Evaluación											

Recursos

Humanos: Profesional capacitado en el área de seguimiento de egresados encargado de analizar documentos y elaborar encuestas e instrumentos y dar seguimiento al programa y secretaria adecuada y capacitada para realizar las actividades previstas.

Materiales Un módulo con 2 computadoras y programas específicos para la elaboración de instrumentos y organización de información

Financieros para la realización del programa es necesario obtener los fondos para el pago de la membresía de aplicación de encuestas vía on line y la programación necesaria, de informática, los salarios del personal encargado del programa, dichos fondos pueden ser obtenidos de una matrícula de egresados que deben cancelar los egresados al momento de identificarse como egresados de la facultad.

En el caso de no contar con los recursos necesarios para realizar esta unidad con los costos requeridos, por ser la escuela de estudios de postgrado autofinanciable puede establecerse como sugerencias de temática de tesis, atendiendo a las líneas de investigación de Evaluación institucional y Acreditación en la Educación Superior

7. Estructura organizativa y de gestión del proyecto.



8. Indicadores de evaluación del proyecto.

Para realizar una evaluación del programa de seguimiento a egresados se realizará por medio de encuestas on-line de satisfacción y sugerencias de mejora que se aplicará a

1. Egresados de la EEP de la Facultad de Humanidades
2. Empleadores

9 factores externos condicionantes o pre-requisitos para el logro de los efectos e impacto del proyecto

Autorización por parte de las autoridades de la Facultad de Humanidades para la realización del Proyecto,

Referencias Bibliográficas

- Agencia Centroamericana de Acreditación de Postgrado ACAP, (2008). *Manual de Acreditación de la ACAP*. Tegucigalpa, M.D.C., Honduras: Ideas Litográficas
- Aguilar Hernández Marielos, (2001) *LA EVALUACIÓN INSTITUCIONAL DE LAS UNIVERSIDADES* Tendencias y desafíos, Ciencias Sociales 92-93: 23-34, 2001 (II-III). Costa Rica
- Alcántara Moreno, G; (2008). La definición de salud de la Organización Mundial de la Salud y la interdisciplinariedad. Sapiens. Revista Universitaria de Investigación, 9() 93-107. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41011135004>
- Barroto Cruz Eugenio Radamés, Salas Pera Ramón Syr (2004) *ACREDITACIÓN Y EVALUACIÓN UNIVERSITARIAS*, Educ Med Sup; 2004 18 (3)
- recuperado de: Dr. Eugenio Radamés Borroto Cruz¹ y Dr. Ramón Syr Salas Perea²
- Batista, C. M. G. P. (2013) *Seguimiento al egresado: Un Aporte de evidencias al proceso de autoevaluación en las universidades de ciencias Pedagógicas UCP. "Juan Marinello Vidaurreta"*. Matanzas. Cuba. Recuperado de: <http://www.rimed.cu/medias/evaluador/Marcos-Antonio.pdf>
- Cabrera, A. G. U. I. L. A. (2004). El concepto calidad en la educación universitaria: clave para el logro de la competitividad institucional. recuperado de:
- Cabanellas de Torres (1993) *DICCIONARIO JURÍDICO ELEMENTAL NUEVA EDICIÓN ACTUALIZADA, CORREGIDA Y AUMENTADA POR GUILLERMO CABANELLAS DE LAS CUEVAS* Undécima edición HELIASTA S.R.L. I.S.B.N.: 950-9065-98-6

- Capón Filas, R. (1999). "Derecho del Trabajo". Librería Editora Platense.
- Carlson, B. A. (2002). Educación y mercado de trabajo en América Latina: ¿Que nos dicen las cifras? (Vol. 114). United Nations Publications.
- Chiavenato, I (2002) Gestion del Talento Humano 3. Ed. Mc Graw Hill. Colombia ISBN: 9789584102881
- CNA (2010) Lineamientos para la Acreditación de Alta Calidad de Programas de Maestría y Doctorado. Consejo Nacional de Accreditation Colombia, Bogota, Mayo 2010
- Código de Trabajo de Guatemala, (2010)
- Coordinadora General del Sistema de Estudios de Postgrado USAC en el Contexto de los acuerdos del SICAR. Disponible en http://sicar.csuca.org/attachments/128_Diagnostico%202.pdf
- Colón Gaspar A. (2013) Desempeño Profesional de Nutricionistas Egresados de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Facultad de Ciencias Químicas y Farmacia. USAC (tesis)
- Comisión Nacional de Acreditación, CNA-CHILE (2008) Manual para el desarrollo de procesos de autoevaluación de carreras y programas de pregrado Santiago
- CONEAU (1997) Lineamientos para la Evaluación Institucional Aprobado por Resolución N° 094-CONEAU-1997. CIN, CRUP.
- Constitución Política de la República de Guatemala. (1993) Reformada por Acuerdo legislativo No. 18-93 del 17 de noviembre de 1993. Guatemala
- Cortéz Diaz, J.M (2007) Seguridad de Higiene en el Trabajo, Técnicas de prevención de riesgos laborales, 9 ed. Madrid: Editorial Tébar
- DAAD, CSUCA (2011) Estudio de Seguimiento de Egresados de Programas de Posgrado Regionales Centroamericanos, recuperado de

