



**FACULTAD DE EDUCACIÓN
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN EN EDUCACIÓN
(INIE)**

INFORME FINAL

724-B7-A19 Estudio de seguimiento de las personas graduadas de programas de posgrado de la
Universidad de Costa Rica

Investigadores
Principal: M. Ev. Ed. Diana Arce
Dr. Álvaro Ramírez
M. Sc. Ericka Moya

Fecha de presentación informe al INIE	30/junio/2020
---------------------------------------	---------------

¹ Esta fecha varía según las modificaciones que le soliciten en el proceso de evaluación. El informe debe quedar con la fecha final de entrega.



Informe final - Estudio de Seguimiento de Personas Graduadas

Contenido

I. Información general del proyecto.....	12
a. Información administrativa del proyecto.....	12
b. Resumen.....	12
c. Descriptores.....	13
II. Antecedentes.....	14
2.1. Introducción.....	14
2.2. Antecedentes del proceso investigativo.....	15
2.3. Planteamiento del problema.....	18
2.4. Justificación.....	18
2.5. Objetivo general y específicos, metas e indicadores.....	20
2.5.1. Objetivo general.....	20
2.5.2. Objetivos específicos.....	20
2.5.2.1. Objetivo específico 1:.....	20
2.5.2.2. Objetivo específico 2:.....	21
2.5.2.3. Objetivo específico 3:.....	21
2.5.2.4. Objetivo específico 4:.....	22
2.5.2.5. Objetivo específico 5:.....	22
III. Referente teórico.....	23
3.1. Marco referencial que sustenta el trabajo.....	23
3.2. Supuestos teóricos.....	27
3.2.1. Elementos de un proceso evaluativo.....	28
3.2.2. Valoración de la información.....	30
3.2.3. Propósitos de los estudios de seguimiento de personas graduadas.....	32
3.2.4. Rol de la persona graduada en los ESPG.....	33
3.2.5. Beneficios del seguimiento de personas graduadas.....	34



3.2.6. Obstáculos de los ESPG.....	35
3.2.7. Aportes a la acreditación.....	36
IV. Procedimiento metodológico.....	37
4.1. Metodología.....	37
4.1.1. Consulta al sector empleador.....	41
V. Desarrollo y ejecución del proyecto: resultados.....	42
5.1. Programa de Posgrado en Ciencias de la Educación.....	42
5.1.1. Maestría Profesional en Administración Educativa.....	42
I. Titulación previa al posgrado.....	43
II. Motivación para cursar los estudios de maestría.....	46
III. Situación laboral previa a la maestría.....	47
IV. Situación laboral actual (posterior a la graduación de la maestría).....	49
V. Valoración de la satisfacción en relación con su trabajo actual.....	58
VI. Progreso entre la experiencia pre maestría y post maestría.....	60
VII. Valoración del progreso.....	61
VIII. Competencias desarrolladas en la maestría.....	63
IX. Formación continua.....	65
X. Movilidad.....	71
XI. Investigación.....	75
XII. Formación de padre y madre.....	77
XIII. Datos personales.....	79
XIV. Comentarios y sugerencias.....	79
5.2. Programa de Posgrado en Antropología.....	89
5.2.1. Maestría Académica en Antropología.....	89
I. Titulación previa al posgrado.....	91
II. Motivación para cursar los estudios de maestría.....	93
III. Situación laboral previa a la maestría.....	94
IV. Situación laboral actual (posterior a la graduación de la maestría).....	96
V. Valoración de la satisfacción en relación con su trabajo actual.....	105
VI. Progreso entre la experiencia pre maestría y post maestría.....	107
VII. Valoración del progreso.....	108
VIII. Competencias desarrolladas en la maestría.....	110
IX. Formación continua.....	112



X. Movilidad.....	116
XI. Investigación.....	120
XII. Formación de padre y madre.....	122
XIII. Datos personales.....	124
XIV. Comentarios y sugerencias.....	125
5.3. Posgrado en Ciencias Agrícolas y Recursos Naturales (CARN).....	129
5.3.1. Maestría Académica con énfasis en Protección de Cultivos.....	129
5.3.2. Maestría Académica con énfasis en Suelos.....	130
5.3.4. Maestría Académica con énfasis en Biotecnología.....	131
5.3.5. Maestría con énfasis en Nutrición Animal.....	132
I. Titulación previa al posgrado.....	134
II. Motivación para cursar los estudios de maestría.....	136
III. Situación laboral previa a la maestría.....	137
IV. Situación laboral actual (posterior a la graduación de la maestría).....	139
V. Valoración de la satisfacción en relación con su trabajo actual.....	148
VI. Progreso entre la experiencia pre maestría y post maestría.....	151
VII. Valoración del progreso.....	151
VIII. Competencias desarrolladas en la maestría.....	153
IX. Formación continua.....	156
X. Movilidad.....	160
XI. Investigación.....	164
XII. Formación de padre y madre.....	166
XIII. Datos personales.....	167
XIV. Comentarios y sugerencias.....	168
5.4. Posgrado en Evaluación de Programas y Proyectos de Desarrollo (EPPD).....	175
5.4.1. Maestría Profesional en Evaluación de Programas y Proyectos de Desarrollo.....	175
I. Titulación previa al posgrado.....	176
II. Motivación para cursar los estudios de maestría.....	179
III. Situación laboral previa a la maestría.....	180
IV. Situación laboral actual (posterior a la graduación de la maestría).....	181
V. Valoración de la satisfacción en relación con su trabajo actual.....	191
VI. Progreso entre la experiencia pre maestría y post maestría.....	193
VII. Valoración del progreso.....	194



VIII. Competencias desarrolladas en la maestría.....	196
IX. Formación continua.....	199
X. Movilidad.....	201
XI. Investigación.....	205
XII. Formación de padre y madre.....	207
XIII. Datos personales.....	209
XIV. Comentarios y sugerencias.....	209
5.5. Programa de posgrado en Gestión Integrada de Áreas Costeras y Tropicales (GIACT).....	212
5.5.1. Maestría Académica en Gestión Integrada de Áreas Costeras Tropicales.....	212
I. Titulación previa al posgrado.....	213
II. Motivación para cursar los estudios de maestría.....	216
III. Situación laboral previa a la maestría.....	217
IV. Situación laboral actual (posterior a la graduación de la maestría).....	219
V. Valoración de la satisfacción en relación con su trabajo actual.....	227
VI. Progreso entre la experiencia pre maestría y post maestría.....	229
VII. Valoración del progreso.....	230
VIII. Competencias desarrolladas en la maestría.....	232
IX. Formación continua.....	235
X. Movilidad.....	238
XI. Investigación.....	241
XII. Formación de padre y madre.....	244
XIII. Datos personales.....	245
XIV. Comentarios y sugerencias.....	246
5.6. Posgrado en Trabajo Social.....	247
5.6.1. Maestría profesional en Trabajo Social.....	247
5.6.2. Maestría en Derechos Humanos de la Niñez y la Adolescencia.....	248
5.6.3. Maestría en Trabajo Social con énfasis en Gerencia Social.....	248
I. Titulación previa al posgrado.....	249
II. Motivación para cursar los estudios de maestría.....	251
III. Situación laboral previa a la maestría.....	252
IV. Situación laboral actual (posterior a la graduación de la maestría).....	254
V. Valoración de la satisfacción en relación con su trabajo actual.....	262
VI. Progreso entre la experiencia pre maestría y post maestría.....	265



VII. Valoración del progreso.....	265
VIII. Competencias desarrolladas en la maestría.....	267
IX. Formación continua.....	269
X. Movilidad.....	273
XI. Investigación.....	276
XII. Formación de padre y madre.....	278
XIII. Datos personales.....	280
XIV. Comentarios y sugerencias.....	280
5.7. Resultados de la consulta a personas empleadoras.....	284
5.7.1. Competencias.....	285
5.7.2. Contrataciones.....	292
5.7.3. Capacitación en empresa.....	295
5.7.4. Colaboración con las universidades.....	296
5.7.5. Caracterización de las personas informantes.....	299
VI. Divulgación y difusión.....	300
VII. Vinculaciones.....	300
VIII. Trabajos de graduación y participación estudiantil.....	300
a. Trabajos finales de graduación.....	300
b. Participación de asistentes.....	301
IX. Informe financiero.....	301
X. Aspectos éticos.....	301
XI. Conclusiones generales.....	301
9.1. Personas graduadas.....	301
9.2. Sector empleador.....	305
X. Referencias bibliográficas.....	308
XI. Anexos.....	314
Anexo 1.....	314
Anexo 2.....	347



Índice de cuadros

Cuadro No. 1	39
Cuadro No. 2	44
Cuadro No. 3	45
Cuadro No. 4	48
Cuadro No. 5	49
Cuadro No. 6	50
Cuadro No. 7	51
Cuadro No. 8	52
Cuadro No. 9	52
Cuadro No. 10	53
Cuadro No. 11	54
Cuadro No. 12	55
Cuadro No. 13	56
Cuadro No. 14	56
Cuadro No. 15	57
Cuadro No. 16	57
Cuadro No. 17	62
Cuadro No. 18	66
Cuadro No. 19	72
Cuadro No. 20	78
Cuadro No. 21	79
Cuadro No. 22	92
Cuadro No. 23	92
Cuadro No. 24	95
Cuadro No. 25	96
Cuadro No. 26	97
Cuadro No. 27	98
Cuadro No. 28	98
Cuadro No. 29	99
Cuadro No. 30	100
Cuadro No. 31	101
Cuadro No. 32	102
Cuadro No. 33	102
Cuadro No. 34	103
Cuadro No. 35	104
Cuadro No. 36	104
Cuadro No. 37	108
Cuadro No. 38	113
Cuadro No. 39	118
Cuadro No. 40	123
Cuadro No. 41	124



Cuadro No. 42	134
Cuadro No. 43	135
Cuadro No. 44	138
Cuadro No. 45	139
Cuadro No. 46	140
Cuadro No. 47	141
Cuadro No. 48	141
Cuadro No. 49	142
Cuadro No. 50	143
Cuadro No. 51	144
Cuadro No. 52	145
Cuadro No. 53	146
Cuadro No. 54	146
Cuadro No. 55	147
Cuadro No. 56	148
Cuadro No. 57	152
Cuadro No. 58	157
Cuadro No. 59	162
Cuadro No. 60	166
Cuadro No. 61	167
Cuadro No. 62	177
Cuadro No. 63	178
Cuadro No. 64	181
Cuadro No. 65	183
Cuadro No. 66	183
Cuadro No. 67	184
Cuadro No. 68	185
Cuadro No. 69	185
Cuadro No. 70	186
Cuadro No. 71	188
Cuadro No. 72	189
Cuadro No. 73	189
Cuadro No. 74	190
Cuadro No. 75	190
Cuadro No. 76	195
Cuadro No. 77	200
Cuadro No. 78	203
Cuadro No. 79	208
Cuadro No. 80	209
Cuadro No. 81	214
Cuadro No. 82	215
Cuadro No. 83	218
Cuadro No. 84	219
Cuadro No. 85	220
Cuadro No. 86	221
Cuadro No. 87	221



Cuadro No. 88	222
Cuadro No. 89	222
Cuadro No. 90	223
Cuadro No. 91	224
Cuadro No. 92	225
Cuadro No. 93	225
Cuadro No. 94	226
Cuadro No. 95	227
Cuadro No. 96	231
Cuadro No. 97	237
Cuadro No. 98	239
Cuadro No. 99	244
Cuadro No. 100	245
Cuadro No. 101	250
Cuadro No. 102	250
Cuadro No. 103	253
Cuadro No. 104	254
Cuadro No. 105	255
Cuadro No. 106	256
Cuadro No. 107	256
Cuadro No. 108	257
Cuadro No. 109	258
Cuadro No. 110	258
Cuadro No. 111	259
Cuadro No. 112	260
Cuadro No. 113	261
Cuadro No. 114	261
Cuadro No. 115	262
Cuadro No. 116	266
Cuadro No. 117	271
Cuadro No. 118	274
Cuadro No. 119	279
Cuadro No. 120	280
Cuadro No. 121	284
Cuadro No. 122	285
Cuadro No. 123	288
Cuadro No. 124	292
Cuadro No. 125	298
Cuadro No. 126	299



Índice de ilustraciones

Ilustración No. 1.....	46
Ilustración No. 2.....	47
Ilustración No. 3.....	60
Ilustración No. 4.....	63
Ilustración No. 5.....	65
Ilustración No. 6.....	74
Ilustración No. 7.....	75
Ilustración No. 8.....	77
Ilustración No. 9.....	93
Ilustración No. 10.....	94
Ilustración No. 11.....	107
Ilustración No. 12.....	109
Ilustración No. 13.....	112
Ilustración No. 14.....	119
Ilustración No. 15.....	120
Ilustración No. 16.....	122
Ilustración No. 17.....	136
Ilustración No. 18.....	137
Ilustración No. 19.....	150
Ilustración No. 20.....	153
Ilustración No. 21.....	155
Ilustración No. 22.....	163
Ilustración No. 23.....	164
Ilustración No. 24.....	165
Ilustración No. 25.....	179
Ilustración No. 26.....	180
Ilustración No. 27.....	193
Ilustración No. 28.....	196
Ilustración No. 29.....	198
Ilustración No. 30.....	204
Ilustración No. 31.....	205
Ilustración No. 32.....	207
Ilustración No. 33.....	216
Ilustración No. 34.....	217
Ilustración No. 35.....	229
Ilustración No. 36.....	232
Ilustración No. 37.....	235
Ilustración No. 38.....	240
Ilustración No. 39.....	241
Ilustración No. 40.....	243
Ilustración No. 41.....	251



Ilustración No. 42	252
Ilustración No. 43	264
Ilustración No. 44	267
Ilustración No. 45	269
Ilustración No. 46	275
Ilustración No. 47	276
Ilustración No. 48	278
Ilustración No. 49	287
Ilustración No. 50	290

Índice de gráficos

Gráfico No. 1	291
Gráfico No. 2	293
Gráfico No. 3	294
Gráfico No. 4	296
Gráfico No. 5	297



I. Información general del proyecto

a. Información administrativa del proyecto

- a. Código del proyecto: 724-B7-A19
- b. Nombre del proyecto: Estudio de seguimiento de las personas graduadas de programas de posgrado de la Universidad de Costa Rica
- c. Programa de investigación del INIE al que pertenece el proyecto: Educación Universitaria
- d. Unidad Académica base donde está nombrado el personal investigativo: Sistema de Estudios de Posgrado (SEP), UGES.
- e. Unidad de adscripción: Instituto de Investigación en Educación (INIE)
- f. Vigencia original del proyecto: Del 01/10/2017 al 30/06/2020
- g. Investigadora principal: Diana Arce Flores (Sistema de Estudios de Posgrado) sin carga académica.
- h. Investigadores asociados: Álvaro Morales Ramírez (Escuela de Biología) sin carga académica y Ericka Moya Vargas (Sistema de Estudios de Posgrado) sin carga académica
- i) Características de interdisciplinariedad: las personas que conforman el equipo investigativo tienen formación en las áreas de Educación y Evaluación, Estadística y Administración de Empresas, y Ciencias Básicas. Todas ellas se vinculan con el estudio de seguimiento a personas graduadas de posgrado ya que este abarca las diferentes áreas del saber en las que está organizada la oferta de posgrados de la UCR; además, desde el enfoque de investigación cuantitativa, el aporte de la disciplina de estadística es esencial. En cuanto a la disciplina de la evaluación, esta contribuye al diseño y construcción de indicadores y, finalmente, la perspectiva de la educación constituye la base de este estudio pues los insumos impactan directamente en la mejora continua de los programas de posgrado de la UCR, lo cual incide en la formación profesional del estudiantado, en la generación de conocimiento y en un adecuado vínculo con el mercado laboral y la sociedad en general.

b. Resumen

Los principales logros se pueden resumir en una amplia investigación basada en la literatura disponible sobre el abordaje teórico y metodológico de los estudios de seguimiento a personas graduadas de



posgrado en universidades de otros países. Asimismo, este estudio facilita la base de referencia para identificar y fundamentar los indicadores tendientes a medir las diferentes características de interés de la población graduada, cuya información se recabó por medio de un instrumento de medición que se adaptó de los referentes internacionales para su aplicación a esta población por medio de un cuestionario auto administrado en línea.

Además, se generó un instrumento para el sector empleador, en el cual se revisaron múltiples referentes académicos de cuestionarios que partían de objetivos similares al presente estudio, así como fundamentos respecto a marcos de cualificaciones para personas graduadas de posgrado, con el propósito de plantear interrogantes que realmente respondieran a la población de posgrado y no de grado. Parte de las personas informantes completaron el instrumento en línea y otras lo hicieron vía telefónica.

Otro logro relevante es el reclutamiento de los siguientes posgrados para participar en el estudio, de los cuales la mayoría han iniciado o se encuentran interesados en iniciar sus respectivos procesos de autoevaluación y acreditación: Antropología, Trabajo Social, Administración Educativa, Gestión Integral de Áreas Costeras y Tropicales, Ciencias Agroalimentarias y Evaluación de Programas y Proyectos de Desarrollo.

Uno de los productos que han obtenido los posgrados mencionados al participar en esta investigación, es contar con la base de datos de personas graduadas durante el periodo 2001-2016 depurada, esta actualización ha implicado extracción de datos de los sistemas SAE (Sistema de Aplicaciones Estudiantiles) y SISEP (Sistema de Información del SEP) así como revisión de expedientes, llamadas telefónicas, consultas en redes sociales, entre otros.

Finalmente, a través de los dos instrumentos elaborados se obtuvieron los resultados de cada posgrado participante. Para ello, se construyeron 6 informes, como parte del proyecto, con los cuadros, ilustraciones y gráficos de cada uno de ellos, con información relevante en cuanto a distintos aspectos, tanto académicos, los cuales fueron el énfasis del estudio; como personales. Con ello, se cumplieron los objetivos de esta investigación.

No se omite manifestar, que el presente estudio tiene como objetivo general la recopilación de insumos que sean útiles para procesos de autoevaluación y acreditación; por ello, el alcance analítico y reflexivo a partir de los resultados corresponde a cada dirección de programa de posgrado, en conjunto con las autoridades del Sistema de Estudio de Posgrado (SEP) que correspondan (decanatura, Consejo SEP, representantes de área).



c. Descriptores

15733 - Desempleo de los graduados

15774 - Acreditación educación

15918 – Universidad

Fecha de entrega del informe: 1 de julio 2020.

II. Antecedentes

2.1. Introducción

Durante los años de estudio, a la población estudiantil de las universidades costarricenses no se les asegura un puesto de trabajo permanente en el ámbito laboral del cual adquieren conocimientos y aptitudes. Luego de graduarse, el título es parte de la carta de presentación de cada persona que desea hacer la incursión en el entorno de trabajo para la sociedad; para que esto suceda, las habilidades aprendidas durante el tiempo de estudio en educación superior de posgrado suponen una formación previa; sin embargo, una titulación mayor puede generar contrataciones en empresas que necesiten estos conocimientos.

De ahí, surge la posible información –que deben aprovechar las universidades en general– sobre las necesidades del ámbito laboral, a las cuales las instituciones educativas deberían responder de cierta manera, para formar profesionales que puedan satisfacerlas; esto no se traduce en que las instituciones de educación superior respondan exclusivamente al entorno de trabajo, sin embargo, es una buena práctica que la formación universitaria se contextualice para poder responder a esos vacíos profesionales. Esto es difícil de saber o ponderar puesto que, una vez graduada la persona, la universidad no siempre se preocupa por su futuro y estabilidad a partir de esta salida. Más aún, los conocimientos aprendidos (reflejados en cada título que se otorga) pueden no ser la base correcta o aquella que se adecúe a las necesidades de la empresa contratante; o, incluso, el grado académico que se obtiene no es incidente en las realidades salariales que muchas personas graduadas enfrentan.

Para eso, las propuestas de seguimiento de las personas graduadas responden a una confirmación y estructuración de las universidades y de los programas que ofrecen para la formación de las futuras generaciones profesionales. A partir de la confección de datos concretos y analizados, este estudio pretende “seguir la pista” de aquellas personas graduadas que aportan en sus trabajos los saberes aprendidos y aprehendidos durante su educación formal. Tomando, como base, datos específicos de inserción y de



mantención de los puestos, además de esclarecer no solo algunos vacíos teóricos y metodológicos que existen en torno a esta temática, sino la comprobación y aplicación de los métodos que lo rigen. Esto aseguraría la sostenibilidad del estudio y la réplica futura para otros posgrados universitarios. Actualmente incluyen solo siete posgrados como plan inicial del proyecto.

2.2. Antecedentes del proceso investigativo

Los estudios de seguimiento a personas graduadas de programas de posgrado proveen información sobre la situación laboral de esta población, su satisfacción con diferentes aspectos de la carrera o programa, de la institución y de su trabajo, así como características sociodemográficas y económicas. Al documentar datos sobre la percepción de las personas graduadas respecto a su desempeño profesional y personal, este tipo de estudios proveen insumos importantes para evaluar el cumplimiento de los propósitos para los que fueron creados los diferentes programas de posgrado. Desde otra perspectiva, un aporte fundamental para la mejora continua de los programas de posgrado corresponde a la información generada por medio de los estudios de seguimiento a personas egresadas y graduadas y las personas empleadoras, de tal manera que la sociedad costarricense se beneficie a través del fortalecimiento de la investigación y la extensión universitaria. A su vez, estos estudios posibilitan detectar aspectos por mejorar en la formación profesional, lo cual resulta valioso para la evaluación de los planes de estudio en cuanto a su pertinencia y perfiles de salida.

La Universidad de Costa Rica (UCR) se ha distinguido por ser precursora en estas áreas de trabajo, en las cuales se requiere de una constante actualización la cual, a su vez, es producto de la evolución exponencial de nuestras sociedades contemporáneas. De ahí, surge la relevancia de sistematizar este tipo de estudios, pues constituyen materias para otra clase de investigaciones relacionadas con la oferta académica y las demandas del mercado laboral en las diferentes disciplinas. Lo anterior sin olvidar que son insumos requeridos por los diferentes entes acreditadores de programas de posgrado tanto en el ámbito nacional como internacional.

Por lo tanto, la UCR ha venido fortaleciendo los procesos de autoevaluación y acreditación de sus programas. En este contexto de evaluación, los estudios de seguimiento a personas graduadas son reconocidos y demandados por las instituciones relacionadas con la búsqueda de evidencias de calidad de la educación superior o de reconocimiento a la excelencia académica de posgrados. Esto contribuye a la actualización continua de los programas. A su vez, este tipo de investigación aporta al fortalecimiento de una cultura de calidad permanente en las universidades, con una adecuada



vinculación de las instituciones de educación superior con su población estudiantil graduada y los entes empleadores.

Por otra parte, el Sistema de Estudios de Posgrado (SEP) de la UCR se estableció en 1975, en el Acta N° 2125, del 24 de marzo de ese mismo año. En la actualidad, cuenta con una amplia oferta de posgrados adscritos a diferentes unidades académicas. La decanatura del SEP es la encargada de velar por que los programas aprobados se desarrollen mediante una adecuada articulación de los cursos o actividades de posgrado de la universidad (Estatuto Orgánico de la UCR, 1974, art.122). Asimismo, según el artículo 8, el Consejo del SEP es el que debe evaluar los resultados obtenidos en los distintos programas.

Desde otra perspectiva, el Consejo Universitario es responsable de “establecer mecanismos de evaluación externa para carreras y programas universitarios que puedan dar fe pública de la calidad académica que los caracteriza (acreditación y certificaciones relacionadas)” (p. 3). Esto, además, con el fin de que “las universidades estatales cuenten con sistemas formales adecuados de autoevaluación integral y que sean parte de un proceso permanente de examen y análisis de cumplimiento de objetivos intermedios y finales de carreras y programas” (p. 3) (Sesión N. 4159, 29 de noviembre de 1995).

Además, en Sesión No. 5884, celebrada el 20 de marzo del 2015, se acordó que se “apoyará a todas las unidades académicas y los programas de posgrado para que implementen procesos de autoevaluación sobre la pertinencia, calidad y gestión de los planes de estudios, cada 10 años como máximo” (p. 6); y también, que se “diseñará e implementará un modelo de autoevaluación propio, que recupere y reposicione el conocimiento y la experiencia institucional en el establecimiento de estándares de excelencia académica pertinentes a la universidad pública” (p. 6).

En esta misma línea, la Asamblea Colegiada Representativa de la UCR acordó estimular procesos de autorregulación con medidas correctivas tendientes a fortalecer la calidad académica, así como la evaluación permanente de programas y carreras (Acta No. 101 del 27 de mayo 1998). La inquietud por la evaluación ha sido constituida como política prioritaria para esta casa de enseñanza, con el propósito de fomentar la excelencia académica señalada y de robustecer el desarrollo de los programas.

Aunado a ello, la Vicerrectoría de Docencia, en la resolución VD-R-9227-2015, indica en el considerando numeral 1.1. que “las políticas institucionales y la normativa universitaria vigente dan cuenta del interés por promover el desarrollo académico e institucional con base en proceso de evaluación, autoevaluación, seguimiento, autorregulación con fines de mejoramiento, la certificación, la acreditación y la



reacreditación” (p. 4); y en el 12. que “estos procesos deben dar cuenta del quehacer de la institución, desde la óptica de la transparencia y la rendición de cuentas, y reafirmar la autonomía universitaria” (p. 4).

A su vez, en el VII Congreso Universitario, celebrado en 2014, se aprobó la ponencia “Divulgación y utilización de los estudios de seguimiento de personas graduadas (ESPG)” presentada por Diana Arce F. y Lorena Kikut V., en el eje de “El Quehacer Académico” (QA-33), la cual propone que se designen responsables directos en cada unidad académica y programa de posgrado para velar por el uso óptimo de la información que se deriva de estos estudios, con el fin de mejorar la oferta académica y fortalecer la calidad de las carreras y programas de posgrado correspondientes. La resolución del VII Congreso Universitario establece que, en el caso del posgrado, se les sugiere a las direcciones y/o comisiones de este que tengan presentes los ESPG desde los inicios de los procesos de autoevaluación o acreditación, para que se aproximen a la entidad encargada de desarrollarlos.

El Consejo Nacional de Rectores (CONARE) ha realizado ESPG desde hace más de veinte años para las carreras de grado. Por su parte, el Sistema de Estudios de Posgrado (SEP) de la UCR ha sido incluido como en cinco de estos informes de seguimiento a personas graduadas desde el año 2008, en conjunto con la Comisión Técnica Interinstitucional de CONARE (integrada por UCR, UNA, UNED e ITCR), los cuales han abarcado personas graduadas de diecinueve planes de estudio.

Adicionalmente, el SEP, en conjunto con el Intercambio Académico Alemán (DAAD) y el Centro Internacional para la Investigación de la Educación Superior (INCHER) de la Universidad de Kassel, Alemania, realizó, en el año 2013, el Taller y Conferencia Regional de Seguimiento a Personas Graduada Universitarias (UNITRACE), con el objetivo de compartir experiencias, analizar la pertinencia e importancia de los ESPG y crear una red para mostrar los ejemplos de buenas prácticas.

Finalmente, la Comisión Técnica Interinstitucional de CONARE dejó de operar en el año 2015 debido a que no se le asignó presupuesto, según consta en el informe general “Autoevaluación de los resultados y los posibles impactos que han tenido los estudios de seguimiento a personas graduadas de programas de posgrado, realizados entre los años 2008 y 2010”, realizado por la Subcomisión de Proyectos de Docencia de CONARE. Este informe consideró que después de tantos años de llevarse a cabo estos ESPG de posgrado, las universidades estatales participantes del proyecto ya debían contar con una organización destinada a la generación de este tipo de estudios y que articulara los resultados de investigación de estos.



Es por ello, que la UCR decide, dar inicio con este proyecto por cuenta propia, en el cual la decanatura del SEP decide respaldar tanto con tiempo laboral, así como con recursos para, que personas funcionarias y asistentes de esta entidad puedan desarrollar su primer ESPG individualizado. La UCR se ha distinguido en Costa Rica por llevar la batuta en estas áreas de trabajo donde se requiere de esta constante actualización.