http://daad.csuca.org/attachments/121_MEMORIA%20ESTUDIO%20SEGUIMIENTO%20DE%20EGRESADOS.pdf

De Becerra, G. M. A., González, F. A. M., Reyes, J. E. A., Camargo, F. J. S., & Alfonso, Á. R. O. (2008). Seguimiento a egresados. Su importancia para las instituciones de educación superior. *Teoría y praxis investigativa*, 3(2), 61-65.

Di Brienza P. M. (2004). ¿El Censo 2001, revela avances en la calidad de la información? *Temas de coyuntura: publicación del Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad Católica Andrés Bello*.

Encuesta Nacional de Empleo e ingresos 2011 ENEI 2011, Instituto Nacional de Estadística -INE-

Encuesta Nacional de Empleo 2-2013 Instituto Nacional de Estadística -INE-

Encuesta Nacional de Empleo 2-2014 Instituto Nacional de Estadística -INE-

Espinoza Malva (2003) Trabajo decente y protección social, Santiago, Oficina Internacional del Trabajo, 2003 ISBN 92-2-314231-8

Facultad de Humanidades Universidad de San Carlos de Guatemala, Escuela de Estudios de postgrado (2014) recuperado de: http://www.humanidades.usac.edu.gt/usac/?page_id=183

García, J. V. (2003). Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios. Consejo de Coordinación Universitaria.

González B (2005) El egreso y el trabajo de los egresados de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala: USAC y el IESALC

González, L. E. (2005). El impacto del proceso de evaluación y acreditación en las universidades de América Latina. Recuperado de em.org.ar/docs/Textos/Gonzalez%20LE.%20Impacto%20de%20la%20eval%20y%20acred%20en%20Am%20E9rica%20Latina.

- González, J., Wagenaar, R., & Beneitone, P. (2004). Tuning-América Latina: un proyecto de las universidades. *Revista iberoamericana de educación*, 35(1), 151-164.
- Hernández Contreras, (2010) Taller Compar-dom: *“Herramientas Básicas de Derecho laboral para Empresarios y Administradores de Recursos Humanos. MODALIDADES DE CONTRATOS DE TRABAJO. IMPLICACIONES DE LAS MIMAS” Santo Domingo. República Dominicana*
- Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Acuerdo 295. Congreso de la República
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (1995) LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE nº 269 10- 11- 1995
- Jaramillo, A., Pineda, A. G., & Correa, J. S. O. (2012). Estudios sobre egresados La experiencia de la Universidad EAFIT. *Revista Universidad EAFIT*, 42(141), 111-124
- Jiménez Vásquez, Mariela Sonia. (2009). Tendencias y hallazgos en los estudios de trayectoria: una opción metodológica para clasificar el desarrollo laboral. *Revista electrónica de investigación educativa*, 11(1), 1-21. Recuperado en <http://redie.uabc.mx/redie/article/view/216/756>
- Lobo Solera, N., & Morúa Saborío, M. A. (2011). Un desafío innovador con impacto social Estudio de seguimiento a graduados de seis programas de posgrado de la UNED, con indicadores de calidad académica y mejoramiento continuo. *Revista Posgrado y Sociedad*, 11(1).
- López Oneto, M (2012) *El Principio de Protección a la fuente del Empleo en el Ordenamiento Jurídico Laboral Chileno*, Facultad de Derecho, Universidad de Chile
- Manzo E., Zuljay R. Moncallo P.(2004) *Remuneración Salarial Recibida, Beneficios Recibidos y Aspirados Relacionados con la Calidad de Vida Laboral Percibida*, Universidad Católica Andrés Bello, Facultad de Ciencias

Económicas y Sociales Escuela de Ciencias Sociales Relaciones
Industriales Compensación y Beneficios. Caracas

Marcano, N; Corzo de Rodríguez, L; (2007). *Evaluación institucional, calidad y pertinencia de las instituciones de educación superior*. Omnia, . 7-29.