2.3. Planteamiento del problema

Las personas autoras del estudio consideran que el principal problema es la carencia de sistematización de información vinculada con la población graduada de los posgrados de la UCR. Como se ha especificado anteriormente, estos datos son de utilidad para múltiples acciones académicas que pueden generarse desde los programas, para favorecer la calidad de la educación, tales como: “brindan un análisis objetivo de la situación del programa de posgrado, del grado de satisfacción con el programa, y de las posibilidades de mejora existentes; permite conocer la condición actual de las personas graduadas del programa, se utilizan como plataforma para procesos de autoevaluación y/o acreditación, colaboran para la identificación y justificación de la necesidad de capacitaciones o cursos de educación continua” (Arce, et al., 2014).

2.4. Justificación

La importancia de los ESPG radica en conocer el proceso de transición que lleva a cabo una persona estudiante después de obtener el grado universitario en la búsqueda/consecución del primer empleo o de un empleo regular (Green, *et al*, 2007). Estos se constituyen en una herramienta fundamental en el proceso de mejoramiento de condiciones tendientes a la excelencia académica. Para ello, se debe tener presente que el diseño e implementación de un proyecto de esta naturaleza se orienta hacia el ofrecimiento de respuesta a las demandas de la sociedad, siempre que el perfil de egreso y la formación alcanzada mediante el desarrollo del plan de estudios correspondan con la práctica profesional (Cubillos-Calderón et al., 2016).

Los ESPGP devienen en herramientas que permiten profundizar en aspectos que hacen referencia no solo al desempeño laboral, sino a la calidad de los programas de posgrado (incluyendo sus debilidades) y procesos educativos (Lobo et al., 2011). Además, sirven como base para planificar futuras actividades académicas que respondan a las necesidades que enfrenta el mercado laboral en la sociedad (Green et al., 2007).



Estos estudios se consideran como elementos fundamentales en las unidades formadoras de profesionales que deciden hacer del mejoramiento de la calidad y de la conformidad social, criterios sobre los cuales recae su quehacer (Campos & Benavides, 2011). Asimismo, tienen como propósito conocer la opinión de las personas egresadas sobre la formación que recibieron en la universidad, lo cual ayuda a complementar la información requerida para evaluar los resultados que tienen los planes de estudio en la oferta académica (Green y Urbina, 2004) y permiten generar análisis relacionados con la pertinencia de esa oferta académica y las posibilidades de inserción en el mercado laboral (Cubillos-Calderón et al., 2016).

En síntesis, los ESPG, según Castro (2012) y Gómez y Sandoval (2017), deben llevarse a cabo debido a que son funcionales para:

- Tomar decisiones pertinentes con el propósito de mejorar los procesos de planeación curricular en todas las áreas académicas y alimentar los planes y programas de estudio por medio de un nuevo modelo educativo.
- Conocer información proveniente de personas empleadoras de la población graduada, con el fin de identificar las fortalezas y debilidades, las necesidades del mercado laboral en cuanto a conocimientos específicos, y ofrecer sugerencias al programa.
- Realizar evaluaciones o autoevaluaciones de sus programas y si es necesario definir qué hacer con los resultados respectivos (establecer alcances).

Asimismo, favorecen los aportes que puedan hacer las personas graduadas, ya que posibilitan:

- Participar activamente en los procesos de mejoramiento académico.
- Identificar las debilidades y fortalezas presentadas en su desempeño como personas profesionales, lo cual le permite contribuir a la optimización de la formación para las nuevas promociones.
- Fortalecer el sentido de pertenencia con la universidad (Castro, 2012).

Por su lado, para la parte empleadora, se resumen las posibilidades de:

- Establecer vínculos con la universidad, con el fin de beneficiar ambas partes.
- Intercambiar conocimientos y avances tecnológicos entre la empresa y la universidad.
- Desarrollar conjuntamente criterios y métodos para evaluar conocimientos y habilidades relevantes para fines laborales y sociales (Castro, 2012).



Estos estudios constituyen además una herramienta importante para analizar los caminos que siguen las nuevas generaciones de profesionales, no solamente en lo que respecta a su inserción laboral, sino también al medio y contexto en que se desenvuelven. Aunado a ello, son mecanismos de diagnóstico de la realidad, desde los cuales se pueden generar reflexiones sobre los fines y valores de la formación universitaria (Ospino y Carreño, 2014).

Como se ha mencionado, es pertinente que cada institución de educación superior lleve a cabo estudios de este tipo, ya que mediante estos tanto los posgrados, como el SEP mismo, pueden tener una idea más clara de cómo se están desempeñando las personas graduadas en el ámbito laboral; así como los elementos que estas destacan como fortalezas y oportunidades de mejora para los planes de estudio respectivos. El alcance de estos estudios, al menos en el entorno de posgrado de la UCR, depende en gran medida de la voluntad de las personas directoras o coordinadoras de cada programa, debido a que estas son las que conocen y lideran al posgrado, por lo cual pueden ser agentes de motivación y cambio para generar transformaciones académicas en su ámbito disciplinar.

En uno de los acápites del presente trabajo se expone una breve reseña acerca de los supuestos teóricos respecto a estos estudios y algunas de sus características más sobresalientes.

2.5. Objetivo general y específicos, metas e indicadores

2.5.1. Objetivo general

Generar insumos acerca de la formación en los programas de posgrado, mediante la identificación de las exigencias que inciden en las diversas disciplinas académicas, para ser utilizados en los procesos de autoevaluación y acreditación, en el período 2001 al 2016.

2.5.2 Objetivos específicos

2.5.2.1. Objetivo específico 1:

Obtener información sobre la situación laboral de las personas graduadas y su relación con la formación recibida en el posgrado.

Meta 1 - Cualitativa

Elaboración de ítems para la construcción y aplicación de un cuestionario en línea sobre la situación laboral de las personas graduadas y su relación con la formación recibida en el posgrado.



Indicador 1

Elaborado un cuestionario en línea sobre la situación laboral de la población graduada y su relación con la formación recibida en el posgrado.

Meta 2 - Cuantitativa - Cantidad: 1,00

Elaboración de un archivo digital con las estadísticas descriptivas de la situación laboral de la población graduada y su relación con la formación recibida en el posgrado según el periodo de estudio establecido.

Indicador 1

Elaborado un archivo con las estadísticas porcentuales de personas graduadas según diferentes características de su condición laboral y su relación con la formación recibida en el posgrado.

2.5.2.2. Objetivo específico 2:

Identificar la satisfacción percibida por las personas graduadas respecto a la calidad de la formación académica recibida en su respectivo posgrado.

Meta 1 - Cualitativa

Elaboración de la tabla de ítems que será utilizada para identificar la satisfacción percibida por la población graduada

Indicador 1

Elaborada una tabla de ítems que permita identificar la satisfacción percibida por la población graduada en el periodo comprendido entre el año 2001 al 2016.

Meta 2 - Cuantitativa - Cantidad: 1,00

Elaboración de un archivo digital con los resultados que indican la satisfacción percibida en el posgrado según el periodo comprendido entre el año 2001 al 2016.

Indicador 1

Elaborado un archivo digital con los resultados que indican la satisfacción percibida en el posgrado según el periodo de estudio establecido.

2.5.2.3. Objetivo específico 3:

Actualizar las características personales y académicas de las personas graduadas de los posgrados de la UCR.

Meta 1 - Cuantitativa - Cantidad: 2,00



Elaboración de un archivo con las estadísticas descriptivas de la:

- a) Caracterización sociodemográfica de personas graduadas.
- b) Caracterización académica de personas graduadas (modalidad, énfasis, tiempo de graduación, entre otras.)

Indicador 1

Elaborado un archivo con las estadísticas porcentuales de personas graduadas según sexo, residencia, nacionalidad. Proporción de personas graduadas según diferentes características académicas.

2.5.2.4. Objetivo específico 4:

Conocer la opinión de los entes empleadores sobre el desempeño profesional de la población graduada de posgrado en el ámbito laboral durante el período establecido.

Meta 1 - Cualitativa

Elaboración y validación de instrumento para recopilar información relacionada con las características y la percepción del sector empleador respecto de la formación de la población graduada (juicio de expertos).

Indicador 1

Instrumento para recopilar información relacionada con la percepción del sector empleador elaborado y validado.

Meta 2 - Cualitativa

Elaboración de un documento con los resultados de la percepción del sector empleador respecto a la formación de las personas graduadas de programas de posgrado en el periodo establecido.

Indicador 1

Elaborado un documento con los resultados de la percepción del sector empleador respecto de la formación de la población graduada de programas de posgrado en el periodo establecido.

2.5.2.5. Objetivo específico 5:

Sistematizar la opinión de la población graduada y del sector empleador sobre la pertinencia, necesidades actuales y futuras de los perfiles de formación profesionales en el campo de conocimiento respectivo.



Meta 1 - Cualitativa

Elaboración de una matriz cualitativa que permita visualizar las similitudes y/o contrastes de opinión entre la población graduada y el sector empleador.

Indicador 1

Elaborada matriz cualitativa que permita visualizar las similitudes y/o contrastes de opinión entre la población graduada y el sector empleador.

Meta 2 - Cualitativa

Elaboración de un informe cualitativo que integre la percepción del sector empleador con la de la población graduada.

Indicador 1

Elaborado un documento con los resultados de la sistematización y análisis de la percepción del sector empleador y de las personas graduadas.

III. Referente teórico

3.1. Marco referencial que sustenta el trabajo

La educación de posgrado es un conjunto de procesos de enseñanza-aprendizaje dirigidos a garantizar la preparación de las personas graduadas universitarias para complementar, actualizar y profundizar en los conocimientos y habilidades que poseen (Manzo, Rivera, y Rodríguez, 2006); estos procesos desempeñan un papel crucial en el apoyo a la cohesión social, el crecimiento económico y la competitividad global (European Association for Quality Assurance in Higher Education (ENQA), 2015), ya que este nivel educativo facilita el acceso a mayores posibilidades laborales cuando se provee una formación completa y propicia a los requerimientos de las personas egresadas (Conchado, 2010). Esta educación se encuentra vinculada directamente al ejercicio profesional, los avances científico-técnicos y las necesidades de las entidades en las que laboran dichos profesionales (Manzo *et al.*, 2006).

La experiencia en el sector laboral, combinada con los estudios de posgrado realizados por las personas, se han ido consolidando como mecanismos de inserción, permanencia y movilidad ascendente en el empleo y como formas de acumulación de capital social y académico (Jiménez, 2011). No obstante, los procesos de inserción laboral se caracterizan por su alto nivel de heterogeneidad, ya que existe



una multitud de factores académicos laborales y personales que pueden implicarse notablemente en las oportunidades de trabajo de las personas graduadas (Conchado, 2010).

La creciente demanda de habilidades y competencias especializadas requiere que las instituciones de educación superior respondan a nuevas maneras de formación estudiantil; sin embargo, el mayor acceso a la educación superior representa una oportunidad para que dichas universidades hagan uso de las experiencias individuales cada vez más variadas, y así, responder a la diversidad y aumentar las expectativas del estudiantado. Esto requiere de un enfoque más centrado en dicha población, el cual abarque vías de aprendizaje flexibles y que reconozca las competencias adquiridas fuera de los currículos formales. Como resultado, las instituciones de educación superior también se vuelven más diversas en sus misiones, en sus modos de provisión y de cooperación educativa –incluidos el crecimiento de la internacionalización, la investigación e innovación–, y en el aprendizaje (European Association for Quality Assurance in Higher Education (ENQA), 2015).

En este tipo de estudios es tradicional el uso del nivel de empleabilidad, el cual se refiere a las oportunidades de empleo que tiene una persona, atendiendo a sus características personales, a un determinado contexto laboral (Manjón y López, 2008) y al éxito profesional de las personas graduadas como indicador de la pertinencia y la calidad de la oferta de los estudios universitarios (Tirado, Tejeda y Cedeño, 2015). También, se deben tomar en cuenta las características personales tales como el talento, la educación y la experiencia (Tirado, Tejeda y Cedeño, 2015). Los estudios de seguimiento a graduados han encontrado que existe una relación entre estudios de posgrado y optimización en las oportunidades de acceso a empleos mejor remunerados o mejores posiciones laborales.

Si se comparan las trayectorias laborales de profesionales con titulación de pregrado y profesionales con titulación de posgrado se constata que la formación de estos últimos ha sido determinante respecto al nivel de ingresos que perciben por el trabajo que realizan. Otro aspecto influyente es el tipo de institución donde se realiza el posgrado, pues este también es decisivo para obtener un mayor reconocimiento y, por tanto, una mayor retribución, fruto también de una mayor productividad (Iserte 2015).

Estudios de seguimiento como el Informe de la *OBS Business School*, han encontrado que profesionales con estudios de posgrado a partir de los 50 años pueden ostentar un sueldo 2,8 veces superior a quienes tienen estudios de formación profesional básica. Adicionalmente, la temporalidad en la contratación para el personal con formación de posgrado es inferior al resto de personas trabajadoras, y sufren menos el desempleo de larga duración (Iserte 2015).



La caracterización del fenómeno de la transición laboral requiere el análisis no solo del periodo que demora dicha etapa para la persona graduada, sino también de los factores relacionados a su desarrollo; esto para permitir la búsqueda de medidas que faciliten dicho período de transición y que mejoren los resultados obtenidos durante este proceso (Green, et al., 2007).

Adicionalmente, en la presente investigación es importante tomar en cuenta dos conceptos que van de la mano con la educación: pertinencia y satisfacción. “La palabra pertinencia se refiere al papel y el lugar de la educación superior en la sociedad, como lugar de investigación, enseñanza, aprendizaje, sus compromisos con el mundo laboral, etc.” (Dias et al., 2008, p. 93); mientras que “uno de los indicadores más importantes para medir la calidad de la enseñanza tiene que ver con el grado de satisfacción de las personas involucradas en el proceso educativo” (Jiménez, Terriquez, & Robles, 2011, p. 46).

En este sentido, es importante mencionar que el constructo de “satisfacción” es entendido como un sentimiento de bienestar o placer que se tiene cuando se ha colmado un deseo o cubierto las necesidades educativas vinculadas con el programa de posgrado, en este caso particular. La satisfacción involucra la percepción del estudiantado en cuanto al grado de cumplimiento de requisitos:

- *El rendimiento percibido*: resultado que el estudiantado percibe que obtuvo en cuanto a la formación de posgrado que recibió.
- *Las expectativas*: las esperanzas que tiene el estudiantado por conseguir algo.
- *Los tres niveles de satisfacción*: luego de la formación recibida:

Insatisfacción: cuando la formación recibida no alcanza las expectativas del cliente.

Satisfacción: cuando la formación recibida coincide con las expectativas del estudiantado.

Complacencia: cuando la formación recibida excede las expectativas del estudiantado.

Por ello, la satisfacción laboral se ha considerado como una variable particularmente relevante para diferenciar este estudio de los de seguimiento de personas graduadas de pregrado. En ese sentido, esta medida puede indicar si las personas graduadas de posgrados perciben que han consolidado su situación laboral y que han logrado un estatus ocupacional aceptable, de acuerdo con sus expectativas y con su proyecto profesional y en qué grado; o bien, si consideran que sus estudios de posgrado les facilitaron alcanzar dicho estatus (Fábregas, Corominas, Villar y Saurina, 2012). Se considera que dicha medida, a pesar de ser subjetiva, puede facilitar una visión real de lo que significa la calidad del trabajo para la propia persona trabajadora de acuerdo con sus circunstancias particulares, sus valores, sus expectati-



vas y sus proyectos personales (Corominas et al., 2012). Otro aspecto significativo que toman en cuenta los ESPG es que suelen realizarse de la mano de órganos de gobierno nacionales o regionales.

Hoy día, producto de los cambios generados en el contexto mundial, a partir de la reestructuración de la economía, la influencia de las corporaciones transnacionales, la revolución tecnológica, de las comunicaciones, y el fortalecimiento de los procesos de integración regionales no sólo en términos económicos, sino también sociales y culturales; se espera que las universidades justifiquen la utilidad de sus actividades y de su financiamiento, así como su rango de acción y efectividad. Lo que significa que cada día se exige un mayor rendimiento de cuentas y la evaluación es requerida tanto por el estado como por la sociedad (Green et al., 2007).

En este contexto, en Costa Rica, para que un programa de posgrado pueda ser acreditado, es necesario someterse a los estándares del Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior (SINAES) o a instituciones internacionales como la Agencia Centroamericana de Acreditación de Postgrado (ACAP); entes reconocidos por evaluar y determinar la calidad en la educación superior. Dentro de los elementos que analizan estas instituciones para otorgar acreditaciones se incluyen los ESPG, por lo que mantener acreditaciones provee gran ventaja competitiva para el estudiantado de posgrados.

Las acreditaciones también respaldan que la formación y la educación que se imparte cumple con ciertos lineamientos de calidad, lo cual aumenta la credibilidad de los diferentes programas y ayuda a tomar decisiones sobre la oferta universitaria. Los estándares sirven como evidencias para la rendición de cuentas y beneficios socioeconómicos que ofrecen las universidades públicas a sus estados y comunidades (Dirección de Planeamiento Académico de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, 2013). De esta manera, es posible generar más competencia a nivel internacional, en su nivel de estructura productiva, y brinda a aquellas personas egresadas mejores herramientas para la inserción laboral (Moreno y Ruiz, 2009).

Esta investigación intenta subsanar la falta de datos fiables que podrían valorar los efectos que tienen los estudios de posgrado o el valor añadido que estos representan para las personas egresadas de los programas (Schreiterer, 2008). La experiencia profesional adquirida durante la gestión de un proyecto original de investigación en un campo científico de alta calidad no solo capacita a las personas graduadas para trabajar en el ámbito académico, sino que también les hace excelentes profesionales en empresas inmersas dentro de la sociedad del conocimiento (Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya, 2008). Por lo que el análisis de la inserción laboral de las personas egresadas de



posgrado ayuda a valorar el grado de aceptación que tienen en el mercado laboral. Asimismo, constituye un indicador del grado en el que la economía del país se orienta hacia la economía del conocimiento.

Otro aspecto que se pretende subsanar es el de establecer el contacto con las personas empleadores para que, de esta manera, el mercado le retorne a la universidad información sobre su estudiantado. Es necesario el criterio y la participación de todas las personas actoras que influyen en los procesos de formación, tanto personas graduadas como empleadoras (Domingos, Capó y Lombillo, 2015). La perspectiva de las personas empleadoras coadyuva a explorar de qué manera la población graduada cumple con las necesidades y habilidades en relación con sus procesos de contratación, y su compromiso con calificaciones profesionales y estudios de posgrado.

Existen otros factores que sustentan de forma más específica la puesta en ejecución de estos estudios, los cuales se detallan en el siguiente apartado.

3.2. Supuestos teóricos

Como se ha señalado, en el contexto actual, la educación, y, por lo tanto, el sistema universitario, se enfrenta a la necesidad de adaptarse como respuesta a las nuevas dinámicas productivas y comerciales, las cuales precisan de un cambio y mejora en las cualificaciones laborales desde todos los niveles (Castro, 2012). Para alcanzar estos fines, la universidad debe efectuar distintas acciones, como la definición de los resultados que se esperan de la formación profesional, las formulaciones de los planes de estudio, la definición de criterios de evaluación, las certificaciones, entre otros (Barradas, 2014).

Dentro de las múltiples acciones y actividades evaluativas que se llevan a cabo en los centros de educación superior se encuentran las vinculadas con la información que las personas graduadas proporcionan, como, por ejemplo: sus experiencias obtenidas durante su vida universitaria, los retos y exigencias a los que se enfrentan en el mundo laboral. Dicha información permite analizar el grado de cumplimiento o pertinencia entre la formación académica y las exigencias propias del campo de trabajo (Alvarado, 1993 citado por Castro, 2012).

Así bien, a partir de las experiencias de las personas graduadas, se pueden desarrollar diferentes estrategias evaluativas que permitan conocer la situación, desempeño y desarrollo profesional de estas; entendiendo así que los ESPG conllevan propuestas metodológicas que enmarcan entre sus objetivos el conocimiento de los posibles ámbitos laborales, ocupacionales o escolares de quienes han salido del mismo ciclo, nivel, modalidad, institución o programa educativo (Briseño, Mejía, Cardoso y García, 2014).



Un estudio de este tipo promueve el análisis del grado de adecuación entre la formación recibida en la universidad, con las exigencias del mundo del trabajo, aportando datos significativos para la toma de decisiones a nivel curricular. Para ello, es necesario tener en consideración el rendimiento académico, la pertinencia y los resultados de otros tipos de estudios, tales como los de opinión de personas empleadoras y especialistas, revisiones rigurosas de los planes de estudio a partir de las investigaciones, entre otros (Gómez y Sandoval, 2017).

Las instituciones de educación superior deben considerar a la persona graduada en todas sus dimensiones, reconociendo, por tanto, que la formación profesional tiene un nexo con el impacto social y aporte que de esta se genera. Esta concepción debe inspirar nuevas políticas de la institución universitaria a nivel de los distintos programas, razón por la cual, es pertinente la co-creación de una relación de doble vínculo entre la institución y su persona graduada. La experiencia de la persona profesional permite a la institución obtener información para generar sistemáticamente procesos de mejora y de autoevaluación en pro de la calidad (Barradas, 2014).

Uno de los mecanismos para establecer esa relación de doble vía, universidad- persona graduada, es a través de los estudios de seguimiento, los cuales deben orientarse a evaluar la pertinencia de los programas mediante el análisis de las trayectorias sociales, laborales y académicas en los procesos de inserción y permanencia laboral; permitiendo la construcción o el análisis de ciertos indicadores (estos pueden ser referidos a calidad en los procesos formativos) educativos con base en los resultados obtenidos (Castro, 2012).

Para entender el rol que ocupa cada una de las dimensiones de los indicadores que se consultan, se pueden reconocer algunos elementos primordiales de los procesos de evaluativos, los cuales se señalan a continuación.

3.2.1. Elementos de un proceso evaluativo

De acuerdo con Escalona y Fernández (2007), el elemento del que parte el proceso de evaluación es el marco universitario, entendiendo que cuando se hace alusión a la universidad, se le identifica como una institución de enseñanza superior conformada por diversas facultades y que otorga distintos grados académicos. Estas entidades pueden incluir, además de las facultades, departamentos, centros de investigación y otras instancias relacionadas (Navarrete, 2013). En este caso específico, la UCR contempla escuelas y facultades en las cuales se gesta la formación de pregrado, grado y posgrado, siendo este úl-



timo nivel el enfoque del presente ESPG que se lleva a cabo y que resulta de interés en el marco de la gestión y el desarrollo de conocimiento.

El segundo elemento de utilidad para estos estudios son las personas graduadas, para las cuales de acuerdo con Castro (2012), es necesario enfatizar en todas aquellas que recibieron la formación completa en un programa académico específico. En el caso de la UCR, se contemplan las personas que hayan aprobado satisfactoriamente todas las materias del plan de estudios, que hayan cumplido con un trabajo final de investigación que aportara a su contexto disciplinar, así como que hayan cumplido con una serie de requisitos de corte administrativo, que permitieran su graduación.

Cuando se hace referencia al programa académico, este se reconoce como el conjunto de asignaturas y estructuradas desarrolladas de forma coherente, con perfil definido y con los contenidos necesarios para formar un profesional del área que se trate (Castro, 2012). A través de estos estudios de seguimiento se busca, a su vez, destacar que el impacto social de los programas de posgrado, es decir, los efectos a largo plazo que estos programas generan en la comunidad en general, desde su abordaje, hasta los aportes que brinden las personas graduadas a la sociedad misma (Aldana de Becerra, Morales, Aldana, Sabogal y Ospina, 2008).

En este mismo sentido, el nivel de ocupación enriquece la labor de la persona profesional y es uno de los aspectos que las investigaciones y evaluaciones contemplan como parte de dichos efectos esperados a partir de la formación profesional, referida esta al conjunto de tareas laborales determinadas por el desarrollo de la técnica, la tecnología y la división del trabajo; comprendiendo la función laboral de la persona trabajadora y los límites de su competencia (Gómez y Sandoval, 2017).

Otro elemento necesario en esta configuración evaluativa, que tiene que ver con las fuentes de información, las cuales, se encuentran vinculadas con los recursos formales, informales, escritos, orales o multimediales de donde pueden provenir; estas fuentes en concreto, se dividen en tres tipos: primarias, secundarias y terciarias. Las primarias datan información de primera mano; mientras que las secundarias ofrecen información de alguna manera procesada u organizada de acuerdo con un criterio específico, comentarios, interpretaciones o críticas sobre una o más fuentes primarias; en última instancia, las terciarias son guías, físicas o virtuales que pueden aportar a la gestión de la evaluación (Escalona y Fernández, 2007).

Para el adecuado desarrollo de ESPG, se debe tener presente el acceso a esos medios de información; esta es vital para la toma de decisiones, ya que coadyuva a formulación de diferentes alternativas



de optimización de los programas de posgrado, sobre todo lo referido a aspectos académicos, en este caso en particular. Sin embargo, la información no garantiza que se vayan a dar los cambios necesarios a partir de los resultados, ya que la toma de decisiones radica en la responsabilidad de las personas a cargo de los programas, sobre todo de las direcciones de posgrado; sus alcances dependen de quienes cuenten con la disposición de llevar a cabo las mejoras respectivas o de buscar soluciones proactivas a las problemáticas encontradas (Escalona y Fernández, 2007).

3.2.2. Valoración de la información

La valoración de la información es parte del proceso de recolección y posterior análisis de esta, donde se localiza, discrimina y selecciona entre diferentes fuentes (Gómez y Sandoval, 2017). En el caso del Sistema de Estudios de Posgrado (SEP) de la UCR, la información se obtiene a partir de un cuestionario en línea que se envía a las personas graduadas y una entrevista telefónica a personas empleadoras o jefaturas de esta población; esta labor se realiza por parte de la Unidad de Gestión, Evaluación y Seguimiento (UGES) del SEP.

Existen algunos criterios que deben utilizarse para valorar la información con la que se cuenta en estos estudios de seguimiento (Rodríguez y Pinto, 2018):

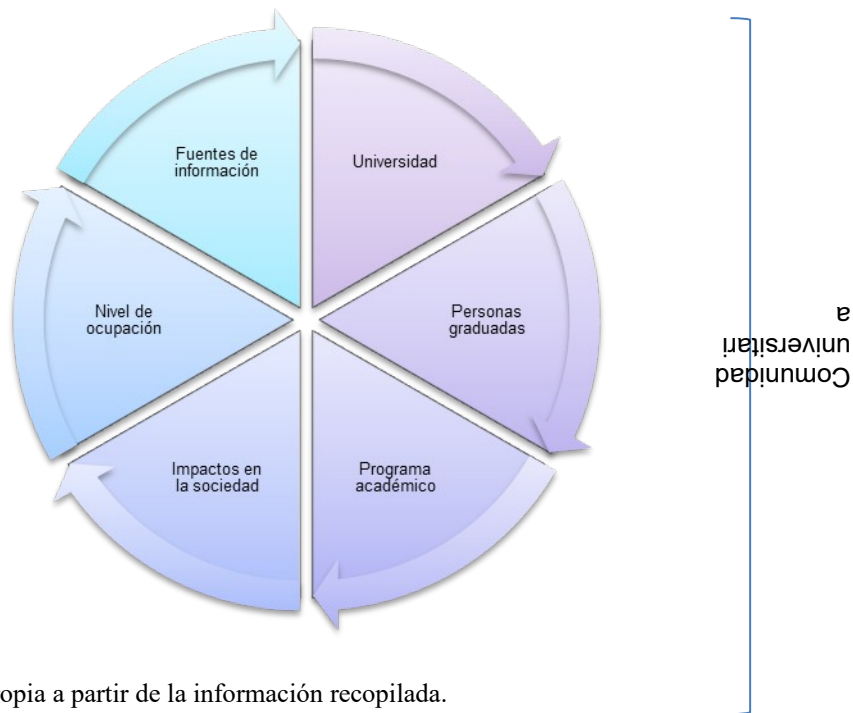
- **Objetividad:** la toma de decisiones basada en información sesgada puede perjudicar el logro de los objetivos.
- **Suficiencia:** determinada por la cantidad necesaria para la toma de decisiones.
- **Confiabilidad:** se debe medir también la confiabilidad de la información y su periodicidad, o bien, su carácter eventual para resolver problemas del momento.
- **Oportunidad:** es otro criterio a considerar para medir su productividad, esto en función de la evaluación del costo y del beneficio que proporcione.
- **Actualidad:** para ello se debe determinar la periodicidad de la información.
- **Accesibilidad:** enfocada en el acceso para jerarquía de la organización que requieran conocerla y así, realizar mejor su trabajo.

Con lo anterior, es necesario ser conscientes del análisis crítico de la información para utilizarla de la forma más productiva posible.

En cualquier tipo de estudio existen factores de oportunidad, así como de amenaza; por lo general, los puntos negativos sugieren la existencia de problemas a superar y corregir, y los positivos dan la oportunidad de dar una imagen superior a la investigación (Rodríguez y Pinto, 2018).

Una vez reconocido el papel de la información, es relevante articular los elementos que conlleva el desarrollo de los ESPG. En la figura 1 a continuación se enmarca la interrelación entre dichos elementos del proceso evaluativo.

Figura 1: Elementos del proceso evaluativo para el seguimiento de personas graduadas



Fuente: elaboración propia a partir de la información recopilada.

En cuanto a la recopilación de la información, cabe mencionar que los cuestionarios que se aplican a las personas graduadas funcionan para compilar datos diversos, por ejemplo: situación laboral antes, durante y posterior a los estudios de posgrado, con el fin de obtener indicadores de su desempeño profesional; titulaciones obtenidas, duración de los estudios, relación de su empleo con el programa estudiado, satisfacción con la formación recibida y su trabajo actual, calidad referida a distintos aspectos educativos, beneficios de haber estudiado un posgrado, movilidad laboral y académica, entre otros; además, estos instrumentos pueden estar diseñados para contribuir a las explicaciones causales de la



pertinencia de las condiciones de estudio y los servicios proporcionados por las instituciones de educación superior (Gómez y Sandoval, 2017).

Para el caso de instrumento aplicado a las personas graduadas de posgrado, se utilizó como punto de partida el cuestionario construido a lo interno de la Comisión Técnica Interinstitucional de CONARE. Este instrumento ha tenido diversas variaciones, desde el año 2005, ya que incluso para un período fue adaptado para la población de doctorado. Sin embargo, se ha mantenido su esencia, la cual ha sido valorada por personas académicas e incluso ha trascendido las fronteras nacionales para ser estudiado por personas investigadoras del Incher Institute, de la Universidad de Kassel, Alemania.

Asimismo, se revisaron diversos referentes teóricos tales como: Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), Agència per a la Qualitat (AQU) del Sistema Universitari de Catalunya, Axencia para la Calidade do Sistema Universitario de Galicia, Modelos Flexibles de Formación: Una Respuesta a las Necesidades Actuales (según directrices de AUDIT), ESPOL-Ecuador, entre otras. Por su lado, el cuestionario a personas empleadoras se basó principalmente en el instrumento utilizado por la AQU, para ser más precisos, el equipo investigador se basó en el documento “La Inserció Laboral del Graduats I Graduades de les Universitats Catalanes” (2017) y se consultó a su vez el documento de la OLAP-CONARE (2016), “Empleadores 2013 de personas graduadas de universidades estatales”.

El seguimiento se desarrolla a partir de la aplicación de mediciones periódicas de las variables seleccionadas, de tal manera que, para el caso de las personas graduadas, se pueda analizar la relación entre las competencias adquiridas con la educación superior y las requeridas por el ámbito empleador con el fin de comprender los procesos de transición al mercado laboral de quienes se graduaron de la educación superior, en este caso específico, de posgrado (Briseño et al., 2014). En este sentido, las instituciones educativas gestionan procesos de seguimiento no sólo para mejorar la oferta en términos de pertinencia, sino para facilitar el acceso a mayores oportunidades laborales producto de la buena y adecuada formación según las necesidades del sector productivo y de la persona graduada como tal (Gómez y Sandoval, 2017).

Con ello, se advierte que este tipo de estudios buscan contribuir con la explicación del desempeño de personas profesionales, reconociendo así, variables tanto del entorno laboral, como aquellas de índole social, familiar y educativo que caracterizan a la población graduada.



3.2.3. Propósitos de los estudios de seguimiento de personas graduadas

Los fines que persiguen los ESPG atienden a diferentes necesidades por parte de la institución y de la demanda social; por ejemplo, de acuerdo con Gómez y Sandoval (2017), estos se pueden definir según las necesidades de información, la amplitud del estudio y el ámbito de evaluación que se desee atender, con la finalidad de tomar decisiones que permitan hacer cambios y mejoras.

En la mayoría de estos estudios de seguimiento se busca conocer el impacto que la oferta educativa ha tenido en el mercado laboral, evaluar la calidad de la docencia universitaria a partir de la opinión de las personas graduadas, conocer la ubicación y la trayectoria profesional de estas, y, por último, analizar los resultados a largo plazo del programa académico de la institución, siempre vinculado al sector laboral (Briseño et al., 2014).

Asimismo, se pueden enlistar otros objetivos que señala la literatura (Briseño et al., 2014 y Gómez, 2017):

- Evaluar la pertinencia y la calidad de los planes de estudios.
- Mejorar el diseño de los planes de estudio.
- Establecer vínculos de comunicación con personas graduadas.
- Obtener indicadores de la calidad de la educación.
- Evaluar el nivel de satisfacción de las personas graduadas con su formación.
- Conocer el nivel de inserción de las personas graduadas en el mercado laboral y en sus carreras profesionales.
- Satisfacer las necesidades de la parte empleadora.
- Evaluar la precisión de la educación de las personas graduadas con respecto a su trabajo, y
- Verificar que la misión de la universidad se refleje en la realización personal de las personas graduadas.

Como se observa, varios de los objetivos mencionados constituyen una forma efectiva que puede suministrar información valiosa para evaluar los resultados de la educación, permitiendo así un mayor desarrollo de la institución en el contexto en pro de la calidad, al mismo tiempo que se evalúa la relevancia del hecho educativo, y se contribuye al proceso de acreditación.



3.2.4. Rol de la persona graduada en los ESPG

En el marco de estas evaluaciones, resulta necesario entender el papel de la persona graduada respecto al perfil de egreso, a su situación en el mercado laboral y a la relación con la universidad. En primer lugar, es importante reconocer que el perfil de egreso toma en consideración datos sociodemográficos, antecedentes educativos, otros estudios realizados, la fuente de financiamiento de los estudios universitarios y la movilidad durante la formación, por tanto, constituye un insumo para determinar el nivel de crecimiento profesional, estableciendo la relación entre diferentes variables vinculadas con la situación social, familiar, económica, laboral y académica (Escalona y Fernández, 2007).

Respecto a la situación de las personas graduadas en el mercado de trabajo, se reconoce que el contexto requiere acciones constantes de seguimiento y evaluación para la actualización interna de los programas o para la formulación de nuevos. Para cumplir con estos propósitos se debe considerar el análisis del primer empleo, la trayectoria profesional, la situación laboral actual, la coherencia entre la formación y el tipo de empleo, entre otras (Briseño et al., 2014).

Asimismo, en relación con el centro académico de graduación, se valora a esta población en relación con los beneficios que le brindó la universidad, con el fin de fortalecer la vinculación entre las partes a favor del mejoramiento continuo de la institución, valorando así la satisfacción con la formación recibida y la satisfacción con las condiciones de estudio (Barradas-Alarcón, 2014).

Analizar el papel de la persona graduada respecto al nexo con la universidad, y el mercado laboral, permitirá tener acceso a información respecto a (Gómez y Sandoval, 2017):

- La transición de la educación superior al empleo; explorando cómo interactúan sus competencias, las condiciones del mercado laboral, las expectativas del cuerpo empleador y la dinámica de los mecanismos de transición.
- El desempeño profesional en las personas graduadas combinando indicadores tanto subjetivos como objetivos, que permiten 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.
- El impacto de las motivaciones, expectativas y orientaciones de personas graduadas en sus decisiones y trayectorias profesionales, y



- El análisis sobre condiciones y provisiones de estudio que efectivamente importan para el empleo y trabajo subsiguiente.

3.2.5. Beneficios del seguimiento de personas graduadas

Los ESPG se convierten en un mecanismo que genera beneficios para todas las partes involucradas, desde las instituciones hasta la comunidad, incluyendo tanto a las personas graduadas como a las profesionales que se encuentran en formación, por cuanto el propósito principal es aportar a mejorar la calidad de la educación y contribuir a la solución de los problemas (Barradas, 2014).

Dentro de los principales beneficios se reconocen:

- Favorece el conocimiento de la vinculación institucional con la persona graduada y la empresa.
- Permite valorar el impacto y pertinencia de los programas de estudio.
- Permite la congruencia entre objetivos, perfil de la persona graduada, expectativas y demanda en el campo profesional.
- Favorece la titulación de las personas graduadas.
- Es el medio idóneo para afrontar los objetivos institucionales establecidos.
- Es el medio eficaz para el mejoramiento e incremento en la calidad de la educación (Castro, 2012).

3.2.6. Obstáculos de los ESPG

Debido a que en el seguimiento interactúan los sectores institución, cuerpo docente, estudiantado, personas graduadas y empleadoras, es esperable que no todos tengan la misma disposición para involucrarse en la función de seguimiento, por lo que en muchas ocasiones se presentan obstáculos que limitan el desarrollo de esta importante tarea.

Algunos obstáculos nacen por el desconocimiento de lo que se pretende seguir, ya que se piensa que el seguimiento no aporta información significativa que apoye la toma de decisiones; o bien, porque existen prejuicios para proporcionar información (Barradas, 2014). Además, es de destacar que la interacción entre todos los agentes de la comunidad universitaria más la parte empleadora, y sus intereses particulares, provoca que no siempre exista una misma disposición para involucrarse estos estudios.



A continuación, se presentan los principales obstáculos en los ESPG, según los hallazgos de Castro (2012):

- La parte empleadora no se encuentra dispuesta a suministrar información porque no ve un beneficio directo.
- Las personas graduadas no creen en la utilidad de seguir en contacto con el posgrado, o bien, con la universidad.
- Existe temor de que los datos suministrados sean utilizados para otros fines, esto a razón de que no existe una tradición marcada acerca de este tipo de estudios y por lo tanto, se presenta desconfianza.
- Las personas graduadas piensan que sus opiniones no generarán gran aporte.
- Experiencias previas hacen creer que no se enterarán de los resultados y, en caso de recibirlos es posible que sean datos manipulados.
- Las personas graduadas piensan que sólo se les utiliza al pedirles información y no tienen ningún beneficio.
- La movilidad de las personas graduadas puede dificultar su contacto.

Desarrollar ESGP de la educación superior es una tendencia creciente en países que buscan mejorar la calidad y la pertinencia de los programas académicos (Briseño et al., 2014). Los sistemas de información suministran insumos que son útiles para las instituciones, el sector productivo, el gobierno y la población estudiantil para tomar decisiones; por tanto, este tipo de estudios permiten comparar la información en temas como capacidades laborales, ingresos económicos y actualización profesional.

3.2.7. Aportes a la acreditación

La calidad de la educación superior es una prioridad universitaria (Navarrete, 2013). El concepto de calidad aplicado a instituciones de educación superior hace referencia al modo en cómo se presta el servicio educativo, y las condiciones que las hacen destacar por encima de otros centros educativos; la calidad de la educación universitaria es la razón de ser de los sistemas de acreditación de este nivel, los cuales en su mayoría contemplan el papel de las personas graduadas; en este caso, la Agencia Centroamericana de Acreditación de Posgrados (ACAP) valora como segunda categoría de análisis, indicadores respecto al desarrollo de esta población.

Con ello, la calidad supone el esfuerzo continuo de las instituciones para cumplir en forma responsable con las exigencias propias de cada una de sus funciones, las cuales atienden básicamente a la do-



cencia, investigación y acción social. El aporte que las personas graduadas puedan hacer, da un sentido de proyección de las condiciones actuales de los programas de estudio, siendo indispensable para la generación y reestructuración de propuestas de acreditación y reforzamiento de la calidad (Aldana de Becerra et al., 2008).

Se puede señalar, a grandes rasgos, que el proceso de seguimiento de personas graduadas se basa en un descubrimiento que incluye la limpieza, integración, selección, transformación y minería de datos para posteriormente, evaluar patrones y generar conocimiento (Ospino y Carreño, 2014).

Es un ejercicio fundamentalmente académico, constituyéndose como un mecanismo para la búsqueda continua de mayores niveles de calidad, que además parte de un proceso voluntario de la autonomía universitaria y en desarrollo de la cultura de evaluación, el mejoramiento continuo y la capacidad de autorregulación (Aldana de Becerra, et al., 2008). Con ello, los trabajos de seguimiento de personas graduadas aportan al desarrollo de las políticas de rendición de cuentas y de mejoramiento de la educación superior, de manera tal que se obtiene retroalimentación sistemática de esta población (Guerrero, 27 de febrero de 2013).

Si una institución educativa no se preocupa por incorporar elementos de retroalimentación de su propio quehacer, corre el riesgo de llegar a concebir a la educación desde un punto de vista metodológico y formal, considerando a la enseñanza como estática, y propiciando una desvinculación entre la sociedad y esta (Castro, 2012). Por esto, es relevante el desarrollo de una estrategia de apoyo para la evaluación y planeación que realizan las instituciones educativas, como, por ejemplo, los ESPG. En este sentido, es requerido tener presente cuál es la ruta metodológica que puede seguirse para desarrollar este tipo de estudios.

IV. Procedimiento metodológico

4.1. Metodología

Esta investigación se enmarca en el enfoque de investigación cuantitativo, de diseño observacional y de alcance descriptivo. El diseño es observacional pues no se realiza ningún tipo de intervención y de alcance descriptivo, ya que busca especificar características de interés de la población objetivo.

El Sistema de Estudios de Posgrado cuenta con 72 programas de posgrado que albergan más de 300 planes de estudios entre doctorados, maestrías académicas o profesionales y especialidades.

Para este primer estudio de personas graduadas de posgrado, exclusivo de la UCR, las poblaciones de interés se establecen según los siguientes criterios de inclusión:



1. Posgrados (planes de estudios) que cuenten con una población graduada en el periodo comprendido entre 2001-2016.
2. Personas graduadas, de los posgrados previamente seleccionados, en el periodo de estudio. Se realizará una enumeración total o censo. La técnica de recolección de información es un cuestionario auto administrado en línea por medio del software libre LimeSurvey. Se realizará seguimiento periódico a la tasa de respuesta y en caso necesario se habilitará un equipo de personas entrevistadoras para realizar la consulta vía telefónica a quienes así lo prefieran. La obtención del consentimiento informado se da en el momento en que la persona graduada accede al cuestionario auto administrado, en el cual se le informa sobre las características y objetivos del estudio, con el fin de que decida si acepta o no dar respuesta al cuestionario.
3. Personas empleadoras de las personas graduadas. La localización estas personas empleadoras se consigue a partir de una batería de preguntas que se incluyen en el cuestionario dirigido a las personas graduadas, relativas al lugar de trabajo, así como datos de contacto de su jefatura inmediata. Una vez obtenida la base de datos de los entes empleadores, se determina el proceso de selección de estos. La técnica de recolección de información será por medio de un cuestionario auto administrado en línea o bien por medio de una entrevista telefónica. La unidad informante sería la jefatura inmediata de la persona graduada.

Para el proceso de selección de los posgrados participantes, se identificaron aquellos que hubieran iniciado un proceso de autoevaluación con o sin miras a la acreditación; incluso, aún sin haberlo iniciado, que mostraran interés en realizarlo. Se envió una invitación por escrito, en la cual se informaba tanto las características del estudio como el compromiso que adquiriría cada posgrado en cumplir con los requerimientos de información. Lo anterior, en caso de que la respuesta de los posgrados fuera afirmativa. La información solicitada consistía en una breve descripción del posgrado y el listado de las personas graduadas con datos de contacto, durante el periodo 2001-2016, sistematizado en una hoja electrónica.

Para la localización de las personas graduadas es fundamental la participación de los programas de posgrado y de la Oficina de Registro de la UCR, en el suministro de las listas actualizadas, así como sus datos de contacto telefónicos o de correo electrónico. Estos también podrían extraerse de la Boleta de Personas Graduadas que se presenta cuando realizan los trámites de graduación.

Para ordenar, clasificar, sistematizar y analizar la información cuantitativa se utilizó el software SPSS y la hoja electrónica Excel de MSOffice, cuya materia prima será la base de datos obtenida del



software mencionado. Se utilizarán técnicas de estadística descriptiva, tales como: distribuciones de frecuencias, medidas de posición y variabilidad, cuadros y gráficos.

Seis posgrados (maestrías) decidieron participar en el estudio: Administración Educativa, Antropología, Ciencias Agrícolas y Recursos Naturales, Evaluación de Programas y Proyectos de Desarrollo, Gestión Integral de Áreas Costeras y Tropicales y Trabajo Social.

Como primer paso, se solicitó un listado de personas graduadas para el periodo de referencia. Para algunos posgrados que no contaban con la información sistematizada, fue necesario una construcción a partir de los expedientes o registros físicos. Para otros, aunque contaran con el registro electrónico sistematizado, los datos de contacto se encontraban desactualizados, lo cual significó una reelaboración de los datos. Otros sí tenían alcance más inmediato de la información y contaban con el registro actualizado en una hoja electrónica.

En segunda instancia, se envió un cuestionario con preguntas tendientes a describir el posgrado, el cual fue respondido sin mayor dilación por parte de la mayoría. El listado final de personas graduadas y datos de contacto contaba con 488 registros. Se procedió a cruzarlo con información extraída del Sistema de Aplicaciones Estudiantiles (SAE) de la UCR y de las bases de datos que conforman el Sistema de Información (SISEP) del SEP. Esta validación resultó en algunas inconsistencias; por ejemplo, algunos posgrados incluyeron personas que habían egresado, pero que no se habían graduado aún, por lo que estos casos fueron excluidos. Otra limitación encontrada fue que, para algunas personas, no existían datos de contacto o bien estaban desactualizados; se procedió entonces, a intentar ubicarlas en redes sociales, colegios profesionales, bases de datos de publicaciones científicas, por referencia de otras personas, entre otros.

Finalmente, el listado depurado resultó en 416 registros. Estos conformaron la población de interés la cual se define como “personas graduadas de los posgrados” en *Administración Educativa, Antropología, Ciencias Agrícolas y Recursos Naturales, Evaluación de Programas y Proyectos de Desarrollo, Gestión Integral de Áreas Costeras y Tropicales, y Trabajo Social*.

Solamente dos posgrados contaban con más de 100 registros (ver cuadro #1), por lo que se procedió a realizar la investigación a partir de una enumeración total o censo. Esto ya que en la mayoría de los posgrados la cantidad de personas graduadas en el periodo de referencia era muy pequeña para hacer un estudio por muestreo.



Cuadro No. 1

SEP: Cantidad de personas graduadas, cuestionarios enviados y respuesta según posgrado, 2019.

Posgrado en:	Personas graduadas	Cuestionarios enviados	Respuesta	
			Cantidad	Porcentaje
Administración Educativa	167	152	103	67,8
Antropología	118	67	34	50,7
Ciencias Agrícolas y Recursos Naturales	107	104	57	54,8
Evaluación de Programas y Proyectos de Desarrollo	26	26	15	57,7
Gestión Integral de Áreas Costeras y Tropicales	23	22	14	63,6
Trabajo Social	47	45	34	75,6
Total	488	416	257	61,8

Fuente: elaboración propia.

La información se recolectó por medio de un cuestionario² auto administrado en línea a través de la plataforma Lime Survey, la cual permite el envío de invitaciones personalizadas a la dirección de correo electrónico de cada persona. El trabajo de campo se llevó a cabo entre los meses de enero y julio de 2019. Este se extendió más de lo programado debido a que, a pesar de que la plataforma enviaba recordatorios con alguna frecuencia, la tasa de respuesta no cumplía las expectativas. Con el fin de aumentar el nivel de respuesta se procedió a contactar vía telefónica a aquellas personas que no habían respondido a este instrumento para instarlas a completarlo en línea, o bien, para ofrecerles la opción de responderlo vía telefónica. De esta manera, se logró mejorar la tasa de respuesta.

² Este cuestionario toma como base el que se ha utilizado en la Comisión Interinstitucional de CONARE, a partir del 2008; sin embargo, fue modificado por el equipo de la UGES-SEP, según referentes teóricos.



No obstante, pese a los esfuerzos realizados, no fue posible lograr una alta cobertura para este censo y se decidió finalizar el trabajo de campo cuando a) no fue posible localizar a más personas vía telefónica o cuando, b) aun siendo localizadas, no mostraron interés en participar de la investigación.

La tasa de respuesta general es de 61,8%. El posgrado con mayor participación por parte de las personas graduadas es el de *Trabajo Social* seguido por el de *Administración Educativa*. En todos los casos, el porcentaje de cobertura supera el 50%. Vale aclarar que, como se pretendía realizar una enumeración total, no se seleccionó muestra alguna, pues se esperaba obtener la percepción de la población de interés, no de una parte de ella. Sin embargo, no se puede afirmar que los resultados representan las características o la percepción de la población total debido a que las tasas de cobertura no superan el 75%, aspecto que debe ser considerado para el análisis de los resultados.

4.1.1. Consulta al sector empleador

Uno de los objetivos de este estudio es consultar al sector empleador sobre la pertinencia y las necesidades actuales y futuras de los perfiles de formación profesionales en el campo de conocimiento respectivo.

Para poder establecer contacto con el sector empleador, se incluyeron las siguientes preguntas en el “Cuestionario a las personas graduadas de los posgrados”:

- ¿Usted estaría de acuerdo en brindar los datos de contacto de su jefatura inmediata?
- En caso de responder en forma afirmativa se preguntó por:
 - Nombre de la empresa, institución o entidad donde trabaja.
 - Nombre y apellidos de su jefatura inmediata.
 - Cargo de su jefatura inmediata.
 - Datos de contacto de su jefatura inmediata (correos electrónicos, números telefónicos, etc.).

Se preguntó por la jefatura inmediata ya que resultaba importante que la persona informante del sector empleador tuviera proximidad laboral con la persona graduada de posgrado. Esto se consideró para que se pudiera aportar una valoración lo más cercana posible a la realidad. Por medio de esta consulta se logró obtener un listado de 93 personas empleadoras con datos de contacto válidos.



Para realizar la consulta a las personas representantes del sector empleador, se diseñó un cuestionario en la plataforma *Lime Survey*, a partir del documento “Manual de Indicadores para el Estudio de Seguimiento de la Condición Laboral de las Personas Graduadas de las Universidades Costarricenses” del Observatorio Laboral de Profesiones (OPES) de CONARE (2017) y del documento “La inserció laboral dels titulats i titulades de màster de les universitats catalanes”, de la AQU (2018).

Aunque este instrumento estaba disponible para responder en línea, se ofreció la posibilidad de responderlo vía telefónica, esto con el fin de facilitar el proceso para la persona empleadora y lograr el máximo porcentaje de respuesta posible. Dos personas fueron capacitadas para realizar la entrevista telefónica a las personas empleadoras, durante los meses de octubre y noviembre de 2019. Estos resultados serán compartidos en el apartado respectivo de igual manera.

A continuación, se hace una descripción global de cada programa de posgrado participante y sus respectivos resultados.

V. Desarrollo y ejecución del proyecto: resultados

Los resultados de este apartado se presentarán por cada posgrado participante de forma completa, es decir, que por cada maestría se detallarán sus características, breve reseña teórica y los resultados numéricos, con el fin de que la persona lectora pueda tener la información del panorama global de su posgrado y no se vea obligada a estar devolviéndose en el documento para los rasgos teóricos comunes. A su vez, se hace referencia a la consulta de persona empleadoras al final de este capítulo.

5.1. Programa de Posgrado en Ciencias de la Educación

5.1.1. Maestría Profesional en Administración Educativa³

Características

El Posgrado en Ciencias de la Educación ofrece la Maestría Profesional en Administración Educativa, a partir de 1981, y otorga el título de “Magister en Administración Educativa”. Se encuentra ubicado en la Oficina 206, segundo piso de la Facultad de Educación. El posgrado puede ser contactado por teléfono [(506) 2511-8885] o por correo electrónico (admeducativa@sep.ucr.ac.cr). A la fecha de esta publicación, la directora del Programa de Posgrado es la Dra. Adriana Lorena Venegas Oviedo, y el coordinador encargado de la Maestría Profesional es el Dr. Víctor Hugo Orozco Delgado.

³ Para los programas con los que no se cuenta información acerca de las personas activas, número de personas graduadas durante el periodo del estudio y personas egresadas, es debido a que estos no suministraron la información en el tiempo acordado.



La misión del programa reside en liderar procesos de transformación en los diversos niveles y modalidades del sistema educativo costarricense, y, a la vez, conducir procesos innovadores de gestión de la educación a partir de los retos y dilemas del presente siglo. Además de tener visión que contempla el campo regional y amplia experiencia en investigación, lo cual provee un contacto constante con la realidad educativa.

La maestría actualiza y profundiza conocimientos en el campo educativo en torno a los temas de:

- Planificación.
- Dirección.
- Evaluación.
- Administración.
- Investigación.

La formación provee fuertes bases teóricas y metodológicas con un mayor énfasis hacia la aplicación de los conocimientos en problemáticas concretas y la resolución de problemas específicos. En conjunto, estos conocimientos le permiten al profesional liderar procesos de transformación en los diversos niveles y modalidades del sistema educativo costarricense y dirigir procesos innovadores de gestión de la educación, a partir de la realidad y los desafíos del presente siglo.

Al tratarse de una maestría profesional, la organización del plan de estudios (el cual consta de 60 créditos) es la siguiente:

- Cursos teóricos: 41 créditos.
- Taller de práctica profesional: 13 créditos. Se aplican conocimientos aprendidos de una problemática específica.
- Proyecto de graduación: 6 créditos. La práctica profesional culmina con la redacción y defensa de un informe de graduación.

La duración del programa es de 18 meses, de los cuales el o la estudiante deberá dedicarle, al menos, 15 horas semanales extraclase.

Resultados:

El Posgrado en Administración Educativa reportó 167 personas graduadas en el periodo 2001-2016, luego del proceso de depuración de información, se enviaron 152 cuestionarios, al finalizar el trabajo de campo se recibieron 103 cuestionarios, los cuales representan una cobertura de 67,8%.



I. Titulación previa al posgrado

En la actualidad, existe una tendencia al crecimiento del sistema universitario a raíz de la enorme expansión y difusión del conocimiento, así como a la progresiva diferenciación y fragmentación disciplinar, lo que ha hecho un incremento en las estructuras y las áreas académicas (Carvajal, 2010). Estos fenómenos favorecen la complejidad de las demandas, y por ende, se gesta la necesidad de encontrar espacios interdisciplinarios en búsqueda de respuestas a los nuevos retos.

En la naturaleza de estos nuevos planteamientos, resulta indispensable conocer la titulación de las personas que ingresan a un posgrado con el fin de recopilar los alcances y aportes que estas pueden suponer en su desarrollo académico y en el proceso investigativo; esto a razón de que las titulaciones de grado incluyen exclusivamente, enseñanzas básicas, de formación general, orientadas al ejercicio profesional y a su desarrollo, pero no especializadas. Mientras que las de posgrado, atienden a la especialización académica o profesional y al desarrollo de la competencia investigadora (Manzo et al., 2006).

Con esto, se puede entender la necesidad de que, como posgrado, se defina un esquema del desarrollo académico de las personas estudiantes, para así contribuir en el proceso investigativo y el aporte que significan los estudios de grado maestría y doctorado para el desarrollo de la Universidad y de la sociedad como un todo, convirtiendo los encuentros en espacios de transformación del conocimiento (Carvajal, 2010).

En este sentido, ante la consulta del cuestionario a personas graduadas ¿cuál fue el mayor grado académico del cual usted se tituló, antes de ingresar a la maestría? Una quinta parte aproximadamente (18,4%) ya tenía el nivel de titulación de maestría y cerca de otra quinta parte (19,4%) le precedía el grado de bachillerato.

Cuadro No. 2

Posgrado en Administración Educativa: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según mayor grado académico obtenido antes de ingresar al posgrado. 2019.

Grado Académico	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bachillerato	20	19,4	19,4
Licenciatura	64	62,1	81,6



Maestría	19	18,4	100,0
Total	103	100,0	

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR.

El 94,3% de las personas graduadas de este posgrado obtuvieron su último título de grado en carreras relacionadas con el ámbito de la Educación, en el Anexo A⁴ se encuentra el detalle de las carreras de grado mencionadas.

Como se observa en el cuadro siguiente, cerca de la mitad, el 49,5% obtuvo su titulación previa en la Universidad de Costa Rica. Llama la atención que una cuarta parte (25,2%) se graduó de una universidad privada de Costa Rica.

Cuadro No. 3

Posgrado en Administración Educativa: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según universidad en la cual obtuvo su último título de grado (Bachillerato o Licenciatura).