Martínez C. (2008) El mercado Laboral: recuperados
de <http://egresados.universia.net.co/mercado-laboral/mercado-laboral.pdf>

Melgar, A. M. (2001). La estabilidad en el empleo: recuperación de un principio. Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, (33), 61-74.

Naciones Unidas (2010) *Principios y recomendaciones para los censos de población y habitación Revisión 2*, Nueva York

Nicolaci. M, (2008) Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (CyMAT) Facultad de Ciencias Sociales – UNLZ - Año V, Número 8, V2 (2008), pp. 3- 48

OCCmundial. (2013) Las 8 prestaciones laborales más valoradas posted by OCC Mundial at jue, oct 31, 2013. Recuperada de:
<http://blog.occeducacion.com/blog/bid/323011/Las-8-prestaciones-laborales-mas-valoradas#.VwHhRNlvd0s>

OMS (1946)

ONU-HABITAT, (2012) Estado de las ciudades de América Latina y el Caribe (2012) rumbo a una nueva transición urbana: Brasil ISBN Serie 978-92-1-133397-8

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (1987) Introducción a las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Ginebra, OIT.

Parra, M. (2003). Conceptos básicos en salud laboral. Santiago de Chile: Oficina Internacional del Trabajo, OIT.

Rada, (2009). Análisis de datos de encuestas, Barcelona.

Recopilación de leyes y reglamentos de la Universidad de San Carlos de Guatemala (2009) EDITORIAL UNIVERSITARIA Colección

Documentos/Leyes. Universidad de San Carlos de Guatemala. 524-2008 — 2,000 — VI — 2009.

Red Gradua2 y Asociación Columbus, (2006). *Manual de Instrumentos y recomendaciones sobre el seguimiento de egresados*. México: Instituto Tecnológico y Estudios Superiores de Monterrey.

Romero, V., Pérez, E., Vidal, S. y Juez, M, (2004). *Inserción Ocupacional*. Barcelona: Altamar

Sampieri, Hernández Roberto, Fernández Collado Carlos, Baptista Lucio Ada del Pilar (2014) 6 Edición. McGrawHill Education ISBN

Sarmiento V. I (2011) *Clima Laboral*. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo- Huejutla. Encontrado en http://www.uaeh.edu.mx/docencia/P_Presentaciones/huejutla/administracion/temas/clima_laboral.pdf

SAT. (2017) <http://portal.sat.gob.gt/sitio/index.php/consulta-electronica-actividades-economicas.html>

Schomburg H, (2004) *Manual para Estudios de Seguimiento de Graduados Universitarios, Versión 3* –Bonn, Alemania: Inwent

SHACES(2013) *Manual de Acreditación Institucional y Acreditación de Carreras de Educación Superior en Honduras*.

SICEVAES (2013) *Guía de autoevaluación de Programas Académicos*

Siliceo, A. (2006). *Capacitación y desarrollo de personal*. Editorial Limusa

SINAES (2012) *Manual de Acreditación Oficial de Programas de Posgrado del Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior de Costa Rica*.

Tiechler U, (1998) *Conferencia Mundial sobre la Educación Superior La Educación Superior en el Siglo XXI, Visión y Acción Debate Temático Las Exigencias*

del Mundo del Trabajo. UNESCO, París
5-9 de octubre de 1998

Trespalacios, Vázquez y Bello 2005 Investigación de Mercados. Ed, Thompson
Madrid

Tünnermann Bernheim (2003) La universidad ante los retos del siglo XXI 2 jul.
2015 - ... México ISBN 970-698-036-9 LA 543. T86 2003,

Universidad CES Consejo Superior Acta 596 ACUERDO No 0213 recuperado de:
[www.ces.edu.co/Acuerdo_0213_lineamientos_para_la_Autoevaluacion_Institucional%20\(4\).pdf](http://www.ces.edu.co/Acuerdo_0213_lineamientos_para_la_Autoevaluacion_Institucional%20(4).pdf)...