2019.

Universidad	Frecuencia	Porcentaje
Universidad de Costa Rica (UCR)	51	49,5
Universidad Nacional de Costa Rica (UNA)	13	12,6
Universidad Estatal a Distancia (UNED)	11	10,7
Universidad privada de Costa Rica	26	25,2
Universidad pública o privada fuera de Costa Rica	2	1,9
Total	103	100,0

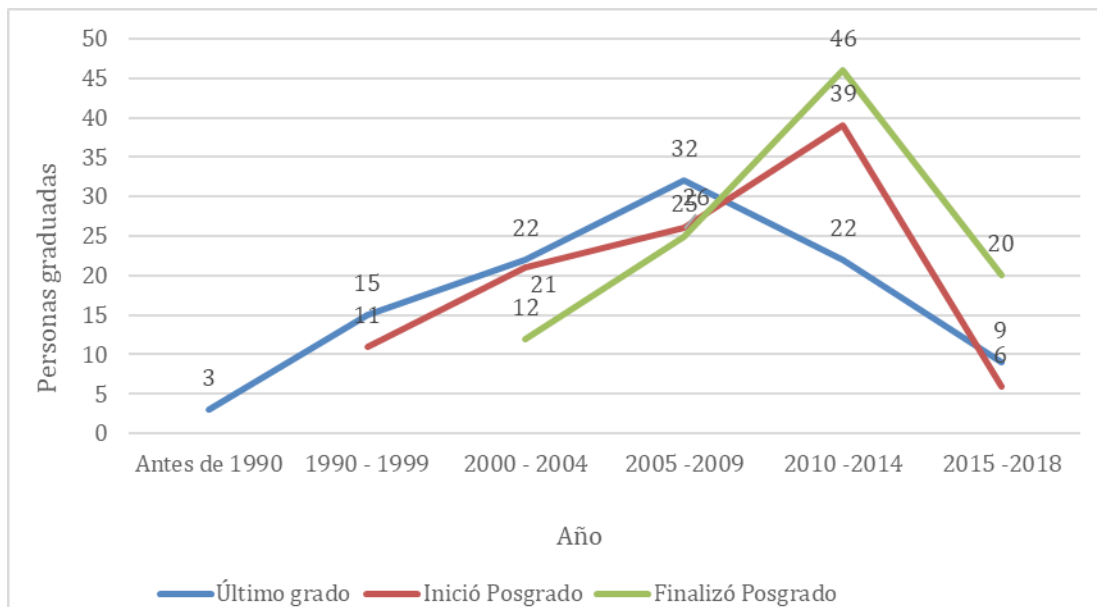
Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR.

En la siguiente ilustración se muestra la distribución absoluta de las personas graduadas en tres momentos: el año en que obtuvo su último título de grado (Bachillerato o Licenciatura), el año en que inició y el año en que finalizó sus estudios en este posgrado. Nótese como la mayoría tuvo su último grado en el período 2005-2009.

⁴ Se encuentra dentro de este mismo apartado que corresponde al posgrado en Administración Educativa.

Ilustración No. 1

Posgrado en Administración Educativa: Distribución absoluta de las personas graduadas según año en que obtuvo su último título de grado, año en que inició y año en que finalizó sus estudios de posgrado. 2019.



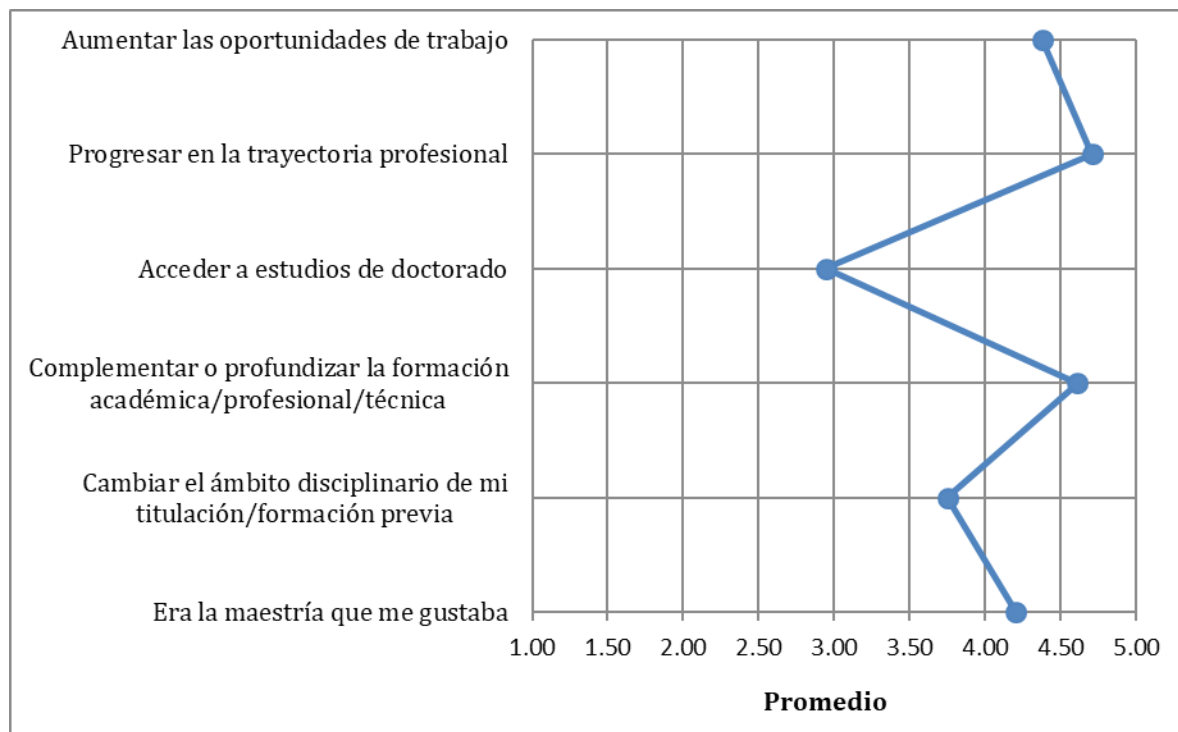
Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR.

II. Motivación para cursar los estudios de maestría

En relación con la motivación para cursar el posgrado, las personas graduadas brindan mayor importancia a aspectos como progresar en la trayectoria profesional y complementar o profundizar la formación académica, profesional o técnica, y aumentar las oportunidades de trabajo. Por su parte, el motivo de acceder a estudios de doctorado es el menor valorado, está por debajo de una valoración de 3,0.

Ilustración No. 2

Posgrado en Administración Educativa: Valoración promedio de las personas graduadas a la importancia de los motivos para cursar el posgrado. 2019.



Nota: El promedio puede variar entre 1 y 5, donde 1=Ninguna importancia y 5 =Total importancia.

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR.

III. Situación laboral previa a la maestría

En el contexto académico actual, el desarrollo laboral se traduce en las capacidades para desempeñar con eficiencia una actividad, movilizandolos conocimientos, habilidades y destrezas (Carvajal, 2010); asimismo, en aplicación con el proceso educativo e investigativo, supone el aporte de soluciones a las problemáticas del contexto social.

Reconocer la situación laboral previa a la maestría, es de interés debido a la construcción de experiencias y significados, esto de acuerdo con los postulados del aprendizaje significativo de Ausebel (Cuevas de la Garza y de Ibarrola Nicolás, 2013), en donde se valoran los aprendizajes construidos por las personas estudiantes en espacios ajenos al contexto educativo, y en el cómo los desafíos que en estos se presentan, vienen a nutrir el desarrollo académico, así, desde esta perspectiva, las experiencias



laborales previas permiten la extrapolación del conocimiento y favorecen la gestión del proceso educativo a partir de experiencias y significados del entorno, es por ello, la importancia de, desde el Sistema de Estudios de Posgrado, evaluar la situación laboral de la población estudiantil previa a la incorporación a los estudios de maestría.

La mayoría de las personas graduadas de este posgrado, trabajaron como mínimo dos años durante sus estudios de grado (87,4%).

Cuadro No. 4

Posgrado en Administración Educativa: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según si trabajó por lo menos dos años durante sus estudios de grado (Bachillerato o Licenciatura). 2019.

¿Trabajó por lo menos dos años durante sus estudios de grado, es decir, mientras cursaba su bachillerato o licenciatura?	Frecuencia	Porcentaje
No, era estudiante a tiempo completo o trabajé en algún trabajo intermitente	13	12,6
Sí, trabajé como mínimo dos años seguidos durante mis estudios de grado (bachillerato o licenciatura)	90	87,4
Total	103	100,0

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR.

Ahora bien, tomando como referencia el lapso comprendido entre la graduación de la primera titulación de grado (bachillerato o licenciatura) y la graduación del posgrado, el 98,1% de las personas trabajó durante al menos un año, ese porcentaje se reduce a un 73,8%, cuando se considera si el trabajo era a tiempo completo y relacionado con los estudios previos a la maestría.



Cuadro No. 5

Posgrado en Administración Educativa: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según si trabajó al menos un año en el lapso entre la graduación de la primera titulación (Bachillerato o Licenciatura) y la graduación del posgrado. 2019.

Trabajó al menos un año en el lapso entre la graduación de la primera titulación y la graduación del posgrado	Frecuencia	Porcentaje
No trabajé o lo hice en algún trabajo intermitente	2	1,9
Sí, trabajé a tiempo parcial en un trabajo relacionado con los estudios previos a la maestría	4	3,9
Sí, trabajé a tiempo parcial en un empleo no relacionado con los estudios previos a la maestría	3	2,9
Sí, trabajé a tiempo completo en un empleo relacionado con los estudios previos a la maestría	76	73,8
Sí, trabajé a tiempo completo en un empleo no relacionado con los estudios previos a la maestría	18	17,5
Total	103	100,0

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR.

IV. Situación laboral actual (posterior a la graduación de la maestría)

Respecto al proceso que significa la enseñanza superior, es de interés reconocer que este actúa como agente que facilita el acceso a mayores oportunidades laborales, esto a raíz de la formación completa y adecuada que ofrece a las personas graduadas. No obstante, los procesos de inserción laboral de esta población de posgrado se caracterizan por su alto nivel de heterogeneidad al existir multitud de factores académicos laborales y personales que pueden repercutir en sus oportunidades de trabajo (Ignisci, 2013). Esta complejidad se puede analizar y valorar mediante herramientas entre las que se encuentran los ESPG.



En relación con lo anterior, es de reconocer el aporte que significan las universidades públicas para la sociedad, así como su gestión en el contexto laboral, esto desde la enorme fuente de reclutamiento de personal capacitado y competente para afrontar las nuevas exigencias en el mundo del trabajo (Carrillo, Romero, Vuelvas y Villegas, 2011).

También, es de interés que la universidad no transmite sólo enseñanzas teóricas que emanan estrictamente de sus currículos de grado, sino otro tipo de conocimiento fuera del espacio académico, esto desde el rescate de aspectos de la formación que apuntan a fortalecer conductas y valores relacionados con aspectos actitudinales y emocionales de las personas estudiantes y de las graduadas (Ignisci, 2013).

Así, la formación que se adquiere en la universidad es uno de los factores determinantes para el desempeño profesional, sin embargo, una vez en el campo laboral, pueden emerger diversas situaciones que evidencian si fue suficiente la preparación en algún campo específico, o si es necesario adquirir nuevos conocimientos y habilidades ante la aparición de nuevas herramientas para ejercer la profesión, razón por la cual, los ESPG constituyen una valiosa e imprescindible herramienta, al ser una fuente de información sobre el aporte de la universidad hacia sus egresados.

En cuanto a los resultados del instrumento utilizado, el 90,3% de las personas graduadas de este posgrado se encontraba trabajando al momento de esta consulta. De las personas que indican que no se encontraban trabajando, pero que sí lo hicieron después de graduarse de la maestría, solamente una ha estado en busca de trabajo desde hace menos de 6 meses. Las demás no se encuentran buscando empleo porque están realizando estudios de doctorado, son personas jubiladas, se encuentran inactivas o por asuntos familiares.

Cuadro No. 6

Posgrado en Administración Educativa: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según si trabaja actualmente. 2019.

Trabaja actualmente	Frecuencia	Porcentaje
Sí	93	90,3
Ahora no, pero sí trabajé después de graduarme de la maestría	10	9,7
Total	103	100,0



Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR.

Las preguntas siguientes consideran la situación laboral en relación con el trabajo actual principal (en caso de que tenga más de uno) o bien, el último trabajo que tuvo una vez finalizada la maestría.

El 32,0% de las personas indicaron haber empezado a trabajar antes del año 2000, en tanto que el 26,3% lo hace desde el año 2005.

Cuadro No. 7

Posgrado en Administración Educativa: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según año en que empezaron a trabajar. 2019.

Año	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Antes de 1990	13	12,6	12,6
1990 – 1999	20	19,4	32,0
2000 – 2004	26	25,2	57,2
2005 -2009	17	16,5	73,7
2010 -2014	14	13,6	87,3
2015 -2018	11	10,7	98,0
No responde	2	1,9	100,0
Total	103	100,0	

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

En cuanto al sector en el cual laboran, la gran mayoría de las personas graduadas de este posgrado (92,3%) lo hacen en el “gobierno central” o en instituciones autónomas o semiautónomas.

**Cuadro No. 8****Posgrado en Administración Educativa: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según sector en que trabajan. 2019.**

Sector	Frecuencia	Porcentaje
Gobierno central	80	77,7
Autónoma o semiautónoma	15	14,6
Privada	5	4,9
Propia	1	1,0
Familiar	1	1,0
No responde	1	1,0
Total	103	100,0

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

En cuanto a la rama de actividad en la que se clasifica la institución en la que labora o la actividad que realiza, más de la mitad se dedica a actividades de enseñanza (91,3%).

Cuadro No. 9**Posgrado en Administración Educativa: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según rama de actividad económica en que trabajan. 2019.**

Rama de actividad económica	Frecuencia	Porcentaje
Enseñanza	94	91,3
Actividades profesionales, científicas y técnicas	3	2,9
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	1	1,0



Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	1	1,0
Otras actividades de servicios	4	3,9
Total	103	100,0

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

Las funciones en las que destacan las personas graduadas de este posgrado se concentran en docencia e investigación y dirección o gestión. Aunque una proporción considerable se dedica a otras funciones administrativas, así como a investigación y desarrollo. Tal y como se aprecia en el cuadro siguiente:

Cuadro No. 10

Posgrado en Administración Educativa: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según nivel de responsabilidad respecto de otras personas con las que trabaja o trabajaba. 2019.

Funciones	No		Sí	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Dirección / Gestión	60	58,25	43	41,75
Comercial o logística	98	95,15	5	4,85
Docencia	31	30,10	72	69,90
Investigación y Desarrollo	78	75,73	25	24,27
Asistencia médica y social	103	100,00	0	0,00
Diseño, arte	101	98,06	2	1,94
Funciones técnicas	93	90,29	10	9,71
Otras funciones (administrativas)	74	71,84	29	28,16



Funciones no cualificadas (auxiliares)	101	98,06	2	1,94
--	-----	-------	---	------

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

Solamente 1 persona (1,0%) se considera como profesional liberal, es decir, trabaja por cuenta propia. De las personas asalariadas por un patrono, el 76,7% tiene un nombramiento permanente y un porcentaje menor 21,4% tiene un contrato temporal.

Cuadro No. 11

Posgrado en Administración Educativa: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según tipo y duración de contrato. 2019.

Tipo de contrato	Frecuencia	Porcentaje
Nombramiento permanente / Indefinido / En propiedad	79	76,7
Independiente (Usted es su empleador(a))	1	1,0
Nombramiento temporal (interino / contrato a plazo fijo)	22	21,4
Sin contrato	1	1,0
Total	103	100,0

Duración del contrato	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 6 meses	1	1,0
Entre 6 meses y 1 año	9	9,0
Más de 1 año	12	11,7
Indefinido	79	76,7
Independiente	1	1,0



Sin contrato	1	1,0
Total	103	100,0

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

En cuanto a la jornada laboral, el 89,3% tiene o tuvo una jornada laboral a tiempo completo (40 horas semanales o más) el porcentaje restante trabaja tiempo parcial.

Cuadro No. 12

Posgrado en Administración Educativa: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según horas de trabajo por semana. 2019.

Horas de trabajo a la semana (sin contar el tiempo para comer)	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Hasta 10 horas por semana	0	0,0	0,0
De 11 a 20 horas por semana	3	2,9	2,9
De 21 a 30 horas por semana	7	6,8	9,7
De 31 a menos de 40 horas por semana	1	1,0	10,7
40 horas semanales o más	92	89,3	100,0
Total	103	100,0	

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

Poco más de la cuarta parte de las personas graduadas (26,5%) requerían su titulación de maestría para realizar su trabajo, no obstante, la mayoría (61,8%) indica que su titulación específica previa a la maestría era suficiente. Por otro lado, para 64 de las personas consultadas, esto es el 62,1% de los casos, el trabajo que realiza o que realizó era propio de su formación de Máster en Administración Educativa. Sin embargo, casi la mitad de ellas (33) 32,0% considera que se necesitaba la titulación específica previa a la maestría, es decir la del grado (bachillerato o licenciatura). Y, finalmente, el 5,8% considera que con ser titulado universitario era suficiente.

**Cuadro No. 13****Posgrado en Administración Educativa: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según titulación académica requerida para el trabajo. 2019.**

Titulación académica requerida para el trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Tener el título de maestría	18	17,5
Mi titulación específica previa a la maestría (bachillerato / licenciatura / diplomatura / especialidad)	62	60,2
Sólo ser titulado universitario	17	16,5
No hacía falta titulación universitaria	6	5,8
Total	103	100,0

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

En cuanto al nivel de responsabilidad respecto de otras personas con las que trabaja o trabajó, poco menos de la mitad (43,7%) indicaron no tener responsabilidad sobre otras personas y 35,0% ocupan cargos de mando medio o jefatura y 21,4% dice trabajar en niveles de dirección o alta gerencia.

Cuadro No. 14**Posgrado en Administración Educativa: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según nivel de responsabilidad respecto de otras personas con las que trabaja o trabajaba. 2019.**

Nivel de responsabilidad	Frecuencia	Porcentaje
Dirección / Alta gerencia	22	21,4
Mando medio o jefatura (jefe de área, de sección o de departamento, encargado / a, director/a, coordinador/a, etc.)	36	35,0



Sin responsabilidad sobre otras personas	45	43,7
Total	103	100,0

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

Poco menos de la mitad, el 47,6% de las personas graduadas ganaban menos de \$2.000,00 dólares en su trabajo actual o el último que tuvo después de graduarse del posgrado. El 100,0% desempeña o desempeñó su trabajo en Costa Rica, la mayoría en San José y una quinta parte en las provincias costeras.

Cuadro No. 15

Posgrado en Administración Educativa: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según ingreso mensual en dólares. 2019.

¿Cuánto ganaba por mes?	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menos de \$1000	8	7,8	7,8
De \$1000 a menos de \$2000	41	39,8	47,6
De \$2000 a menos de \$3000	36	35,0	82,5
De \$3000 a menos de \$4000	9	8,7	91,3
De \$4000 a menos de \$5000	3	2,9	94,2
De \$5000 a menos de \$10000	1	1,0	95,1
De \$10000 a menos de \$20000	4	3,9	99,0
\$20000 o más	1	1,0	100,0

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.



Cuadro No. 16

Posgrado en Administración Educativa: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según provincia o país en que trabaja o trabajaba. 2019.

Provincia o país	Frecuencia	Porcentaje
San José	49	47,6
Heredia, Alajuela o Cartago	34	33,0
Guanacaste, Puntarenas o Limón	20	19,4
Total	103	100,0

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

V. Valoración de la satisfacción en relación con su trabajo actual

En cuanto la satisfacción, como se ha mencionado en el apartado de referentes conceptuales, esta es entendida como la percepción que tiene la persona en cuanto al grado de cumplimiento respecto a sus necesidades o expectativas; en este caso específico, referido al actual trabajo de la persona graduada. Para ello, una persona puede encontrarse:

- Insatisfecha: cuando la persona considera que su trabajo no cumple con sus necesidades o expectativas.
- Satisfecha: cuando la persona considera que su trabajo coincide sus necesidades o expectativas.
- Muy satisfecho o complacencia: cuando la persona considera que su trabajo excede sus necesidades o expectativas.

En este sentido, Cuatrecasas (2010) sostiene que las instituciones educativas desarrollan competencias y aptitudes de las personas a través de la motivación hacia la mejora de la calidad y la satisfacción de sus expectativas. Por esta razón, las condiciones laborales, así como la satisfacción en este campo pueden verse asociadas con el rendimiento de una persona según la enseñanza o formación recibida (Rodríguez, Núñez y Cáceres, 2010).



La satisfacción o insatisfacción en el trabajo se establece “en función de las discrepancias resultantes de las expectativas y la percepción del empleado, es decir, lo que él cree que debe recibir por su trabajo y lo que realmente obtiene (remuneración), lo que lo lleva a asumir una actitud hacia su trabajo” (Hernández, Pastor, y Solis, 2014, p. 2179).

Lo anterior, de acuerdo con Robbins (2000), implica que las personas graduadas con un alto nivel de satisfacción en su trabajo tenderán a manifestar actitudes positivas hacia este, rinden mucho más y contribuyen a mejorar el entorno laboral; caso contrario, las personas graduadas con un nivel de satisfacción bajo con sus empleos, posiblemente, mostrarán actitudes negativas hacia su trabajo, producirán menos y complicarán el ambiente laboral; esto en ocasiones se traduce en paros, marchas, huelgas, entre otras.

Por ello, la importancia de conocer la satisfacción de las personas graduadas con sus trabajos, ya que esta percepción se podría vincular con la manera en que la persona empleadora percibe el desempeño de esta población; es decir, si la persona graduada se encuentra satisfecha con su trabajo, la probabilidad de que la persona empleadora tenga una buena impresión del desempeño de esa persona graduada es alta.

Otro aspecto para considerar en cuanto a la relevancia de reconocer la satisfacción de las personas graduadas con su empleo es el poder relacionar las opciones de movilidad laboral que estas tienen luego de obtener una titulación de posgrado. Si la mayoría de las personas que contestaron el instrumento en línea aseguran estar satisfechas con su empleo actual, esto puede vincularse con que el tener un título de posgrado es coadyuvante para obtener e incluso permanecer (con posibilidades de ascenso o reconocimientos) en un trabajo que sea del agrado de las personas graduadas de posgrado.

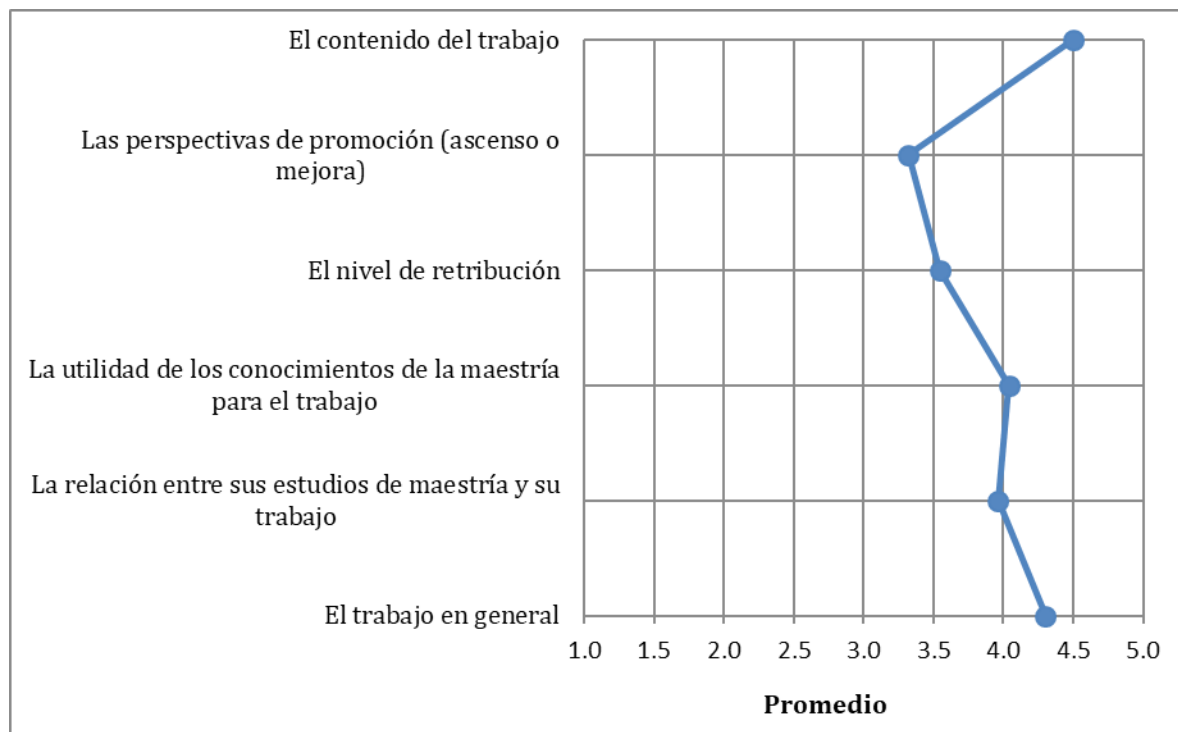
Algunas de las cualidades que hacen que las personas graduadas de posgrado se encuentren satisfechas con sus puestos de trabajo pueden ser: que se sientan bien recompensadas en cuanto a salario, que reciban algún tipo de incentivos o gratificaciones (como premios, por ejemplo), condiciones de trabajo adecuadas según sus criterios, posibilidades de ascenso, trato cordial entre colegas de trabajo y jefaturas, flexibilidad, relación con sus estudios, entre otras (Rodríguez et al., 2010).

Para el presente estudio, luego de hacer un recorrido por las características del ámbito laboral de las personas graduadas, se consultó qué tan satisfecho o satisfecha se encontraba con su trabajo actual. El aspecto que mayor satisfacción genera es el contenido del trabajo, mientras que el de menor satisfacción corresponde a las perspectivas de promoción (ascenso o mejora), no obstante, la valoración pro-

medio de la satisfacción con el trabajo en general es de 4,3 en una escala de 1 a 5, donde 1 significa nada satisfecho(a) y 5 representa muy satisfecho(a). Todos los aspectos tienen valoraciones promedio mayores o iguales a 3,3.

Ilustración No. 3

Posgrado en Administración Educativa: Valoración promedio de las personas graduadas a la satisfacción en el trabajo. 2019.



Nota: El promedio puede variar entre 1 y 5, donde 1= Nada satisfecho(a) y 5 =Muy satisfecho(a).

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

VI. Progreso entre la experiencia pre maestría y post maestría

Se considera necesario valorar la percepción de la población estudiantil en cuanto a los cambios que han percibido después de obtener su maestría. Unda y Ramos (2017), señalan que la percepción de las personas graduadas de maestría varía de acuerdo con la participación que se les haya dado a estas en los procesos de desarrollo de su formación, ya que este aspecto juega un papel importante en la motivación del estudiantado. Asimismo, aseguran que, si cuando las expectativas que tenían previas al inicio de la maestría no se cumplen o son inferiores al final de esta, existirá insatisfacción con su posgrado. Es



relevante valorar esta percepción de progreso o cambios respecto a la obtención de un posgrado ya que la universidad debería encontrarse en la capacidad de adaptar dichas expectativas estudiantiles a la realidad del proceso formativo, con el fin de motivar a esta población y evitar los deseos de abandono; esto, a su vez, se traduce en indicadores de calidad educativa (Unda y Ramos, 2017).

Existen diversas razones por las que una persona universitaria de carrera decide llevar a cabo un posgrado. En el contexto globalizado en el que se vive, se requiere la especialización del recurso humano para su superación tanto personal como profesional, con el objetivo de dar solución a múltiples problemáticas que aquejan a la sociedad o de tener mejores empleos o niveles de competencia (Espinoza y González, 2014). Desde otra perspectiva, las mismas autoras plantean que las tasas de desempleo son otra de las causas que llevan a la población estudiantil a querer optar por una maestría; ya que se piensa que contar con una titulación de posgrado aumenta las posibilidades de conseguir un trabajo y que este sea mejor remunerado a que si no se tuviera dicho grado académico.

Para el caso de este estudio, poco menos de la mitad de las personas graduadas (46,6%) cambiaron de trabajo o de institución a partir de su graduación de la maestría y respecto del trabajo previo al inicio de esta. Un poco menos, 43,7% indican haber tenido alguna promoción laboral en la empresa después de cursar el posgrado en Administración Educativa.

VII. Valoración del progreso

Para valorar el progreso que representa la titulación en esta maestría, se consultó a las personas graduadas si su trabajo actual había mejorado, o bien, si espera que fuera a mejorar respecto del trabajo previo al inicio de su maestría, en cuanto a diferentes aspectos. La mayoría de las personas graduadas (68,48%) tienen expectativas de mejora en su categoría profesional, aunque, más de la mitad esperan que también mejore su retribución económica anual y su tipo de contrato.

**Cuadro No. 17**

Posgrado en Administración Educativa: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según aspecto en que su trabajo actual ha mejorado o espera que vaya a mejorar respecto del trabajo previo al inicio de la maestría. 2019.

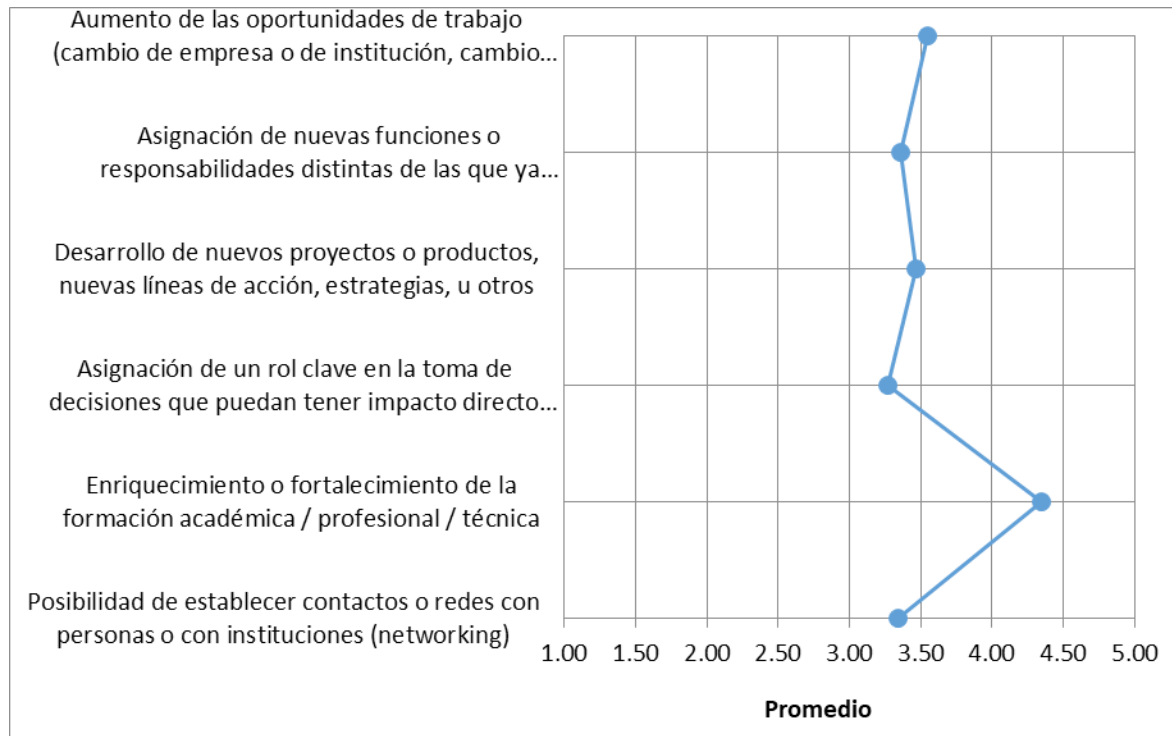
Aspecto	Sí		No		No sabe	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Tipo de contrato	47	51,09	26	28,26	19	20,65
Retribución económica anual	47	51,09	26	28,26	19	20,65
Incremento en tiempo de dedicación (horas semanales)	46	50,00	36	39,13	10	10,87
Su categoría profesional	63	68,48	22	23,91	7	7,61

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

Ahora, en cuanto al principal beneficio obtenido al graduarse de la maestría, las personas graduadas valoran el enriquecimiento o fortalecimiento de la formación (académica/profesional/técnica), los demás ítems tienen una valoración menor o igual a 3,5, en una escala de 1 a 5.

Ilustración No. 4

Posgrado en Administración Educativa: Valoración promedio de las personas graduadas a beneficio que ha obtenido al graduarse de la maestría, según aspecto. 2019.



Nota: El promedio puede variar entre 1 y 5, donde 1= Ningún beneficio y 5 = Total beneficio

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

VIII. Competencias desarrolladas en la maestría

Es imprescindible retomar el término “competencias”⁵; estas han sido abordadas desde distintos ámbitos: psicológico, cognitivo, conductual, cultural, entre otros. Referido a la educación superior, las competencias han sido más dirigidas hacia el ámbito investigativo, el Proyecto Tuning de América Latina (2011-2013) es uno de los que respalda esta afirmación; es en el nivel de posgrado que el estudiante refuerza sus procesos de investigación a partir de “un bagaje de conocimientos, experiencias y percepciones de la investigación” (Balderas, 2017, p. 2).

El Proyecto Tuning de América Latina (2011-2013) sostiene que las competencias,

⁵ Este concepto fue abordado en el capítulo de marco referencial.



(...) representan una combinación de atributos con respecto al conocer y comprender (conocimiento teórico de un campo académico); el saber cómo actuar (la aplicación práctica y operativa a base del conocimiento); y el saber cómo ser (valores como parte integrante de la forma de percibir s los otros y vivir en un contexto). Este nuevo enfoque, además de no centrarse exclusivamente en los contenidos teóricos de un área del conocimiento, tiene una ventaja adicional que consiste en determinar las metas a lograrse en la formación de un profesional, es decir, ‘el qué’ y en dejar en libertad el ‘cómo’, primordial en el ambiente universitario de autonomías académicas (p. 25).

Lo anterior, según Balderas (2017) resulta en la vinculación de conocimientos o saberes, habilidades y destrezas para desarrollar tareas y actividades de distinta índole, y de diversas disciplinas o áreas científicas. Para Beneitone, Esquetini, González, Marty, Siufi y Wagenaar, (2007) las competencias a lo largo de la formación implican “la necesidad de desarrollar: el pensamiento lógico, la capacidad de investigar, el pensamiento estratégico, a la comunicación verbal, el dominio de otros idiomas, la creatividad, la empatía y la conducta ética” (p. 41).

A partir de la lectura de múltiples autores como los mencionados y de otros, tales como Orellana Y Sanhueza (2011), se reconocen ciertas competencias que se asocian estrechamente con el ámbito de los posgrados, ya que destacan el componente investigativo científico. Por ejemplo: formación teórica y práctica, trabajo multidisciplinar en equipo, liderazgo, resolución de problemas, toma de decisiones, pensamiento crítico, entre otras.

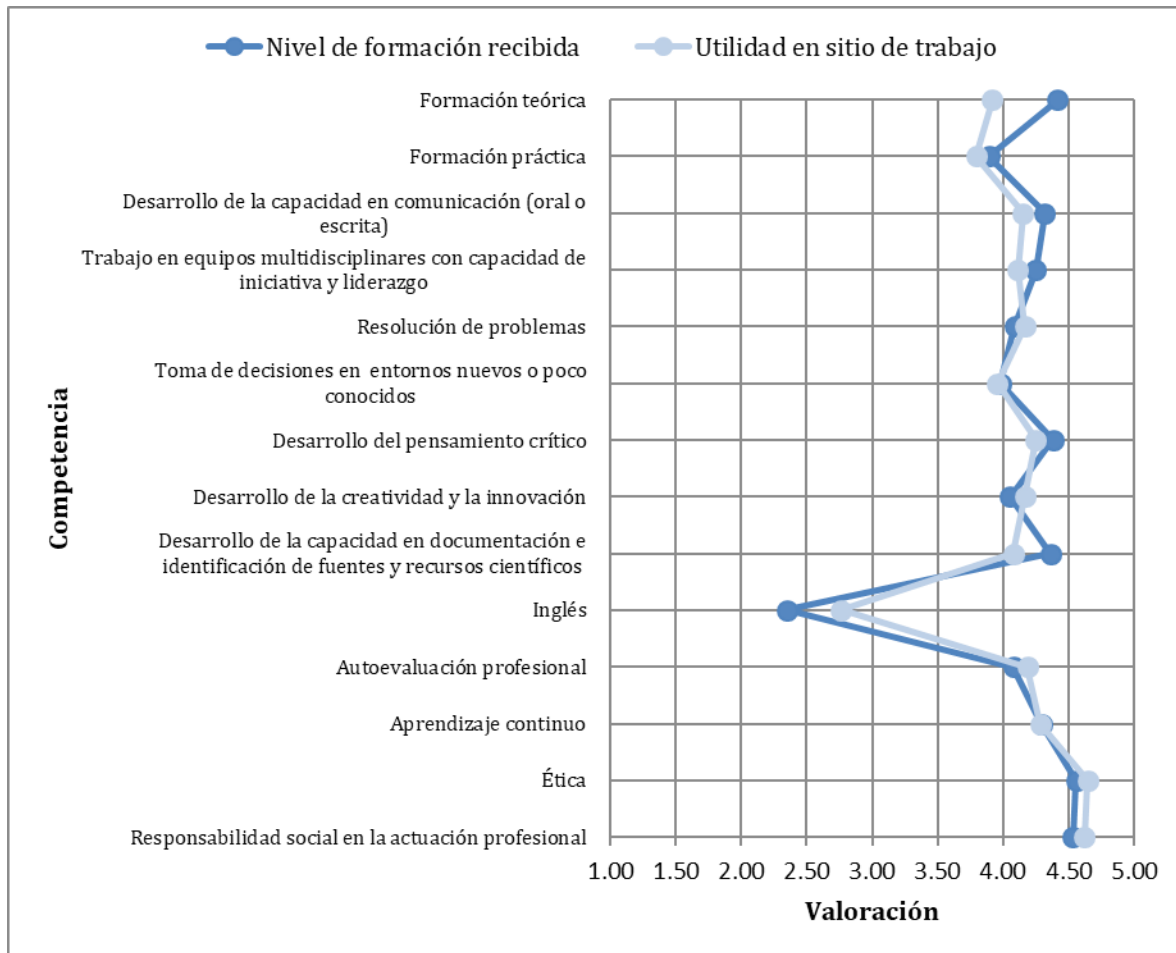
En el instrumento contestado en línea, en promedio, las personas graduadas coinciden en que la formación teórica es la competencia en la cual existe mayor brecha entre el nivel de formación recibido y la utilidad para el trabajo, la siguiente brecha mayor se ubica en el desarrollo de la capacidad en documentación e identificación de fuentes y recursos científicos. Siendo el nivel de formación recibida mejor valorado que la utilidad en el sitio de trabajo en 8 de las 14 competencias consultadas.

De las 103 personas que respondieron a esta consulta, el 95,1% elegirían de nuevo la Universidad de Costa Rica si tuvieran que empezar de nuevo los estudios de posgrado, no obstante, solamente 68,0% elegiría de nuevo la misma maestría.

Para valorar el nivel de formación recibido en la maestría y su utilidad en su sitio de trabajo, se solicitó la puntuación, de 1 a 5, donde 1 es el valor más bajo y 5 el más alto, en diferentes aspectos.

Ilustración No. 5

Posgrado en Administración Educativa: Valoración promedio del nivel de formación recibida y utilidad para el sitio de trabajo, según aspecto. 2019.



Nota: El promedio puede variar entre 1 y 5, donde 1= Muy bajo y 5 = Muy alto

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

IX. Formación continua

Las personas que deciden estudiar un posgrado, por lo general, tienen un alto sentido de superación profesional e incluso personal. El recurso humano de las instituciones de educación superior, en este caso particular, la población estudiantil, requiere de voluntad, esfuerzo, y compromiso para lograr sus metas académicas y con ello conseguir esas oportunidades de crecimiento en conocimientos. La educación continua permite entre otras cosas, “cubrir las necesidades de la sociedad en su área de competencia” (Izquierdo y Schuster, 2000, p. 1).



Los autores citados supra, señalan que la educación continua puede ser vista desde dos aristas en el campo de la función educativa:

- a) La concepción de la educación como un proceso permanente, a lo largo de la vida, que involucra a la persona de manera integral, que supone que la necesidad de aprender no es finita y que se relaciona con cualquier tipo de actividad productiva en el ser humano, como un elemento esencial en la marcha de la civilización.
- b) La interpretación sobre la evolución que históricamente han tenido en el mundo las formas de concebir las ocupaciones y profesiones y las distintas estrategias que las sociedades han puesto en marcha para formar nuevos profesionales y garantizar su calidad. (p. 2).

En este sentido, es importante valorar la educación continua de las personas graduadas, debido a que esto demuestra el deseo de actualización de esta población; a su vez, si como parte de esa continuidad en su formación seleccionan, de igual manera, a la Universidad de Costa Rica esto podría vincularse con una buena experiencia vivida en sus estudios de grado y posgrado. Por otra parte, sería también interesante indagar con mayor profundidad cuáles son las razones por las cuales las personas graduadas que sí continúan estudiando un doctorado no lo hacen en la UCR; esto podría deberse a factores diversos, tales como: horarios, costos, no se imparte el doctorado que desean, entre otras.

El 61,8% de las personas graduadas continua su proceso de formación, la mayor proporción se dedica a sus estudios de doctorado. Si se toma como referencia la cantidad de personas que continúan estudiando, el 23,8% sigue en la Universidad de Costa Rica.

Cuadro No. 18

Posgrado en Administración Educativa: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según si continúa estudiando después de terminar los estudios de maestría. 2019.

Continúa estudiando	Frecuencia	Porcentaje
No	39	37,9
Sí, los estudios de doctorado	13	12,6
Sí, otra maestría	10	9,7



Sí, otra carrera	12	11,7
Sí, otros cursos de formación	28	27,2
No responde	1	1,0
Total	103	100,0

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

Las personas que cursan el doctorado lo financian con ingresos provenientes de becas, de su trabajo como docente o investigador(a) en la universidad o de su trabajo, sea éste en el ámbito de los estudios de la maestría o no. Respecto de las personas que continuaron sus estudios de doctorado, solamente el 4,9% considera que el doctorado que cursa está relacionado con su maestría.

Ante la consulta, ¿en qué áreas cree que el programa de posgrado debería ofrecer actividades de actualización profesional o formación continua, para las personas graduadas de la Maestría? Las personas graduadas ofrecen el siguiente listado:

- El curso "Ética y legislación" debe impartirse en un ciclo regular, nunca en verano. - Considerar que los conocimientos de la Maestría en Administración Educativa se aplican no solo para que el estudiante graduado sea "Director de Escuela y/o Colegio", sino a otras áreas de desarrollo del país.
- Impulsar exhaustivamente el uso de TIC.
- Ética profesional.
- Diversos de enfoques para la resolución de problemas en el área específica.
- Buenas prácticas en el área específica.
- Cultura de investigación y publicación en el área específica.
- Actualización de web, idiomas, y actualización con respecto a la administración ministerial y o universitaria.
- Contar con personal que tenga experiencia en la Administración Educativa. Que sean solo académicas no saben el manejo de instituciones.
- Que se viva una pasantía por ejemplo sería enriquecedor.
- Administración del deporte sería una excelente maestría.
- Área presupuestaria en la administración pública.



- Área de recursos humanos.
- Ayuda en fuentes de trabajo ya que yo no he podido ni optar por una asistencia de dirección porque el servicio civil da bajo puntaje.
- Cambios a nivel de gobierno central, directrices, planes, etc.
- Casos reales en cuanto a planificación y presupuesto en las instituciones educativas.
- Coaching empresarial. Inteligencia emocional. Manejo del estrés. Toma de decisiones.
- Competencias directivas en liderazgo, resolución de conflictos, gestión presupuestaria, desarrollo organizacional, toma de decisiones.
- Conocimientos jurídicos que tiene que conocer un director con respecto a su quehacer, es muy importante porque hay mucho desconocimiento.
- Considero importante actualización en idiomas, desarrollo sostenible, legislación educativa, legislación laboral, nuevas estrategias de enseñanza entre otras.
- Contratación administrativa.
- Cursos en Legislación Educativa o un énfasis en legislación. Legislación relacionada a la labor administrativa en Educación.
- Debe orientar sus capacitaciones en función de las necesidades administrativas del sector educación, como gestión de proyectos y manejo de personal. Podrían ser algunos de los puntos importantes a capacitar. Además de aspectos jurídicos educativos y laborales.
- Debería ofrecer opciones de cursos con mayores niveles de virtualidad.
- Debería ofrecer programas de actualización enfocados a la tecnología.
- Debería ofrecer un Doctorado, que sea en línea. El doctorado en Educación de la UCR no es accesible.
- Derecho constitucional, derecho laboral, derecho educativo.
- Desde todo punto de vista deberían ofrecer cursos de actualización, y opciones de doctorados que incrementen la formación previa, pues porque no ofrecen PHd programs en educación accesibles tuve que ir a matricularme en el doctorado en la universidad la Salle.
- Dicción y fonología.
- Educación Inclusiva, Gestión de la Diversidad.
- Ejercer liderazgo, relaciones directas con el personal docente y personal administrativo, trabajar en aspectos de las relaciones humanas.



- En el área legal, se violentan procesos en la práctica, se demuestra la falta y en el MEP no pasa nada, la mayoría de las veces queda impune.
- En formación administrativa de centros educativos, formación de administradores en el ámbito de supervisores educativos y en la formación de administradores de directores regionales.
- En formación financiera, actualmente estoy concluyendo la de Gestión Jurídica de la Educación, y creo que ambas se pueden nutrir más de la parte de formulación de presupuestos, control interno entre otras.
- En investigación.
- En liderazgo y crecimiento profesional, así como el enfoque de la gestión directiva y la enseñanza desde la Neurociencia.
- En manejo de nuevas tecnologías. Dominio de programas del MEP.
- En tecnología, actualización de todo lo relacionado a pensamiento crítico y toma de decisiones y en abordajes con los diferentes grupos etarios (niños, jóvenes y adultos).
- En todas, las universidades de garaje hacen que no haya diferencia entre nuestros títulos y las de ellas. Al menos ya está acreditada, pero para el MEP es igual la maestría que cursé a otras.
- En todas, manejo de expedientes físicos y digitales y Tics, y Jurisprudencia Educativa.
- En trabajo archivístico y manejo de juntas de educación.
- Es importante brindar conocimientos prácticos que se requieren para desempeñar el puesto. En mi caso trabajo para el MEP como docente y mi maestría es en Administración Educativa y en ninguno de los cursos nos enseñaron cómo realizar presupuestos, cuadros de personal, horarios, entre otros que son esenciales para ejercer como director de un centro educativo. Dichos aspectos se pueden ofrecer en actividades de actualización.
- Estadística. Uso de las TIC en la Administración Educativa.
- Redacción de artículos basados en la tesis y propuesta. Procesos reales para poner en práctica la propuesta presentada.
- Estudio y la implementación de la ley de control interno, archivo, contrataciones administrativas, resolución alternativa de conflictos, la supervisión como estrategia para el mejoramiento de la gestión educativa, gestión líder en centros educativos de calidad, elaboración de planes institucionales, plan quinquenal, plan anual de trabajo PAT.
- Evaluación educativa y currículo.



- Gestión curricular y emocional.
- Gestión educativa e innovación pedagógica.
- Gestión, administración y toma de decisiones.
- Investigación científica y académica. BIM. Evaluación de Proyectos.
- Investigaciones y promociones laborales universitarias.
- Legislación. Tecnología.
- Legislación educativa Entornos modernos.
- Legislación Educativa Gestión de Proyectos Educativos Inclusión Gestión de recursos.
- Legislación educativa, actividades propias de los centros educativos.
- Legislación Educativa; Trabajo en equipo; liderazgo, entre otros.
- Legislación laboral Toma de decisiones en el ámbito educativo administrativo.
- Legislación y presupuestos.
- Legislación, gestión y formulación de presupuestos y proyectos.
- Legislación, la maestría falla en todo lo que ver con aspectos legales y es sumamente importante para un director de escuela o colegio.
- Legislación, manejo de recursos económicos y humano, presupuestos, debidos procesos.
- Liderazgo transformacional, colaborativo, participativo... Neurociencia y educación.
- Manejo de personal. Globalidad Educativa.
- Meta evaluación, investigación, utilización de medios tecnológicos, liderazgo y arbitraje.
- Modelos de gestión. Experiencias en otros contextos. Formación en espacios educativos situados.
- Nuevas leyes que inciden en el ámbito laboral y en la docencia Temas sobre equidad y género, acoso escolar o laboral. Nuevas herramientas digitales para la planificación y organización.
- Planificación Estratégica (calidad de la educación). Líneas de Acción. Legislación educativa. Juntas de Educación. Presupuesto.
- Políticas educativas. Inclusión. Programas de equidad. Manejo presupuestario. Leyes.
- Preparar al estudiante para ser director de una institución en tiempo real, o sea, hacer prácticas en colegio o escuela en la parte administrativa como tal.
- Recursos en línea, legislación educativa.
- Resolución de conflictos. Toma de decisiones. Legislación. Ética. Planificación. Evaluación.



- Respecto a los cambios constantes en la administración, directrices y otros del ámbito escolar, institucional y proyección a la comunidad.
- Inglés técnico para enfrentar los retos en la administración y los nuevos programas de estudio.
- Sería bueno que cada dos o tres años se realice un taller de mejoramiento de conocimientos o nuevas tendencias en el área que hizo el posgrado.
- Tecnología y nuevas metodologías para desarrollar los nuevos programas educativos.

X. Movilidad

La internacionalización de la educación superior en el siglo XXI se ha convertido en uno de los pilares más importantes en el campo educativo, como respuesta a la apertura económica y diplomática de los países, es por esto que se considera de interés el aporte que los posgrados realizan en pro de la movilidad académica de las y los estudiantes.

Así, la movilidad académica se entiende como “los procesos dirigidos a promover experiencias académicas y culturales distintas a las que ofrece la institución de origen de las personas estudiantes, con el propósito de ampliar su visión del mundo y desarrollar habilidades para la comunicación intercultural” (García, Alcaraz y Torres, 2014, p. 50).

Su objetivo se desarrolla desde el planteamiento de planes y programas de estudio pertinentes que contribuyan a que estudiantes avancen de manera exitosa en su formación profesional, mientras interiorizan aprendizajes significativos y competencias que les permitan el acceso a un mercado laboral dinámico, global y cambiante (González y Salgado, 2016).

También, la movilidad puede ser entendida como

(...) una estrategia institucional que promueve que los estudiantes de licenciatura y posgrado realicen estancias cortas o semestrales en otras universidades nacionales e internacionales con la finalidad de cursar experiencias educativas, llevar a cabo acciones de investigación, realizar prácticas profesionales o cualquier otra actividad que implique reconocimiento curricular (Universidad Veracruzana, 2013, párr. 1).

Esta, es considerada como uno de los principales referentes de los procesos y estrategias de cooperación educativa, y, además de ser expresión directa de la colaboración entre instituciones y estructuras gubernamentales, constituye un elemento importante del conjunto de políticas educativas en materia de la internacionalización de la educación superior (Palma, 2013).



En las últimas tres décadas se ha desarrollado la movilidad estudiantil de los países emergentes latinoamericanos, observándose desplazamiento de estudiantes a países desarrollados debido a estatus económico, hegemonía del idioma inglés y fuentes de financiamiento para la educación superior (González y Salgado, 2016).

Dentro de la sociedad del conocimiento también ha habido avances por la modificación de sistemas de aprendizaje (aprendizaje por competencias) y la homologación de programas para que los conocimientos y habilidades de los egresados sean acordes al mercado laboral internacional, por el lado de la ciencia, la estructuración de cuerpos académicos que trabajan en proyectos multidisciplinarios con redes internacionales (Tinoco, 2008).

Con esto se reconoce que la internacionalización de la educación superior es un punto de partida para impulsar la movilidad internacional de estudiantes y docentes como la homologación de la curricular, lo que permite generar igualdad de oportunidades para ingresar y mantenerse en el mercado laboral nacional e internacional.

En este caso, la mayoría de las personas (82,5%) expresa no haber tenido experiencias de movilidad académica. Si se considera la cantidad de personas que respondieron en forma afirmativa a esta consulta (16) la menor proporción (25,0%) se ha movilizó en el ámbito internacional.

En cuanto a la movilidad laboral, el 38,9% ha participado en alguna experiencia de este tipo, de ellas (33), el 82,5% indica que ha sido en el ámbito nacional.

Cuadro No. 19

Posgrado en Administración Educativa: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según si ha tenido alguna experiencia de movilidad académica o laboral. 2019.

Movilidad académica	Frecuencia	Porcentaje
No	85	82,5
Sí, durante la titulación previa a la maestría	8	7,8
Sí, durante la maestría	8	7,8
No responde	2	1,9
Total	103	100,0



Movilidad laboral	Frecuencia	Porcentaje
No	61	59,2
Sí, durante la titulación previa a la maestría	11	10,7
Sí, después de la obtención de la maestría	29	28,2
No responde	2	1,9
Total	103	100,0

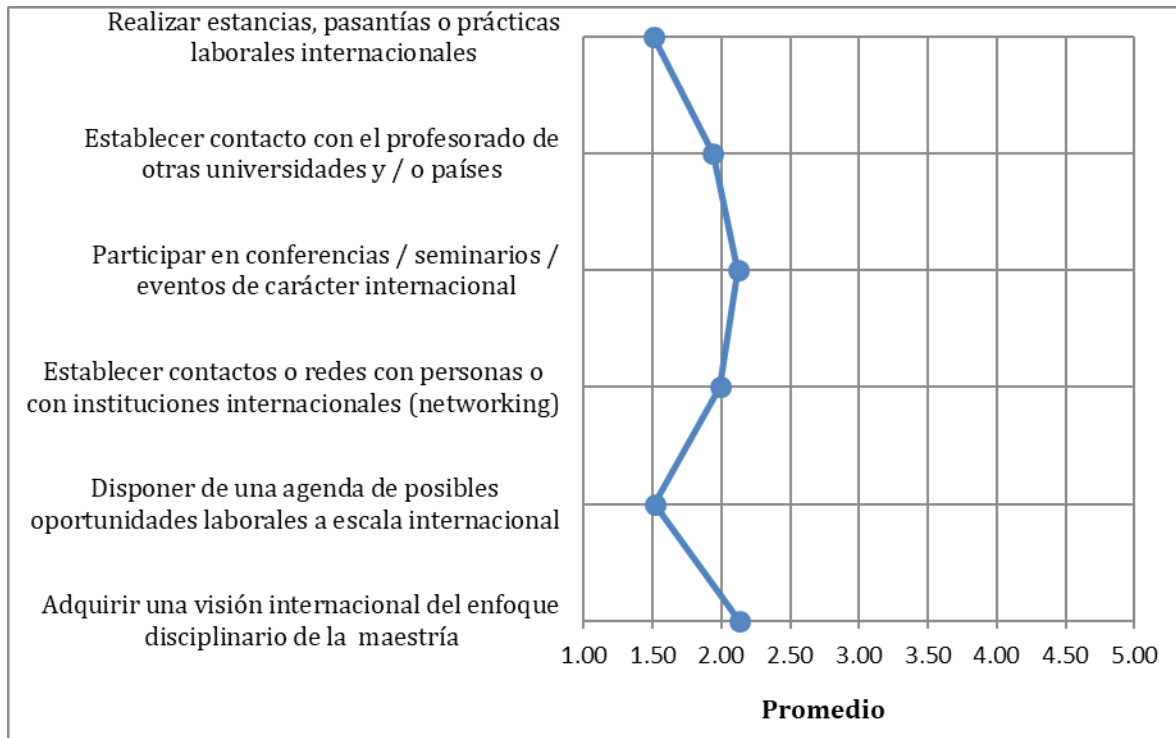
Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

Al consultar sobre la medida en que la maestría le ha permitido llevar a cabo acciones de movilidad académica o laboral, en términos generales, la valoración promedio resulta en 1,87 en una escala de 1 a 5, donde 1 significa ninguna medida y 5 significa total medida. Específicamente, la acción con menor puntuación es disponer de una agenda de posibles oportunidades laborales a escala internacional. Ninguna de las acciones tiene una valoración promedio mayor o igual a 2,5.



Ilustración No. 6

Posgrado en Administración Educativa: Valoración promedio de la medida en que la maestría le ha permitido llevar a cabo acciones de movilidad. 2019.