Universidad Nacional de Costa Rica (2007) La Autoevaluación del Posgrado en la
Universidad Nacional 2007 La Autoevaluación del Posgrado en la
Universidad Nacional. recuperado de
http://sicar.csuca.org/attachments/132_la%20autoevaluacion.pdf

Universidad de San Carlos de Guatemala, DIGI (2014) Guía para realizar estudios
de Seguimiento a Graduados, USAC

USAC (2003) Plan Estratégico 2022 versión ejecutiva aprobada por el consejo
superior universitario en su sesión celebrada el 26 de noviembre de 2003
punto cuarto, del acta no. 28-2003

USACH Universidad de Santiago de Chile (2016) Etapas del proceso de
Acreditación Institucional. Recuperado de <http://dca.usach.cl/etapas-del-proceso-de-acreditacion-institucional>

Anexos



Autoevaluación Maestría en Educación para el Desarrollo USAC

Instrucciones

La Escuela de Estudios de Postgrado de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos se encuentra realizando la auto evaluación del programa de Maestría en Educación para el Desarrollo.

¡Apelamos a su espíritu colaborador como sancarlista ayudándonos a completar la encuesta y así contribuir en el proceso de mejora continua de esta unidad académica!

La USAC garantiza la confidencialidad del encuestado y asegura que los datos recolectados serán utilizados solamente para propósitos internos.

Las respuestas a la encuesta no se notificarán en forma alguna en la que se vea comprometida la confidencialidad del encuestado.

¡Responder a esta encuesta no le tomará más de 20 minutos!

Pulse "Siguiente" para iniciar a responder e ir avanzando en las páginas de la encuesta.

*Obligatorio



Autoevaluación Maestría en Educación para el Desarrollo USAC

I. INFORMACIÓN DEMOGRÁFICA

1. ¿Cuál es su situación actual dentro del programa de Maestría en Educación para el Desarrollo de la FAHUSAC?

- Graduada
- Con cierre de pensum, pendiente de examen de tesis
- Pendiente de aprobar algunos cursos cuando se vuelvan a ofrecer
- Retirada definitivamente
- Otra (especifique)

* 2. ¿A qué grupo étnico pertenece?

- Indígena
- No indígena
- Extranjero

* 3. Idioma materno

- Español
- Mam
- Kaqchikel
- Q'eqchi'
- Quiché'
- Otro (especifique)

* 4. ¿Cuál es su situación de pareja?

- Soltero/a
- Unido/a
- Casado/a
- Divorciado/a
- Viudo/a

* 5. ¿Cuántos hijos/as tiene?

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 ó más



Autoevaluación Maestría en Educación para el Desarrollo USAC

II. EMPLEO

* 6. ¿Cuál es su situación laboral actual?

- Estoy trabajando
- Estoy buscando trabajo por primera vez
- He trabajado pero actualmente estoy sin trabajo y estoy buscando
- Nunca he trabajado y no estoy buscando
- He trabajado pero actualmente estoy sin trabajo y no estoy buscando

7. ¿Qué hace en el trabajo al que dedica más horas a la semana? Describa en forma clara la ocupación, oficio o labor que realiza. Por favor detalle con más de cinco palabras.

8. Si está trabajando actualmente, ¿cuál es su ocupación? (si tiene varios trabajos, haga referencia al que dedica más horas a la semana)

- Empleado(a) del gobierno (incluye trabajadores de la USAC)
- Empleado(a) del sector privado
- Trabajador(a) por cuenta propia
- Patrón o empleador(a)
- No remunerado(a)
- No sé

9. Explique, ¿a qué actividad económica se dedica principalmente la institución donde trabaja? (si tiene varios trabajos, haga referencia a la que dedica más horas a la semana) LA INSTITUCIÓN, ¿QUÉ HACE?, ¿QUÉ PRODUCE?, ¿QUÉ SERVICIOS PRESTA? Por favor detalle en más de cinco palabras.

* 10. ¿Cuál es la relación de su trabajo actual con el área de Educación para el Desarrollo? (haga referencia al trabajo al que dedica más horas a la semana)

- No estoy trabajando en esa área
- Ninguna relación
- Sólo me sirvió para el acceso al trabajo
- Se relaciona parcialmente
- Se relaciona totalmente

11. Aproximadamente, ¿cuál es el rango de su salario actual?

- No tengo salario actualmente
- Q2,746 o menos
- Q2,747 a Q3,435
- Q3,436 a Q5,000
- Q5,001 a Q10,000
- Q10,001 o más

12. (SI ESTÁ TRABAJANDO) En relación al trabajo al que dedica más horas a la semana, ¿cuenta con las siguientes condiciones...

	Si	No	No sé
Salario que cubra sus necesidades básicas?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Contrato de trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estabilidad laboral?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Seguro social o médico?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Prestaciones laborales (vacaciones, aguinaldo, bono 14)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pensión o jubilación?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sindicato?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