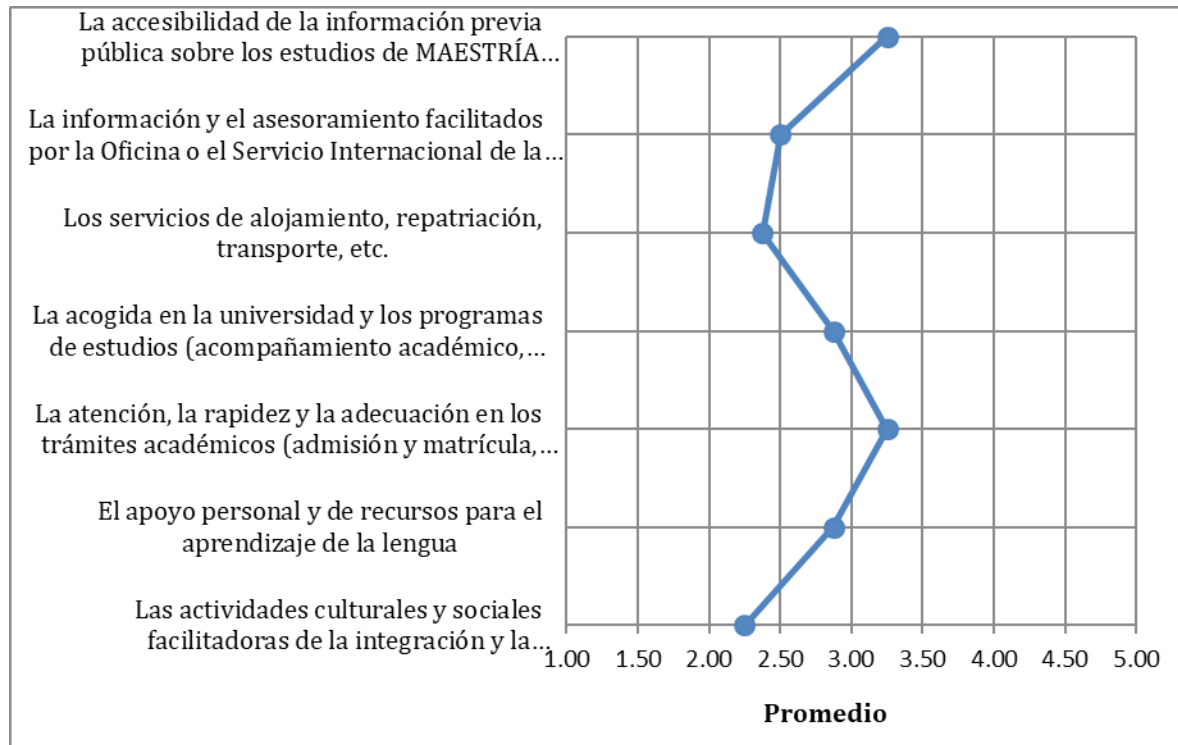
Nota: El promedio puede variar entre 1 y 5, donde 1= En ninguna medida y 5 = En total medida

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

La valoración promedio de la calidad de la maestría resulta en promedio en 2,8 en una escala de 1 a 5, donde 1 significa más bajo y 5 lo más alto. Los aspectos con la mayor puntuación son la accesibilidad de la información previa pública sobre los estudios de maestría vinculados con su movilidad académica y la atención, la rapidez y la adecuación en los trámites académicos, no obstante, ninguno de los aspectos supera una valoración promedio de 3,25.

Ilustración No. 7

Posgrado en Administración Educativa: Valoración promedio de la calidad de la maestría según aspecto de movilidad. 2019.



Nota: El promedio puede variar entre 1 y 5, donde 1= Más bajo y 5 = Más alto

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

XI. Investigación

Los estudios de posgrado se conciben potencialmente como la preparación metodológica para la investigación, el desarrollo de la misma y su vinculación con aquellos sectores de la sociedad que requieren de nuevos conocimientos, adelantos tecnológicos o innovaciones (Carrillo et al., 2011). Para el desarrollo de investigaciones en los programas de posgrado se aplica gran variedad de metodologías y su realización se ve influida por factores impredecibles como lo son circunstancias personales, políticas gubernamentales o el monto de apoyos económicos existentes; asimismo, se considera que la forma en que cada programa apoya la investigación a nivel institucional es diversa, esto también por la calidad y el tiempo invertido por la población estudiantil.

Dentro de la gestión de la investigación científica, se reconoce el aporte que esta genera en el reconocimiento de necesidades educacionales y la profundización en respuestas que impacten a la sociedad;

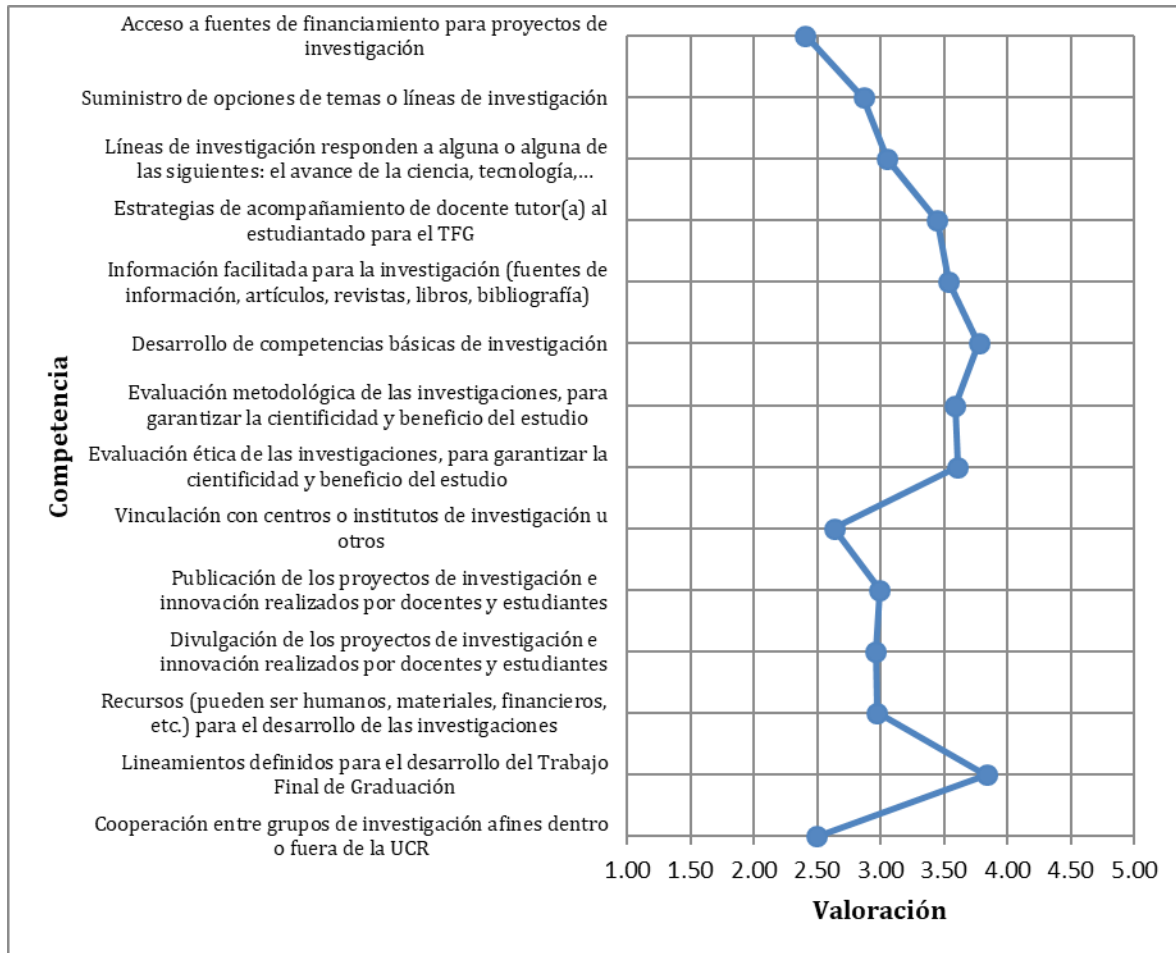


así, el desarrollo de la investigación se identifica como parte de los ejes del concepto de calidad universitaria, la cual se resume en tres dimensiones diferentes: docencia, investigación y extensión, y contempla la valoración del personal docente, de sus programas, de sus métodos de enseñanza-aprendizaje, sus aspectos metodológicos, de la investigación para el desarrollo y como indicador de cambio y de mejora de la organización y administración del ambiente académico, de las personas estudiantes, del contexto institucional y del impacto en la sociedad (Garzón y Acuña, 2016).

En aspectos relacionados con investigación, la valoración promedio también resulta baja 3,15 en una escala de 1 a 5, donde 1 representa el valor más bajo y 5 el más alto. Los aspectos que tienen mayor puntuación promedio son desarrollo de competencias básicas de investigación y lineamientos definidos para el desarrollo del trabajo final de investigación. En contraposición con acceso a fuentes de financiamiento para proyectos de investigación, vinculación con centros o institutos de investigación u otros y cooperación entre grupos de investigación afines dentro o fuera de la UCR. Todos los aspectos están valorados por debajo de 4,00.

Ilustración No. 8

Posgrado en Administración Educativa: Valoración promedio de la calidad de la maestría según aspecto de investigación. 2019.



Nota: El promedio puede variar entre 1 y 5, donde 1= Muy bajo y 5 = Muy alto

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

XII. Formación de padre y madre

La formación de padre y madre es entendida desde la movilidad social, la cual se reconoce como la capacidad de moverse en la escala social, refiriéndose a cualquier movimiento entre posiciones en una sociedad, ya sea en términos horizontales o verticales (Arnoletto, 2007); de igual manera, de acuerdo con Serrano y Torche (2010), esta se reconoce en relación con el acceso de oportunidades bajo una relación de recursos de padres y madres y logro socioeconómico de las hijas o los hijos.



Así, se entiende el aporte de la educación, y específicamente, de la educación en estudios superiores, como el medio para desplazarse en el sistema de estratificación social. Es importante reconocer que el estudio de la movilidad es significativo por la eficiencia, la integración social y las razones normativas.

Con esto, el factor educativo es fundamental en el proceso de movilidad social, ya que la educación cumple un doble rol central en el proceso de movilidad socioeconómica, debido a las posibilidades de ascenso para aquellas personas con origen social en desventaja, formando así la parte medular de la movilidad intergeneracional; por otra parte, en sistemas educacionales estratificados y en contextos con restricciones de acceso y liquidez para los hogares más pobres, padres con mayores recursos pueden garantizar más y mejor educación para sus hijos e hijas, y de esa manera la educación puede cumplir un rol reproductor de la desigualdad intergeneracional (Aguilar y Pérez, 2017).

En el presente estudio, el 24,2% de las personas graduadas indican que al menos uno, su padre o su madre, tenían estudios superiores, esto es formación universitaria. Por el contrario, poco menos de la mitad de los padres y madres de familia (46,6%) había cursado como máximo estudios primarios.

Cuadro No. 20

Posgrado en Administración Educativa: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según nivel de estudios más elevado de su padre y madre. 2019.

Nivel de estudios más elevado de su padre y madre	Frecuencia	Porcentaje
Ambos tienen estudios primarios / sin estudios	48	46,6
Uno de los dos tiene estudios medios (secundaria o técnica)	23	22,3
Ambos tienen estudios medios (secundaria o técnica)	5	4,9
Uno de los dos tiene estudios superiores (universitaria)	16	15,5
Ambos tienen estudios superiores (universitaria)	9	8,7
No responde	2	1,9
Total	103	100,0

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.



El 80,6% de las personas graduadas mencionan que su padre trabajaba como asalariado o independiente. Por el contrario, en el caso de la madre, esta proporción se reduce a 36,9%. En ambos casos, padre y madre, solamente 4 y 2 personas, respectivamente, indicaron que se requería nivel de formación universitaria para realizar el trabajo que desempeñó.

Cuadro No. 21

Posgrado en Administración Educativa: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según ocupación de su padre y madre. 2019.

Su padre o madre trabajaba como:	Padre		Madre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Independiente	42	40,8	12	11,7
Asalariado	41	39,8	26	25,2
No trabajaba	18	17,5	56	54,4
No responde	2	2,9	9	8,7
Total	103	100,0	103	100,0

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

XIII. Datos personales

La menor de las personas que respondieron a esta consulta tiene 31 años y la mayor 73, la edad promedio es de 46,5 años con una variabilidad de 18,9%. La edad que más se repite es 43 años, mientras que la mitad de las edades están por debajo de 45,5 años.

La mayoría, el 67,7% de las personas graduadas de este posgrado son mujeres. El 91,3% de las personas son costarricenses.

XIV. Comentarios y sugerencias

En la oportunidad para que las personas graduadas se expresaran libremente (preguntas abiertas) se consultó ¿Qué aspectos de su formación cambiaría y por qué? hubo quienes indicaron que no cambiarían nada, en especial, menciones como “A mi criterio es una excelente maestría con un grupo de pro-



fesionales con amplia experiencia” o “seguir mejorando siempre” o “estoy muy a gusto” o “estoy satisfecha con todo” no obstante, ese no es el criterio de la mayoría, ante la consulta proponen cambiar los aspectos que se mencionan en el listado siguiente:

- Actualización en el campo laboral de los profesores
- Actualizar el programa, algunas materias realmente innecesarias
- Algunas veces se enfocaban en situaciones del MEP.
- Algunos cursos faltó práctica.
- Algunos profesores, porque les faltaba responsabilidad, por andar en asuntos políticos
- Algunos profesores, y la beca socio económica, compañeros que no necesitaban se les otorgó. Clases de estadística pudieron ser mejor.
- Aprender con buen nivel inglés. Investigación continua.
- Cambiaría la idea de que los administradores educativos realizan bien el trabajo, porque una gran parte son mal educados y malos administradores, maltratan al personal mal gastan el dinero público y otros. Mi directora actual es buena gente, pero he tenido como 15 administradores diferentes
- Con todo respeto cambiaría al profesor de Historia de la educación quien en impartió el curso en el Recinto de Guápiles. No sabe compartir su conocimiento con el estudiante y carece de técnicas de enseñanza.
- Considero necesario recibir cursos en gestión y liderazgo.
- Cursos más enfocados a la Administración Educativa o de la Educación y menos investigación, que si bien es cierto esta última es importante pero el eje es la administración.
- La duración
- El elemento práctico de los contenidos
- El nivel de docentes
- En lo personal, agregar un curso de inglés!!!
- Enfatizar la investigación de calidad, de impacto nacional e internacional, actualizada, con visión internacional y pertinente.
- Enseñar más contabilidad y programas de Excel. Por la necesidad que requiere en la vida real.



- Es importante que los directores y los docentes tengan buenos conocimientos sobre las razones por las cuales se hacen reformas a la educación en el MEP. Es muy importante conocer las normas ISO.
- Formación en leyes ... porque son un insumo muy importante en la profesión, pan de cada día.
- Fortalecer los conocimientos en derecho laboral. Considero indispensable que todo estudiante que se prepare en esta maestría tenga mayor dominio en leyes ya que le da mayor respaldo para desempeñar mejor su labor en su gestión administrativa.
- Fue hace mucho que la llevé, sin embargo, creo que es necesario que uno como profesional tenga mayor conocimiento en legislación educativa y las armas necesarias para poder defenderse y actuar según la ley.
- La asignación de algunos docentes se carece de seminarios, coloquios, foros, asimismo se debe pedir publicaciones de artículos. Me parece que la evaluación debe ser corrientes modernas. De igual manera se debería tener experiencias internacionales.
- La dirección de tesis. No fue la calidad que esperaba por parte de la tutora y directora de carrera en ese momento.
- La maestría debe tener una modificación en cuanto a procesos de gestión administrativa que se manejan en los centros educativos de secundaria, no solo centrar en educación primaria, se debe fortalecer formación de contratación administrativa, legislación educativa, formación en recursos humanos y habilidades blandas, sistematización en procesos de gestión administrativa con planificación estratégica o moderna.
- Lo gerencial, todavía faltan cursos relacionados al área de recursos humanos como contratación y perfiles.
- Los cursos de matemáticas no fueron muy provechosos.
- Los que cambiaría ya fueron cambiados a partir del proceso de autoevaluación.
- Más amplio...incluir administración de otras instituciones educativas...no solo MEP.
- Más énfasis en la investigación para aplicar conceptos diferentes y cambiar metodologías.
- Más práctica en lugar de la parte teórica.
- Más práctico porque muchas teorías y en ocasiones no son aplicables y en tema de presupuesto o elaboración de cuadros de personal y demás acciones de un administrador no hay práctica previa en tareas tan cotidianas a la hora de laborar en una institución educativa. Considero importante también incluir un periodo de práctica.



- Más trabajo de campo.
- Mayor cercanía con realidad laboral.
- Mayor posibilidad de investigación y publicaciones.
- Mayores conocimientos en la legislación porque se necesita para solucionar situaciones.
- Me gustaría que hubiera estado acreditada cuando la cursé.
- Me gustaría que se realizaran propuestas de gestión con mayor vinculación a la práctica, es decir que se lograrán ejecutar en centros educativos o en organizaciones, ya que actualmente quedan en el papel.
- me hubiera gustado obtener mayor formación en el área legal.
- Mejoraría el acompañamiento durante el TFG.
- No permitiría que personas graduadas de universidades privadas, de dudosa reputación y formación, sean los que impartan los cursos de maestría, y peor aún que tengan prioridad por encima de las personas que nos hemos graduado de universidades públicas. Ya que es notorio el desfase en conocimientos y formación.
- Que me dieran la oportunidad de conocer a los profesores tutores de tesis y en base a eso poder a elegirlo.
- Que se fortalezca el nivel de inglés y formas y acceso a publicación
- Renovar el equipo docente por académicos con menos formación y desligados del MEP
- Se requiere más práctica y actualizar a la realidad educativa nacional.
- Solicitaría un mayor nivel en el dominio de la lectura de textos en inglés.
- Una parte del cuerpo docente es sin experiencia en el campo de la administración de la educación, muy novatos.
- Vinculación real con posibilidades de trabajo
- Yo diría que tomaran en cuenta aspectos económicos y sociales junto a la problemática que viven las comunidades para dar apertura a nuevos enfoques de cerrar las brechas y ampliar horizontes de oportunidades.

En adición, se preguntó si tuviera que dar sugerencias a esta maestría, ¿cuáles serían? a continuación se muestran los comentarios clasificados según categorías:



- Debido a la situación actual del país, es muy importante que tengamos cursos como "Ética y legislación". Pero, debido a la naturaleza del curso, es mejor impartirlo en un ciclo regular, para que las y los estudiantes puedan tener un mejor aprovechamiento del curso.
- Que se organicen cursos nocturnos de actualización académica en Limón. 2. He entregado mi curriculum en la UCR en Limón y nunca se me ha tomado en cuenta sin embargo la mayoría de los profesores en la sede es graduada de universidades privadas.
- A la hora de hacer la contratación de profesores buscar profesionales de calidad.
- Actualizarse.
- Ampliar más en aspectos relacionados a dedicación exclusiva, leyes que amparan al docente, carrera docente, manual de puesto, permisos/licencias/.
- Aperturas de doctorados en las ramas administrativas.
- Apoyar a los egresados a ser colocados en puestos de trabajo como Administradores Educativos.
- Apoyo al estudiante durante la tesis. No hubo esa línea de acción en mi periodo de tesis. Nos dejaron solos. Obtuve ayuda de la decana luego.
- Aumentar la exigencia del idioma. Personal con experiencia en la administración de la educación. Incrementar pasantías. Contactos con otras universidades extranjeras (para comparar) planes.
- Contratar profesionales docentes calificados, no solo por trabajar en puestos administrativos del MEP sino por tener dominio de la materia a impartir y capacidad de mediación pedagógica y compromiso con la maestría. Ya que muchos solo vienen a los cursos a hablar de sus experiencias en el MEP y no preparan las clases.
- Cursos más prácticos menos teóricos. Incluir cursos de inglés. Inglés técnico. Que el TFG sea una puesta en práctica de lo aprendido y adquirido durante la maestría.
- Debería evaluar a docentes y programas de algunos cursos.
- Dentro del perfil del postulante un poco de experiencia en el área de Administración Educativa.
- El acceso de aulas muy incómodas en Edufi. Solicite trabajo en Administración Educativa y el ministerio no quiere contratar.
- En lo personal me gustaría que la UCR diera un doctorado en Administración Educativa, me gustaría llevarlo, y lastimosamente la UCR no lo tiene!!! Y es una carrera que se necesita tanto para mejorar la educación como el nivel profesional personal.



- Es indispensable mayor conocimiento en Derecho laboral y con profesores especialistas en esa área.
- Estudiar en la UCR es agradable y de retos, solo que algunos profesores, rompen por falta de educación y valores y transgreden su función de docente, y caen en abusos permitidos por la Administración, que nunca recibí en la Universidad Nacional, donde hice mi bachillerato, también hay docentes de gran calidad y ética.
- Fortalecer líneas de investigación de calidad y con potencial para la publicación, incrementar el contacto con la investigación internacional, procurar que el profesorado esté constituido por doctores, eliminar la endogamia académica, procurar que haya profesores pasantes con peso específico, preferiblemente provenientes de universidades donde la investigación sea puntera.
- Incluir uso de la tecnología e inglés en el programa.
- Mantener Acreditación y autoevaluación para mejora continua.
- Más práctica. Vincular la teoría con la realidad. No contratar profesores con formación previa en universidades privadas, y mucho menos que eso se haga por encima de personas que nos hemos formado en universidad pública. Cada curso debería evaluarse, mientras estudié en la maestría nunca evalué un profesor.
- Más teoría sobre legislación y recursos humanos.
- Mayor aprovechamiento de las lecciones y mayor seguimiento a los trabajos de investigación.
- Mayor énfasis a la práctica y no tanto a la teoría, oportunidades de convivio y experiencias académicas que le permitan al profesional adaptarse o visualizarse en la nueva formación.
- Mayor legislación educativa pero no abogados si no especialistas en la materia educativa y penal laboral. Más estudios de reglamentos.
- Mayor uso tecnológica en la mediación pedagógica.
- Me parece muy importante introducir materias de aspectos legales.
- Mejorar algunos procesos de gestión de los trámites administrativos y los aspectos de la definición, acompañamiento en el trabajo final de graduación.
- Mejorar conocimiento sobre cuidar el planeta y consciencia general sobre el tema
- Mejorar el nivel de investigación y publicaciones.
- Mejorar el proceso de selección de profesores de la maestría.



- Mejorar la orientación para el trabajo final, incluir la materia de Legislación Educativa y gestión de recursos.
- No dejar a estudiantes de maestría sin oportunidades de empleo. Abrir mediante la Universidad una plataforma que inserte al profesional a poner en práctica lo que le enseñaron o aprendió.
- No, solamente escoger mejor algunos pocos profesores.
- Ofrecer acompañamiento luego de haber presentado la tesis para realmente ejecutar la propuesta.
- Perfil de salida bilingüe. Inglés o Mandarín.
- Que evalúen algunas materias del programa, si son necesarios. Quizás que algunos profesores renueven sus conocimientos.
- Que la UCR tenga mayor peso de calificación con el servicio civil para optar por un nombramiento en una dirección ya que yo llevo 5 años tratando y no he logrado un nombramiento por lo que la maestría no me ha ayudado a un ascenso laboral.
- Que la Universidad de Costa Rica, una de las mejores de Latino América y el mundo, promueva enlaces con instituciones nacionales e internacionales para llevar a cabo pasantías y experiencias de actualización y desarrollo profesional.
- Que los docentes sean más humanistas.
- Que tomen en cuenta a egresados en capacitaciones y para desarrollar procesos formativos en la universidad. Que se consideren profesionales de provincias.
- Que tomen en cuenta la practica administrativa. Es decir, que le permita al estudiante visionar el campo laboral. Así como en el bachiller se realizan prácticas docentes, también se debería hacer practica administrativa.
- Renovarse como programa de posgrado.
- Revisar mejor el perfil de algunos docentes que no parecen estar capacitados pese a tener títulos no brindan experiencia o seguridad ante la teoría que comparten con los estudiantes. Quizás mejorar también el tema de la investigación es necesario más practica menos publicaciones teóricas.
- Revisión de los contenidos. Selección de los docentes fue en algunos casos improvisada. Dirección de la carrera. Organizar actividades académicas extracurriculares para reforzar el conocimiento. Exigencia de publicaciones y rigor en un segundo idioma.
- Seguir mejorando siempre.



- Sí, que tomen en cuenta a egresados para formar a los futuros profesionales. Como en mi caso.
- Sí, proveer actualización continua para los graduados de la maestría.
- Tal vez darles más oportunidades laborales a los egresados de la universidad.
- Tal vez sería de gran ayuda el promover la investigación y la tecnología en la maestría.
- Tener la visión de que no todos los estudiantes pertenecen al MEP, sino que hay personas que laboran para universidades que también están interesadas en aprender sobre la gestión educativa porque tiene puestos de dirección.
- tener un curso básico de contabilidad general y financiera.
- Verificar la calidad de los docentes y que se cumplan los objetivos y contenidos propuestos en los programas de los cursos.

Anexo A

Anexo A

¿En qué carrera de grado (Bachillerato o Licenciatura) obtuvo su último título?

	Frecuencia	Porcentaje
No responde	2	1,9
Administración Educativa	10	9,7
Administración Educativa y Enseñanza Primaria en I y II Ciclo	1	1,0
Administración Educativa y I y II ciclo EGB	1	1,0
Administración y Docencia con Énfasis en Educación Preescolar	1	1,0
Bachillerato	1	1,0
Bachillerato de la Enseñanza del Inglés	4	3,9
Bachillerato en Enseñanza de las Ciencias Naturales	1	1,0
Bachillerato en la Enseñanza del Francés	1	1,0



Bachillerato en la Enseñanza del Francés para Primaria	1	1,0
Bachillerato en Preescolar Bilingüe	1	1,0
Bachillerato en Preescolar. Licenciatura en I y II Ciclos.	1	1,0
Ciencias de la Educación	3	2,9
Ciencias de la Educación con énfasis en Didáctica de los Estudios Sociales	2	1,9
Ciencias de la Educación con énfasis en Educación Física	1	1,0
Ciencias de la Educación con énfasis en I y II ciclos.	1	1,0
Currículo	1	1,0
De grado	1	1,0
Derecho	1	1,0
Docencia	1	1,0
Educación	1	1,0
Educación Básica y luego Preescolar.	1	1,0
Educación con énfasis en Evaluación	1	1,0
Educación en I y II Ciclo	1	1,0
Educación en I y II Ciclo, Psicopedagogía y Administración Educativa.	1	1,0
Educación Especial	1	1,0
Educación Física	1	1,0
Educación Física y Salud	1	1,0



Educación I y II Ciclo	1	1,0
Educación Preescolar	4	3,9
Educación Primaria	5	4,8
Énfasis en I y II Ciclos en Educación Primaria.	1	1,0
Enseñanza de la Educación Física	1	1,0
Enseñanza de la Matemática	3	2,9
Enseñanza del Castellano y la Literatura	1	1,0
Enseñanza del Español	1	1,0
Enseñanza del Inglés	5	4,8
Enseñanza Inglés I y II ciclo	1	1,0
Lic	1	1,0
Lic. en Ciencias de las Educ. con énfasis en Orientación.	1	1,0
Licenciatura	6	5,8
Licenciatura en Educación Primaria	4	3,9
Licenciatura en Administración Educativa	5	4,8
Licenciatura en Ciencias de la Educación con énfasis en I y II ciclo	1	1,0
Licenciatura en ciencias de la Educación con énfasis en la Enseñanza de los Estudios Sociales	1	1,0
Licenciatura en Educación	1	1,0
Licenciatura en Educación Preescolar.	1	1,0



Licenciatura en Enseñanza de la Matemática	1	1,0
Licenciatura en Enseñanza de las Ciencias	1	1,0
Licenciatura en la enseñanza de la Música	1	1,0
Licenciatura en Lengua Inglesa	1	1,0
Licenciatura en Música con énfasis en Composición Musical	1	1,0
Licenciatura en Música con énfasis en Guitarra. Universidad de Costa Rica.	1	1,0
Licenciatura en Preescolar con énfasis en Integración Licenciatura en I y II ciclo con énfasis en Ciencias	1	1,0
Licenciatura en Retos Múltiples	1	1,0
Maestría	1	1,0
Maestría en Administración Educativa	1	1,0
Maestría en Gestión Jurídica	1	1,0
Orientación	1	1,0
Orientación Educativa	1	1,0
Preescolar Bilingüe	2	1,9
Recreación	1	1,0
Total	103	100,0

Fuente: Elaboración propia.



5.2. Programa de Posgrado en Antropología

5.2.1. Maestría Académica en Antropología

Características:

El Posgrado en Antropología ofrece la Maestría Académica en Antropología, creada en 1997, y otorga el título de “Magister Scientiae en Antropología”. Se encuentra ubicado en el Edificio de aulas, antiguo Ciencias Sociales, detrás de la Biblioteca Carlos Monge Alfaro, tercer piso. El posgrado puede ser contactado por teléfono [(506) 2511-6113/2511-3034] o por correo electrónico (antropología@se-p.ucr.ac.cr). A la fecha de esta publicación, su directora es la Dra. Keilyn Rodríguez Sánchez.

Esta permite reflexionar y teorizar los procesos de cambio sociocultural y sobre los retos que representa para la disciplina en términos de interpretación y de aplicación de conocimientos para ayudar a la transformación de la realidad. El objetivo del posgrado es: ayudar a las personas estudiantes a comprender las determinaciones culturales pasadas y presentes en América Central con vistas a impulsar proyectos y programas a futuro para la construcción de sociedades más tolerantes y plurales.

El programa pretende tener, como perfil de la persona egresada, un(a) estudiante capaz de:

- Analizar los fenómenos socioculturales en sus contextos específicos, con una perspectiva antropológica.
- Comprender las características y fenómenos propios de las sociedades actuales.
- Analizar problemas específicos y definir políticas de bienestar social y cultural.
- Diseñar, definir y coordinar investigaciones inter y multidisciplinarias sobre los contextos socioculturales.
- Participar en proyectos de desarrollo en los cuales se busquen soluciones a los problemas sociales, a partir de la comprensión de las identidades culturales.

Por otro lado, respecto a la investigación, esta se puede definir en torno a problemas socioculturales actuales y de la arqueología de acuerdo con los temas de pesquisa de los académicos del Programa de Maestría y de la Escuela de Antropología.

El programa del Posgrado en Antropología se adapta a los perfiles de especialización temática del profesorado que tiene a disposición el Posgrado, quienes son a su vez docentes de la Escuela de Antropología. Por lo tanto, los interesados en ingresar al programa deben de revisar los perfiles temáticos del



personal docente, de tal manera de que conozcan si sus intereses temáticos y metodológicos están cubiertos o no por uno o más de ellos o ellas.

El posgrado tiene catorce (14) estudiantes activos(as) hasta diciembre del 2017 y diecinueve (19) estudiantes egresados(as) (no graduados o graduadas) hasta diciembre del 2018; 64 personas graduadas en total, desde su creación, y 24 personas graduadas durante el periodo del 2010 y 2015.

Resultados:

El Posgrado en Antropología reportó 118 personas graduadas en el periodo 2001-2016, luego del proceso de depuración de la información, se enviaron 67 cuestionarios, al finalizar el trabajo de cambio se recibieron 34 cuestionarios, los cuales representan una cobertura de 50,7%.

I. Titulación previa al posgrado

En la actualidad, existe una tendencia al crecimiento del sistema universitario a raíz de la enorme expansión y difusión del conocimiento, así como a la progresiva diferenciación y fragmentación disciplinar, lo que ha provocado un incremento en las estructuras y las áreas académicas (Carvajal, 2010). Estos fenómenos favorecen la complejidad de las demandas, y por ende, se gesta la necesidad de encontrar espacios interdisciplinarios en búsqueda de respuestas a los nuevos retos.

En la naturaleza de estos nuevos planteamientos, resulta indispensable conocer la titulación de las personas que ingresan a un posgrado con el fin de recopilar los alcances y aportes que estas pueden suponer en su desarrollo académico y en el proceso investigativo; esto a razón de que las titulaciones de grado incluyen exclusivamente, enseñanzas básicas, de formación general, orientadas al ejercicio profesional y a su desarrollo, pero no especializadas. Mientras que las de posgrado, atienden a la especialización académica o profesional y al desarrollo de la competencia investigadora (Manzo et al., 2006).

Con esto, se puede entender la necesidad de que como posgrado se marque un esquema del desarrollo académico de las personas estudiantes, para así contribuir en el proceso investigativo y el aporte que significan los estudios de grado maestría y doctorado para el desarrollo de la Universidad y de la sociedad como un todo, convirtiendo los encuentros en espacios de transformación del conocimiento (Carvajal, 2010).



Ante la consulta ¿cuál fue el mayor grado académico del cual usted se tituló, antes de ingresar a la maestría? La quinta parte (20,6%) ya tenía el nivel de titulación de maestría y alrededor de la tercera parte (35,3%) le precedía el grado de bachillerato.

Cuadro No. 22**Posgrado en Antropología: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según mayor grado académico obtenido antes de ingresar al posgrado. 2019.**

Grado Académico	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bachillerato	12	35,3	35,3
Licenciatura	14	41,2	76,5
Especialidad de Posgrado	1	2,9	79,4
Maestría	7	20,6	100,0
Total	34	100,0	

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR.

El 67,6% de las personas graduadas de este posgrado obtuvo su último título de grado en la carrera de Antropología, además se mencionan carreras como Arquitectura, Historia, Inglés, Derecho, Enfermería, Filología Española, Historia del Arte, Ingeniería en Biotecnología, Derecho, Arqueología y Nutrición. Como se observa en el cuadro siguiente, el 88,2% obtuvieron su titulación previa de la Universidad de Costa Rica.

Cuadro No. 23**Posgrado en Antropología: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según universidad en la cual obtuvo su último título de grado (Bachillerato o Licenciatura). 2019.**



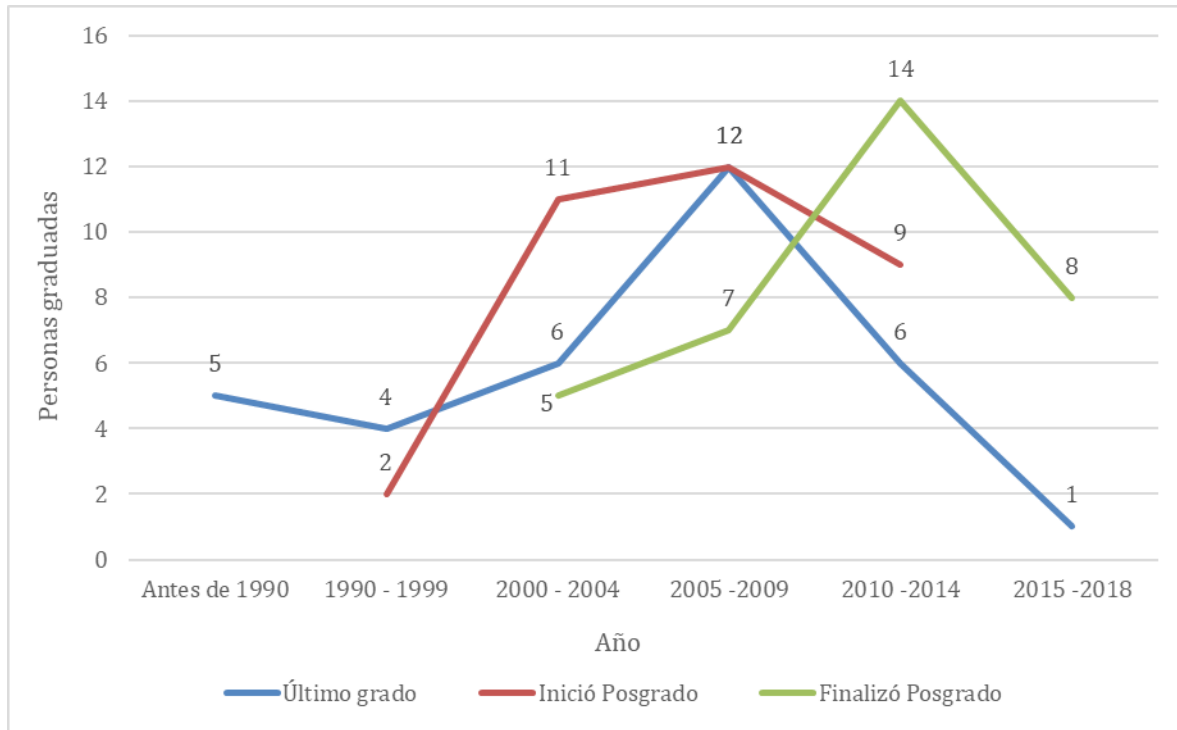
Universidad	Frecuencia	Porcentaje
Instituto Tecnológico de Costa Rica (TEC)	1	2,9
Universidad de Costa Rica (UCR)	30	88,2
Universidad Nacional de Costa Rica (UNA)	1	2,9
Universidad pública o privada fuera de Costa Rica	2	5,9
Total	34	100,0

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR.

En la siguiente ilustración se muestra la distribución absoluta de las personas graduadas en tres momentos: el año en que obtuvo su último título de grado (Bachillerato o Licenciatura), el año en que inició y el año en que finalizó sus estudios en este posgrado. Nótese como la mayoría tuvo su último grado en el período 2005-2009.

Ilustración No. 9

Posgrado en Antropología: Distribución absoluta de las personas graduadas según año en que obtuvo su último título de grado, año en que inició y año en que finalizó sus estudios de posgrado. 2019.



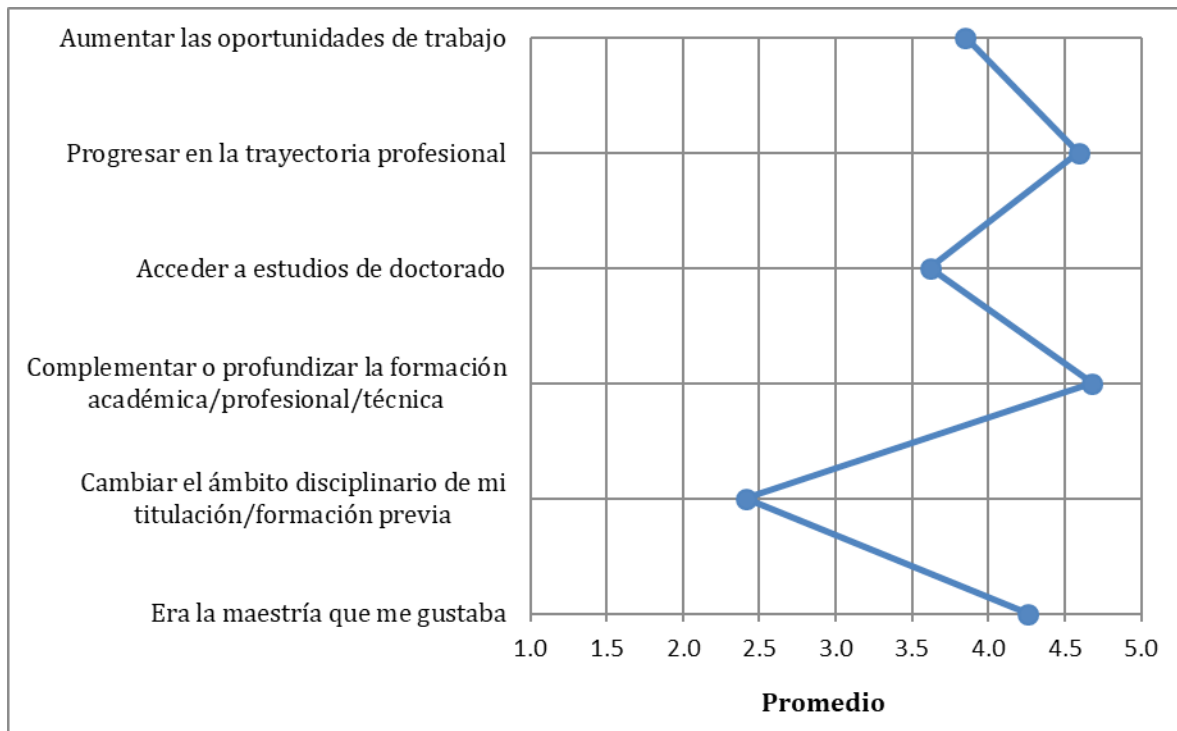
Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR.

II. Motivación para cursar los estudios de maestría

En relación con la motivación para cursar el posgrado, las personas graduadas dan mayor importancia a aspectos como complementar o profundizar la formación académica, profesional o técnica, progresar en la trayectoria profesional y al gusto por la maestría. Por su parte, solo el motivo de cambiar el ámbito disciplinario está por debajo de una valoración de 3,5 (específicamente 2,4).

Ilustración No. 10

Posgrado en Antropología: Valoración promedio de las personas graduadas a la importancia de los motivos para cursar el posgrado. 2019.



Nota: El promedio puede variar entre 1 y 5, donde 1=Ninguna importancia y 5 =Total importancia.

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR.

III. Situación laboral previa a la maestría

En el contexto académico actual, el desarrollo laboral se traduce en las capacidades para desempeñar con eficiencia una actividad, movilizandolos conocimientos, habilidades y destrezas (Carvajal, 2010); asimismo, en aplicación con el proceso educativo e investigativo, supone el aporte de soluciones a las problemáticas del contexto social.

Reconocer la situación laboral previa a la maestría, es de interés debido a la construcción de experiencias, esto de acuerdo con los postulados del aprendizaje significativo de Ausebel (Cuevas de la Garza y de Ibarrola Nicolín, 2013), en donde se valoran los aprendizajes contruidos por las personas estudiantes en espacios ajenas al contexto educativo, y en el cómo los desafíos que en estos se presentan, vienen a nutrir el desarrollo académico, así, desde esta perspectiva, las experiencias laborales previas



permiten la extrapolación del conocimiento y favorecen la gestión del proceso educativo a partir de vivencias y significados del entorno, es por ello, la importancia de, desde el Sistema de Estudios de Posgrado, evaluar la situación laboral de la población estudiantil previo a la incorporación a los estudios de maestría.

Poco menos de la mitad de las personas graduadas de este posgrado (47,1%) eran estudiantes a tiempo completo o trabajaron en algún trabajo intermitente durante sus estudios de grado (bachillerato o licenciatura).

Cuadro No. 24

Posgrado en Antropología: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según si trabajó por lo menos dos años durante sus estudios de grado (Bachillerato o Licenciatura). 2019.

¿Trabajó por lo menos dos años durante sus estudios de grado, es decir, mientras cursaba su bachillerato o licenciatura?	Frecuencia	Porcentaje
No, era estudiante a tiempo completo o trabajé en algún trabajo intermitente	16	47,1
Sí, trabajé como mínimo dos años seguidos durante mis estudios de grado (bachillerato o licenciatura)	18	52,9
Total	34	100,0

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR.

Ahora bien, tomando como referencia el lapso comprendido entre la graduación de la primera titulación de grado (bachillerato o licenciatura) y la graduación del posgrado, el 97,1% de las personas trabajó durante al menos un año, ese porcentaje se reduce a un 58,8%, cuando se considera si el trabajo era a tiempo completo y relacionado con los estudios previos a la maestría, lo que supera el 53% de los que trabajaron en sus estudios de grado.



Cuadro No. 25

Posgrado en Antropología: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según si trabajó al menos un año en el lapso entre la graduación de la primera titulación (Bachillerato o Licenciatura) y la graduación del posgrado. 2019.

Trabajó al menos un año en el lapso entre la graduación de la primera titulación y la graduación del posgrado	Frecuencia	Porcentaje
No trabajé o lo hice en algún trabajo intermitente	1	2,9
Sí, trabajé a tiempo parcial en un trabajo relacionado con los estudios previos a la maestría	7	20,6
Sí, trabajé a tiempo parcial en un empleo no relacionado con los estudios previos a la maestría	2	5,9
Sí, trabajé a tiempo completo en un empleo relacionado con los estudios previos a la maestría	20	58,8
Sí, trabajé a tiempo completo en un empleo no relacionado con los estudios previos a la maestría	4	11,8
Total	34	100,0

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR.

IV. Situación laboral actual (posterior a la graduación de la maestría)

Respecto al proceso que significa la enseñanza superior, es de interés reconocer que esta actúa como agente que facilita el acceso a mayores oportunidades laborales, esto a raíz de la formación completa y adecuada que ofrece a las personas graduadas. No obstante, los procesos de inserción laboral de los graduados universitarios en posgrado se caracterizan por su alto nivel de heterogeneidad al existir multitud de factores académicos laborales y personales que pueden repercutir en sus oportunidades laborales (Ignisci, 2013). Esta complejidad se puede analizar y valorar mediante herramientas entre las que se encuentran el Estudio de Seguimiento de Graduados.

En relación con lo anterior, es de reconocer el aporte que significan las universidades públicas para la sociedad, así como su gestión en el contexto laboral, esto desde la enorme fuente de reclutamiento de



personal capacitado y competente para afrontar las nuevas exigencias en el mundo del trabajo (Carrillo, Romero, Vuelvas y Villegas, 2011).

También, es de interés que la universidad no transmite sólo enseñanzas teóricas que emanan estrictamente de sus currículos de grado, sino otro tipo de conocimiento fuera del espacio académico, esto desde el rescate de aspectos de la formación que apuntan a fortalecer conductas y valores relacionados con aspectos actitudinales y emocionales de la población y de las personas graduadas (Ignisci, 2013).

Así, la formación que se adquiere en la universidad es uno de los factores determinantes para el desempeño profesional, sin embargo, una vez en el campo laboral, pueden emerger diversas situaciones que evidencian si fue suficiente la preparación en algún campo específico, o si es necesario adquirir nuevos conocimientos y habilidades ante la aparición de nuevas herramientas para ejercer la profesión, razón por la cual, los ESPG constituyen una valiosa e imprescindible herramienta, al ser una fuente de información sobre el aporte de la universidad hacia sus personas graduadas.

El 79,4% de las personas graduadas de este posgrado se encontraba trabajando al momento de esta consulta. Las personas que indican que no están trabajando, pero que sí trabajaron después de graduarse de la maestría, no están buscando trabajo porque están realizando estudios de doctorado, son personas jubiladas o se encuentran inactivas.

Cuadro No. 26

Posgrado en Antropología: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según si trabaja actualmente. 2019.

Trabaja actualmente	Frecuencia	Porcentaje
Sí	27	79,4
Ahora no, pero sí trabajé después de graduarme de la maestría	7	20,6
Total	34	100,0

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR.

Las preguntas siguientes consideran la situación laboral en relación con el trabajo actual principal (en caso de que tenga más de uno) o bien, el último trabajo que tuvo una vez finalizada la maestría.



El 17,7% de las personas indicaron haber empezado a trabajar antes del año 2000, en tanto que el 70,6% lo hace desde el año 2005.

Cuadro No. 27**Posgrado en Antropología: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según año en que empezaron a trabajar. 2019.**

Año	Frecuencia	Porcentaje
Antes de 1990	4	11,8
1990 – 1999	2	5,9
2000 – 2004	4	11,8
2005 -2009	8	23,5
2010 -2014	9	26,5
2015 -2018	7	20,6
Total	34	100,0

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

En cuanto al sector en el cual laboran, la gran mayoría de las personas graduadas de este posgrado (91,2%) lo hacen en el gobierno central o en instituciones autónomas o semiautónomas.

Cuadro No. 28**Posgrado en Antropología: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según sector en que trabajan. 2019.**

Sector	Frecuencia	Porcentaje
Autónoma o semiautónoma	16	47,1
Gobierno central	15	44,1
Privada	2	5,9



No responde	1	2,9
Total	34	100,0

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

En cuanto a la rama de actividad en la que se clasifica la institución en la que labora o la actividad que realiza, más de la mitad se dedica a actividades de enseñanza (52,9%), la siguiente rama de mayor importancia relativa es la de actividades profesionales, científicas y técnicas.

Cuadro No. 29

Posgrado en Antropología: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según rama de actividad económica en que trabajan. 2019.

Rama de actividad económica	Frecuencia	Porcentaje
Enseñanza	18	52,9
Actividades profesionales, científicas y técnicas	10	29,4
Actividades de atención de la salud humana y asistencia social	2	5,9
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	2	5,9
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	1	2,9
Otras actividades de servicios	1	2,9
Total	34	100,0

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

Las funciones en las que destacan las personas graduadas de este posgrado se concentran en docencia e investigación y desarrollo, tal y como se aprecia en el cuadro siguiente:

**Cuadro No. 30****Posgrado en Antropología: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según nivel de responsabilidad respecto de otras personas con las que trabaja o trabajaba. 2019.**

Funciones	No		Sí	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Dirección / Gestión	27	79,41	7	20,59
Comercial o logística	33	97,06	1	2,94
Docencia	13	38,24	21	61,76
Investigación y Desarrollo	12	35,29	22	64,71
Asistencia médica y social	32	94,12	2	5,88
Diseño, arte	34	100,00	0	0,00
Funciones técnicas	28	82,35	6	17,65
Otras funciones (administrativas)	26	76,47	8	23,53
Funciones no cualificadas (auxiliares)	33	97,06	1	2,94

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

Solamente 3 personas (8,8%) se consideran como profesionales liberales, es decir, trabajan por cuenta propia. De las personas asalariadas por un patrono, el 47,1% tiene un nombramiento permanente y un porcentaje ligeramente menor 41,2% tiene un contrato temporal.

**Cuadro No. 31****Posgrado en Antropología: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según tipo y duración de contrato. 2019.**

Tipo de contrato	Frecuencia	Porcentaje
Nombramiento permanente / Indefinido / En propiedad	16	47,1
Independiente (Usted es su empleador(a))	3	8,8
Nombramiento temporal (interino / contrato a plazo fijo)	14	41,2
Sin contrato	1	2,9
Total	34	100,0

Duración del contrato	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 6 meses	3	8,8
Entre 6 meses y 1 año	4	11,8
Más de 1 año	7	20,6
Indefinido	16	47,1
Independiente	3	8,8
Sin contrato	1	2,9
Total	34	100,0

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

En cuanto a la jornada laboral, el 82,4% tiene o tuvo una jornada laboral a tiempo completo (40 horas semanales o más) mientras que el 17,6% restante trabaja o trabajó tiempo parcial (menos de 40 horas semanales).

**Cuadro No. 32****Posgrado en Antropología: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según horas de trabajo por semana. 2019.**

Horas de trabajo a la semana (sin contar el tiempo para comer)	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Hasta 10 horas por semana	2	5,9	5,9
De 11 a 20 horas por semana	2	5,9	11,8
De 21 a 30 horas por semana	1	2,9	14,7
De 31 a menos de 40 horas por semana	1	2,9	17,6
40 horas semanales o más	28	82,4	100,0
Total	34	100,0	

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

Poco más de la cuarta parte de las personas graduadas (26,5%) requerían su titulación de maestría para realizar su trabajo, no obstante, la mayoría (61,8%) indica que su titulación específica previa a la maestría era suficiente. Por otro lado, para 25 de las personas consultadas, esto es el 73,5% de los casos, el trabajo que realiza o que realizó era propio de su formación de Magíster en Antropología. Mientras que para el 26,5% restante, se necesitaba la titulación específica previa a la maestría, es decir la del grado (bachillerato o licenciatura).

Cuadro No. 33**Posgrado en Antropología: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según titulación académica requerida para el trabajo. 2019.**

Titulación académica requerida para el trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Tener el título de maestría	9	26,5
Mi titulación específica previa a la maestría (bachillerato/ licenciatura)	21	61,8



/ diplomatura / especialidad)

Sólo ser titulado universitario	4	11,8
Total	34	100,0

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

En cuanto al nivel de responsabilidad respecto de otras personas con las que trabaja o trabajó, la mitad de las personas indicaron no tener responsabilidad sobre otras personas y 44,1% ocupan cargos de mando medio o jefatura, en contraposición con el 5,9% que dice trabajar en niveles de dirección o alta gerencia.

Cuadro No. 34

Posgrado en Antropología: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según nivel de responsabilidad respecto de otras personas con las que trabaja o trabajaba. 2019.

Nivel de responsabilidad	Frecuencia	Porcentaje
Dirección / Alta gerencia	2	5,9
Mando medio o jefatura (jefe de área, de sección o de departamento, encargado / a, director/a, coordinador/a, etc.)	15	44,1
Sin responsabilidad sobre otras personas	17	50,0
Total	34	100,0

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

El 64,7% de las personas graduadas ganaban menos de \$2.000,00 dólares en su trabajo actual o el último que tuvo después de graduarse del posgrado. El 91,1% desempeña o desempeñó su trabajo en Costa Rica, específicamente en la Meseta Central.

**Cuadro No. 35**

Posgrado en Antropología: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según ingreso mensual en dólares. 2019.

¿Cuánto ganaba por mes?	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menos de \$1000	11	32,4	32,4
De \$1000 a menos de \$2000	11	32,4	64,7
De \$2000 a menos de \$3000	7	20,6	85,3
De \$3000 a menos de \$4000	4	11,8	97,1
\$20000 o más	1	2,9	100,0
Total	34	100,0	

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

Cuadro No. 36

Posgrado en Antropología: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según provincia o país en que trabaja o trabajaba. 2019.

Provincia o país	Frecuencia	Porcentaje
San José	25	73,5
Heredia, Alajuela o Cartago	6	17,6
Centroamérica	1	2,9
Resto del mundo	2	5,9
Total	34	100,0

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.



V. Valoración de la satisfacción en relación con su trabajo actual

En cuanto la satisfacción, retomando el concepto mencionado en el apartado de referentes conceptuales, esta es entendida como la percepción que tiene la persona en cuanto al grado de cumplimiento respecto a sus necesidades o expectativas; en este caso específico, referido al actual trabajo de la persona graduada. Para ello, una persona puede encontrarse:

- d) Insatisfecha: cuando la persona considera que su trabajo no cumple con sus necesidades o expectativas.
- e) Satisfecha: cuando la persona considera que su trabajo coincide sus necesidades o expectativas.
- f) Muy satisfecho o complacencia: cuando la persona considera que su trabajo excede sus necesidades o expectativas.

En este sentido, Cuatrecasas (2010) sostiene que las instituciones educativas desarrollan competencias y aptitudes de las personas a través de la motivación hacia la mejora de la calidad y la satisfacción de sus expectativas. Por esta razón, las condiciones laborales, así como la satisfacción en este campo pueden verse asociadas con el rendimiento de una persona según la enseñanza o formación recibida (Rodríguez, Núñez y Cáceres, 2010).

La satisfacción o insatisfacción en el trabajo se establece “en función de las discrepancias resultantes de las expectativas y la percepción del empleado, es decir, lo que él cree que debe recibir por su trabajo y lo que realmente obtiene (remuneración), lo que lo lleva a asumir una actitud hacia su trabajo” (Hernández, Pastor, y Solis, 2014, p. 2179).

Lo anterior, de acuerdo con Robbins (2000), implica que las personas graduadas con un alto nivel de satisfacción en su trabajo tenderán a manifestar actitudes positivas hacia este, rinden mucho más y contribuyen a mejorar el entorno laboral; caso contrario, las personas graduadas con un nivel de satisfacción bajo con sus empleos, posiblemente, mostrarán actitudes negativas hacia su trabajo, producirán menos y complicarán el ambiente laboral; esto en ocasiones se traduce en paros, marchas, huelgas, entre otras. Por ello, la importancia de conocer la satisfacción de las personas graduadas con sus trabajos, ya que esta percepción se podría vincular con la manera en que la persona empleadora percibe el desempeño de una persona graduada; es decir, si la persona graduada se encuentra satisfecha con su trabajo, la probabilidad de que la persona empleadora tenga una buena impresión del desempeño de esa persona graduada es alta.



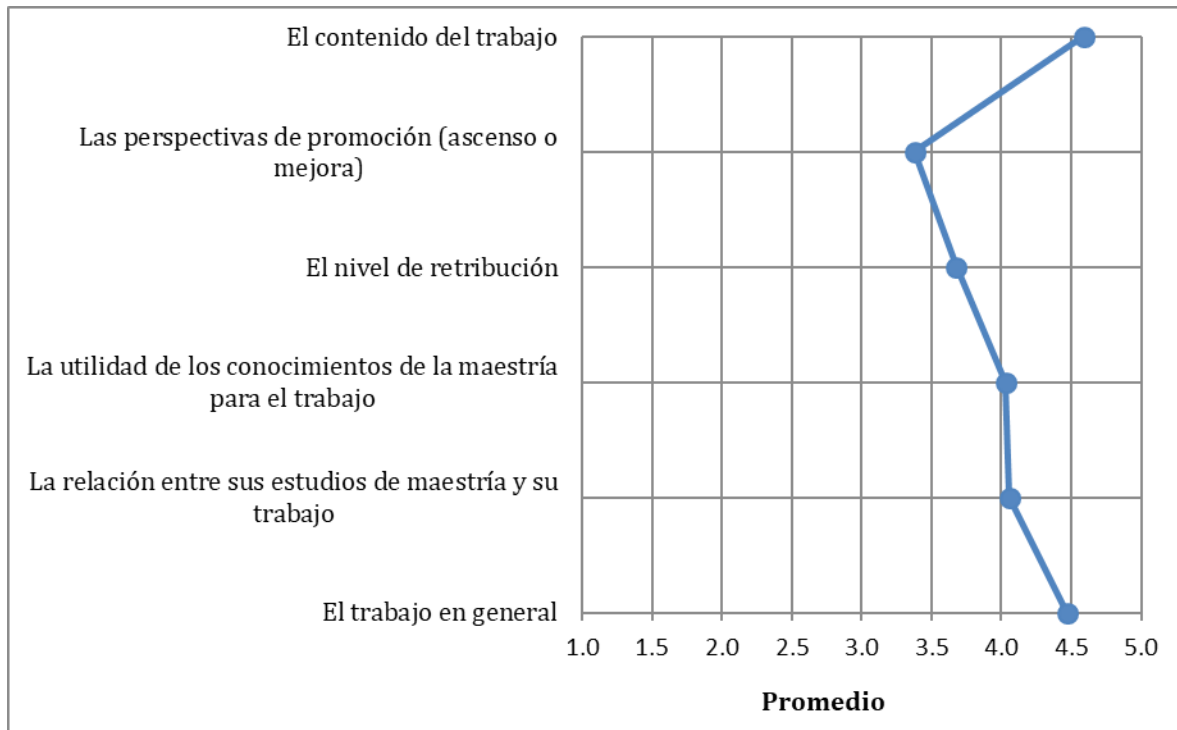
Otro aspecto que considerar en cuanto a la relevancia de reconocer la satisfacción de las personas graduadas con su empleo es el poder relacionar las opciones de movilidad laboral que estas tienen, luego de obtener una titulación de posgrado. Si la mayoría de las personas que contestaron el instrumento en línea aseguran estar satisfechas con su empleo actual, esto puede vincularse con que el tener un título de posgrado es coadyuvante para obtener e incluso permanecer (con posibilidades de ascenso o reconocimientos) en un trabajo que sea del agrado de las personas graduadas de posgrado.

Algunas de las cualidades que hacen que las personas graduadas de posgrado se encuentren satisfechas con sus puestos de trabajo pueden ser: que se sientan bien recompensadas en cuanto a salario, que reciban algún tipo de incentivos o gratificaciones (como premios, por ejemplo), condiciones de trabajo adecuadas según sus criterios, posibilidades de ascenso, trato cordial entre colegas de trabajo y jefaturas, flexibilidad, relación con sus estudios, entre otras (Rodríguez et al., 2010).

Para el presente estudio, luego de hacer un recorrido por las características del ámbito laboral de las personas graduadas, se consultó qué tan satisfecho o satisfecha se encuentra con su trabajo actual. El aspecto que mayor satisfacción genera es el contenido del trabajo, mientras que el de menor satisfacción corresponde a las perspectivas de promoción (ascenso o mejora), no obstante, la valoración promedio de la satisfacción con el trabajo en general es de 4,5 en una escala de 1 a 5, donde 1 significa nada satisfecho(a) y 5 representa muy satisfecho(a). Todas las valoraciones promedio se ubican por encima de 3,3.

Ilustración No. 11

Posgrado en Antropología: Valoración promedio de las personas graduadas a la satisfacción en el trabajo. 2019.



Nota: El promedio puede variar entre 1 y 5, donde 1= Nada satisfecho(a) y 5 =Muy satisfecho(a).

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

VI. Progreso entre la experiencia pre maestría y post maestría

Se considera necesario valorar la percepción de la población estudiantil en cuanto a los cambios que han percibido después de obtener su maestría. Unda y Ramos (2017), señalan que la percepción de las personas graduadas de maestría varía de acuerdo con la participación que se les haya dado a estas en los procesos de desarrollo de su formación, ya que este aspecto juega un papel importante en la motivación del estudiantado. Asimismo, aseguran que, si cuando las expectativas que tenían previas al inicio de la maestría no se cumplen o son inferiores al final de esta, existirá insatisfacción con la maestría. Es relevante valorar esta percepción de progreso o cambios respecto a la obtención de un posgrado ya que la universidad debería encontrarse en la capacidad de adaptar dichas expectativas estudiantiles a la realidad del proceso formativo, con el fin de motivar a esta población y evitar los



deseos de abandono; esto, a su vez, se traduce en indicadores de calidad educativa (Unda y Ramos, 2017).

Existen diversas razones por las que una persona universitaria de carrera decide llevar a cabo un posgrado. En el contexto globalizado en el que se vive, se requiere la especialización del recurso humano para su superación tanto personal como profesional, con el objetivo de dar solución a múltiples problemáticas que aquejan a la sociedad o de tener mejores empleos o niveles de competencia (Espinoza y González, 2014). Desde otra perspectiva, las mismas autoras plantean que las tasas de desempleo son otra de las causas que llevan a la población estudiantil a querer optar por una maestría; ya que se piensa que contar con una titulación de posgrado aumenta las posibilidades de conseguir un trabajo y que este sea mejor remunerado a que si no se tuviera dicho grado académico.

Diez de las personas graduadas (29,4%) graduadas cambiaron de trabajo o de institución a partir de su graduación de la maestría y respecto del trabajo previo al inicio de la maestría. Mientras que 11 (32,4%) indican haber tenido alguna promoción laboral en la empresa después de cursar el posgrado en Antropología.

VII. Valoración del progreso

Para valorar el progreso que representa la titulación en esta maestría, se consultó a las personas graduadas si su trabajo actual ha mejorado, o bien, si espera que vaya a mejorar respecto del trabajo previo al inicio de la maestría, en cuanto a diferentes aspectos. La mitad de las personas graduadas tienen expectativas de optimización en su tipo de contrato, aunque, más de la mitad, el 61,54% y 57,69%, respectivamente esperan que su retribución económica anual y su categoría profesional mejoren.

Cuadro No. 37

Posgrado en Antropología: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según aspecto en que su trabajo actual ha mejorado o espera que vaya a mejorar respecto del trabajo previo al inicio de la maestría. 2019.

Aspecto	Sí		No		No sabe	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Tipo de contrato	13	50,00	10	38,46	3	11,54



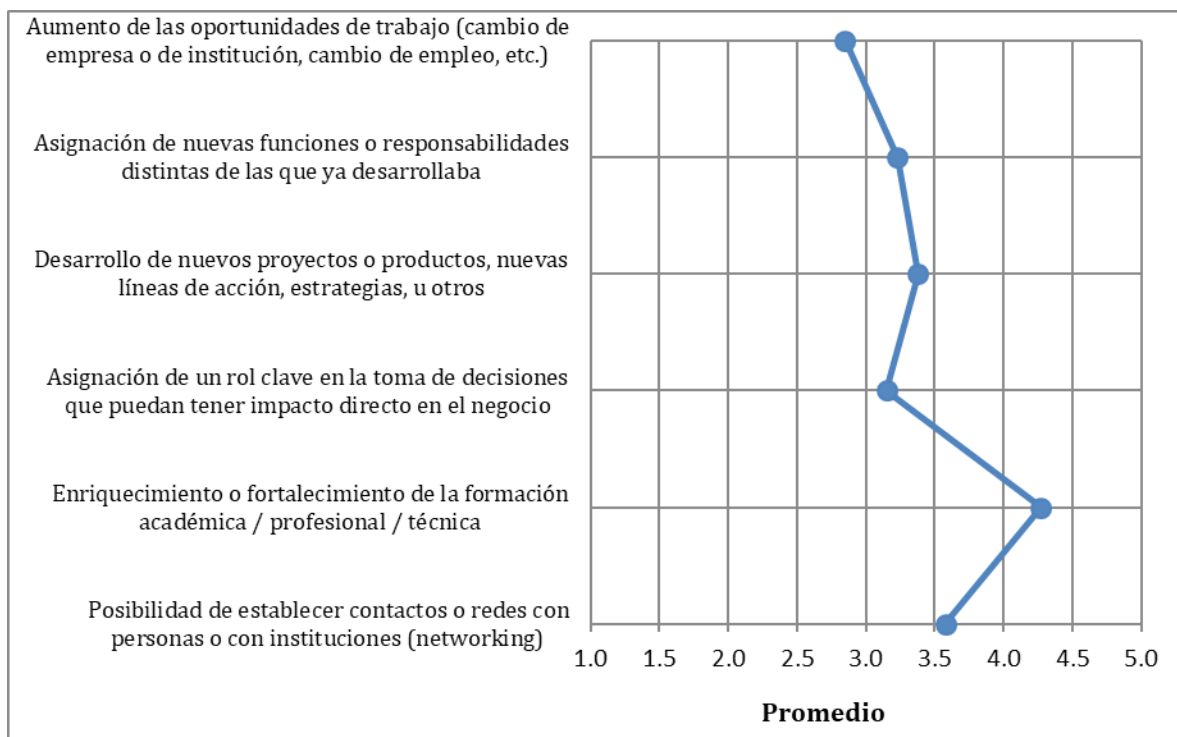
Retribución económica anual	16	61,54	5	19,23	5	19,23
Incremento en tiempo de dedicación (horas semanales)	11	42,31	10	38,46	5	19,23
Su categoría profesional	15	57,69	6	23,08	5	19,23

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

Ahora, en cuanto al principal beneficio obtenido al graduarse de la maestría, las personas graduadas valoran el enriquecimiento o fortalecimiento de la formación (académica/profesional/técnica), siendo el ítem aumento de las oportunidades de trabajo el peor valorado, único por debajo de 3, en una escala de 1 a 5.

Ilustración No. 12

Posgrado en Antropología: Valoración promedio de las personas graduadas a beneficio que ha obtenido al graduarse de la maestría, según aspecto. 2019.





Nota: El promedio puede variar entre 1 y 5, donde 1= Ningún beneficio y 5 = Total beneficio

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

VIII. Competencias desarrolladas en la maestría

Es imprescindible retomar el término “competencias”; que fueron descritas en el apartado de referentes conceptuales, estas han sido abordadas desde distintos ámbitos: psicológico, cognitivo, conductual, cultural, entre otros. Referido a la educación superior, las competencias han sido más dirigidas hacia el ámbito investigativo, el Proyecto Tuning de América Latina (2011-2013) es uno de los que respalda esta afirmación; es en el nivel de posgrado que el estudiantado refuerza sus procesos de investigación a partir de “un bagaje de conocimientos, experiencias y percepciones de la investigación” (Balderas, 2017, p. 2).

El Proyecto Tuning de América Latina (2011-2013) sostiene que las competencias,

(...) representan una combinación de atributos con respecto al conocer y comprender (conocimiento teórico de un campo académico); el saber cómo actuar (la aplicación práctica y operativa a base del conocimiento); y el saber cómo ser (valores como parte integrante de la forma de percibir s los otros y vivir en un contexto). Este nuevo enfoque, además de no centrarse exclusivamente en los contenidos teóricos de un área del conocimiento, tiene una ventaja adicional que consiste en determinar las metas a lograrse en la formación de un profesional, es decir, ‘el qué’ y en dejar en libertad el ‘cómo’, primordial en el ambiente universitario de autonomías académicas (p. 25).

Lo anterior, según Balderas (2017) resulta en la vinculación de conocimientos o saberes, habilidades y destrezas para desarrollar tareas y actividades de distinta índole, y de diversas disciplinas o áreas científicas. Para Beneitone, Esquetini, González, Marty, Siufi y Wagenaar, (2007) las competencias a lo largo de la formación implican “la necesidad de desarrollar: el pensamiento lógico, la capacidad de investigar, el pensamiento estratégico, a la comunicación verbal, el dominio de otros idiomas, la creatividad, la empatía y la conducta ética” (p. 41).

A partir de la lectura de múltiples autores como los mencionados y de otros, tales como Orellana y Sanhueza (2011), se reconocen ciertas competencias que se asocian estrechamente con el ámbito de los posgrados, ya que destacan el componente investigativo científico. Por ejemplo: formación teórica y práctica, trabajo multidisciplinar en equipo, liderazgo, resolución de problemas, toma de decisiones, pensamiento crítico, entre otras.



En el instrumento contestado en línea, en promedio, las personas graduadas coinciden en que la formación teórica es la competencia en la cual existe mayor brecha entre el nivel de formación recibido y la utilidad para el trabajo, la siguiente brecha mayor se ubica en el desarrollo de la capacidad en documentación e identificación de fuentes y recursos científicos. Siendo el nivel de formación recibida mejor valorado que la utilidad en el sitio de trabajo en 8 de las 14 competencias consultadas.

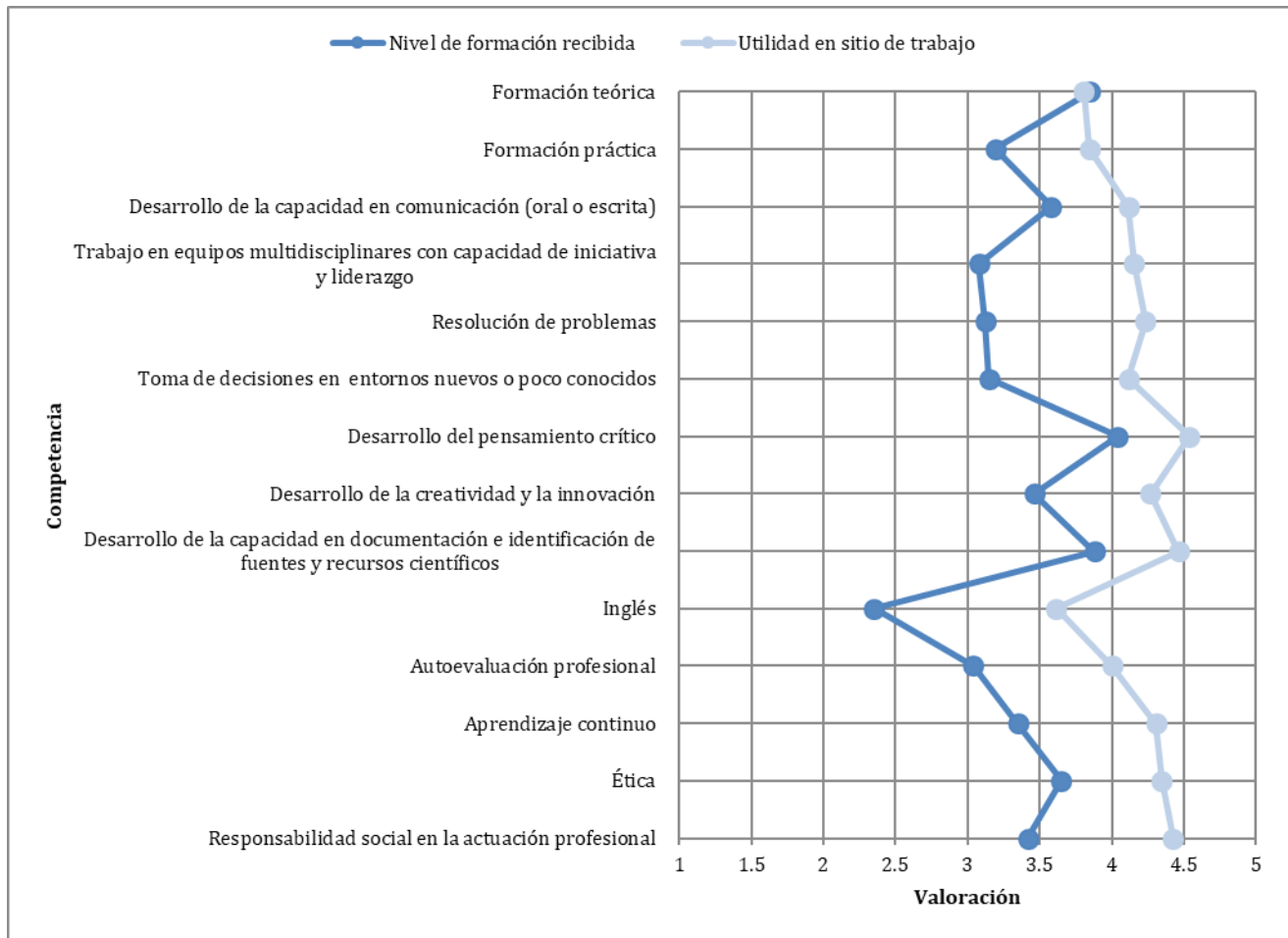
De las 34 personas que respondieron a esta consulta, el 91,2% elegirían de nuevo la Universidad de Costa Rica si tuvieran que empezar de nuevo los estudios de posgrado, no obstante, solamente 70,6% elegiría de nuevo la misma maestría.

Para valorar el nivel de formación recibido en la maestría y su utilidad en su sitio de trabajo, se solicitó la puntuación, de 1 a 5, donde 1 es el valor más bajo y 5 el más alto, en diferentes aspectos.

En promedio, las personas graduadas coinciden en que la formación teórica es la única competencia en la cual no se perciben brechas entre el nivel de formación recibido y la utilidad para el trabajo. En todas las demás competencias consultadas, el nivel de formación recibido tiene una valoración promedio menor que el nivel de utilidad en el trabajo, las competencias en las que se perciben las mayores brechas son inglés, resolución de problemas, trabajo en equipos multidisciplinares con capacidad de iniciativa y liderazgo y responsabilidad social en la actuación profesional.

Ilustración No. 13

Posgrado en Antropología: Valoración promedio del nivel de formación recibida y utilidad para el sitio de trabajo, según aspecto. 2019.



Nota: El promedio puede variar entre 1 y 5, donde 1= Muy bajo y 5 = Muy alto

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

IX. Formación continua

Las personas que deciden estudiar un posgrado, por lo general, tienen un alto sentido de superación profesional e incluso personal. El recurso humano de las instituciones de educación superior, en este caso particular, la población estudiantil, requiere de voluntad, esfuerzo, y compromiso para lograr sus metas académicas y con ello conseguir esas oportunidades de crecimiento en conocimientos. La



educación continua permite entre otras cosas, “cubrir las necesidades de la sociedad en su área de competencia” (Izquierdo y Schuster, 2000, p. 1).

Los autores citados supra, señalan que la educación continua puede ser vista desde dos aristas en el campo de la función educativa:

- La concepción de la educación como un proceso permanente, a lo largo de la vida, que involucra a la persona de manera integral, que supone que la necesidad de aprender no es finita y que se relaciona con cualquier tipo de actividad productiva en el ser humano, como un elemento esencial en la marcha de la civilización.
- La interpretación sobre la evolución que históricamente han tenido en el mundo las formas de concebir las ocupaciones y profesiones y las distintas estrategias que las sociedades han puesto en marcha para formar nuevos profesionales y garantizar su calidad. (p. 2).

En este sentido, es importante valorar la educación continua de las personas graduadas, debido a que esto demuestra el deseo de actualización de esta población; a su vez, si como parte de esa continuidad en su formación seleccionan, de igual manera, a la Universidad de Costa Rica esto podría vincularse con una buena experiencia vivida en sus estudios de posgrado. Por otra parte, sería también interesante indagar con mayor profundidad cuáles son las razones por las que las personas graduadas que sí continúan estudiando un doctorado no lo hacen en la UCR; esto podría deberse a factores diversos, tales como: horarios, costos, no se imparte el doctorado que desean, entre otras.

El 88,2% de las personas graduadas continua su proceso de formación, la mayor proporción se dedica a sus estudios de doctorado. Si se toma como referencia la cantidad de personas que continúan estudiando, el 23,3% sigue en la Universidad de Costa Rica.

Cuadro No. 38

Posgrado en Antropología: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según si continúa estudiando después de terminar los estudios de maestría. 2019.

Continúa estudiando	Frecuencia	Porcentaje
No	4	11,8
Sí, los estudios de doctorado	16	47,1



Sí, otra maestría	4	11,8
Sí, otros cursos de formación	10	29,4
Total	34	100,0

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

Las personas que cursan el doctorado lo financian con ingresos provenientes de becas, de su trabajo como docente o investigador(a) en la universidad o de su trabajo, sea éste en el ámbito de los estudios de la maestría o no. Respecto de las personas que continuaron sus estudios de doctorado, el 81,3% considera que el doctorado que cursa está relacionado con su maestría.

Ante la consulta, ¿en qué áreas cree que el programa de posgrado debería ofrecer actividades de actualización profesional o formación continua, para las personas graduadas de la maestría? Las personas graduadas ofrecen el siguiente listado:

- Epistemología de las ciencias sociales
- Especialización temática
- Investigación en temas de actualidad
- Técnicas avanzadas de investigación
- Habilidades humanas para el trabajo
- Aumento de las oportunidades de trabajo
- Desarrollo de nuevos proyectos o programas de investigación, nuevas líneas de acción, estrategias e innovación
- Creación, ampliación y difusión de convenios nacionales e internacionales para realizar pasantías o programas de becas
- Actualización de metodologías: Seminarios internacionales para ver tendencias.
- Áreas temáticas y de trabajo que se requieren por ejemplo Antropología y salud
- Autores (teóricos) emergentes Investigación nacional
- Capacidades científicas y ética profesional durante los procesos investigativos.



- Creo que sería muy conveniente tematizar el mercado laboral al cual se va a enfrentar la persona una vez graduada. Dado que, al menos para el caso de Antropología, el grado de licenciatura está próximo a cerrar en el 2020 y queda únicamente la Maestría en Antropología como opción para continuar después del bachillerato. Además, creo conveniente que, para quienes tengan interés, ofrecer oportunidades de doctorado, las cuales el SEP pueda apoyar o al menos incentivar, sea nacional o internacionalmente.
- Es importante que haya actualizaciones teóricas (las que se enseñan son fundamentalmente las clásicas -previas a los 90s), así como en la parte práctica, actualización en el estado de producción científica que se realiza hasta la fecha. Es preciso reforzar conocimientos básicos en reconocimiento, identificación y análisis de materiales elementales para la disciplina, muchas veces salen graduados que no saben cómo proceder en el ejercicio disciplinar cotidiano porque conocen poco de la antropología (arqueología) se enfocaron mucho solamente en su tema y no saben hacer los trabajos que se requieren.
- Reforzar el tema ético y legal.
- Falta profundizar en las técnicas de análisis e interpretación de los datos, a la fecha los cursos se concentran en la recolección y sistematización de la información, pero poco o nada en la interpretación de datos.
- Es necesario dar cursos que formen profesionales capaces de enfrentarse a la realidad en la calle. Dejar de lado tanto academicismo, eso no ayuda a formarse en lo que se espera de un profesional en el ámbito privado de Antropología-Arqueología. Yo empecé a hacer voluntariados y asistencias en el espacio privado desde el bachillerato, entonces fui formándome una idea de cómo sería trabajar ya con el título en mano. Si no se hace eso, y se espera a ser máster, sin experiencia de ese tipo, la realidad se come al profesional.
- Escritura en inglés.
- Falta mayor tratamiento de temáticas actuales y su relación a las realidades cambiantes de las relaciones socioculturales. No existe ninguna vinculación entre la realidad laboral y la maestría; la maestría de antropología no tiene canales de comunicación con profesionales dentro del campo laboral fuera de la universidad, que permita establecer perfiles profesionales que se requieren y así actualizar su currículo.
- Falta trabajo de campo, sobre todo porque en la formación básica los estudiantes tienen muy poca oportunidad de trabajar en el campo.



- Metodologías y técnicas participativas.
- Gestión sociocultural. Antropología filosófica. Ingeniería social métodos y técnicas. Antropología política.
- Investigaciones etnográficas en salud.
- Metodología de la investigación científica cuali y cuantitativamente. Dominio de destrezas de manejo de software para investigación cuali y cuantitativamente.
- Migración, antropología urbana, antropología visual más que todo.
- Normativa legal de protección de patrimonio cultural Responsabilidades legales y éticas en la función pública y privada.
- Nuevas teorías antropológicas y técnicas de investigación.
- Peritaje cultural Políticas públicas.
- Programas informáticos para procesamiento de datos tanto en Antropología Social como Arqueología. En arqueología por ejemplo ArcGis.
- Opciones de alianzas con universidades extranjeras para desarrollar o enriquecer los trabajos finales de graduación o los mismos cursos de formación durante el Posgrado
- Redacción de informes o artículos científicos.
- La actualización fundamental es del cuerpo docente, pues quienes impartieron clases no tenían la capacidad de manejar el perfil interdisciplinario de la maestría, y tenían muchos prejuicios acerca de las expresiones culturales urbanas, el arte, y los estudios culturales en general.
- Antropología visual y estudios visuales.
- Fortalecer ámbitos sobre Geografía y Geomorfología.

X. Movilidad

La internacionalización de la educación superior en el siglo XXI se ha convertido en uno de los pilares más importantes en el campo educativo, como respuesta a la apertura económica y diplomática de los países, es por esto que se considera de interés el aporte que los posgrados realizan a favor de la movilidad académica de las y los estudiantes.

Así, la movilidad académica se entiende como “los procesos dirigidos a promover experiencias académicas y culturales distintas a las que ofrece la institución de origen de las personas estudiantes, con el propósito de ampliar su visión del mundo y desarrollar habilidades para la comunicación intercultural” (García, Alcaraz y Torres, 2014, p. 50).



Su objetivo se desarrolla desde el planteamiento de planes y programas de estudio pertinentes que contribuyan a que estudiantes avancen de manera exitosa en su formación profesional, mientras interiorizan aprendizajes significativos y competencias que les permitan el acceso a un mercado laboral dinámico, global y cambiante (González y Salgado, 2016).

También, la movilidad puede ser entendida como

(...) una estrategia institucional que promueve que los estudiantes de licenciatura y posgrado realicen estancias cortas o semestrales en otras universidades nacionales e internacionales con la finalidad de cursar experiencias educativas, llevar a cabo acciones de investigación, realizar prácticas profesionales o cualquier otra actividad que implique reconocimiento curricular. (Universidad Veracruzana, 2013, párr. 1).

Esta, es considerada como uno de los principales referentes de los procesos y estrategias de cooperación educativa, y, además de ser expresión directa de la colaboración entre instituciones y estructuras gubernamentales, constituye un elemento importante del conjunto de políticas educativas en materia de la internacionalización de la educación superior (Palma, 2013).

En las últimas tres décadas se ha desarrollado la movilidad estudiantil de los países emergentes latinoamericanos, observándose desplazamiento de estudiantes a países desarrollados debido a estatus económico, hegemonía del idioma inglés y fuentes de financiamiento para la educación superior (González y Salgado, 2016).

Dentro de la sociedad del conocimiento también ha habido avances por la modificación de sistemas de aprendizaje (aprendizaje por competencias) y la homologación de programas para que los conocimientos y habilidades de las personas graduadas sean acordes con el mercado laboral internacional, por el lado de la ciencia, la estructuración de cuerpos académicos que trabajan en proyectos multidisciplinarios con redes internacionales (Tinoco, 2008).

Con esto se reconoce que la internacionalización de la educación superior es un punto de partida para impulsar la movilidad internacional de estudiantes y docentes como la homologación de lo curricular, lo que permite generar igualdad de oportunidades para ingresar y mantenerse en el mercado de trabajo.



La mayoría de las personas (79,4%) expresa no haber tenido experiencias de movilidad académica. Si se considera la cantidad de personas que respondieron en forma afirmativa a esta consulta (7) la mayor proporción (71,4%) se ha movilizó en el ámbito internacional.

En cuanto a la movilidad laboral, el 38,2% ha participado en alguna experiencia de este tipo, de ellas (13), el 61,5% indica que ha sido en el ámbito nacional.

Cuadro No. 39

Posgrado en Antropología: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según si ha tenido alguna experiencia de movilidad académica o laboral. 2019.

Movilidad académica	Frecuencia	Porcentaje
No	27	79,4
Sí, durante la titulación previa a la maestría	2	5,9
Sí, durante la maestría	5	14,7
Total	34	100,0

Movilidad laboral	Frecuencia	Porcentaje
No	21	61,8
Sí, durante la titulación previa a la maestría	7	20,6
Sí, después de la obtención de la maestría	6	17,6
Total	34	100,0

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

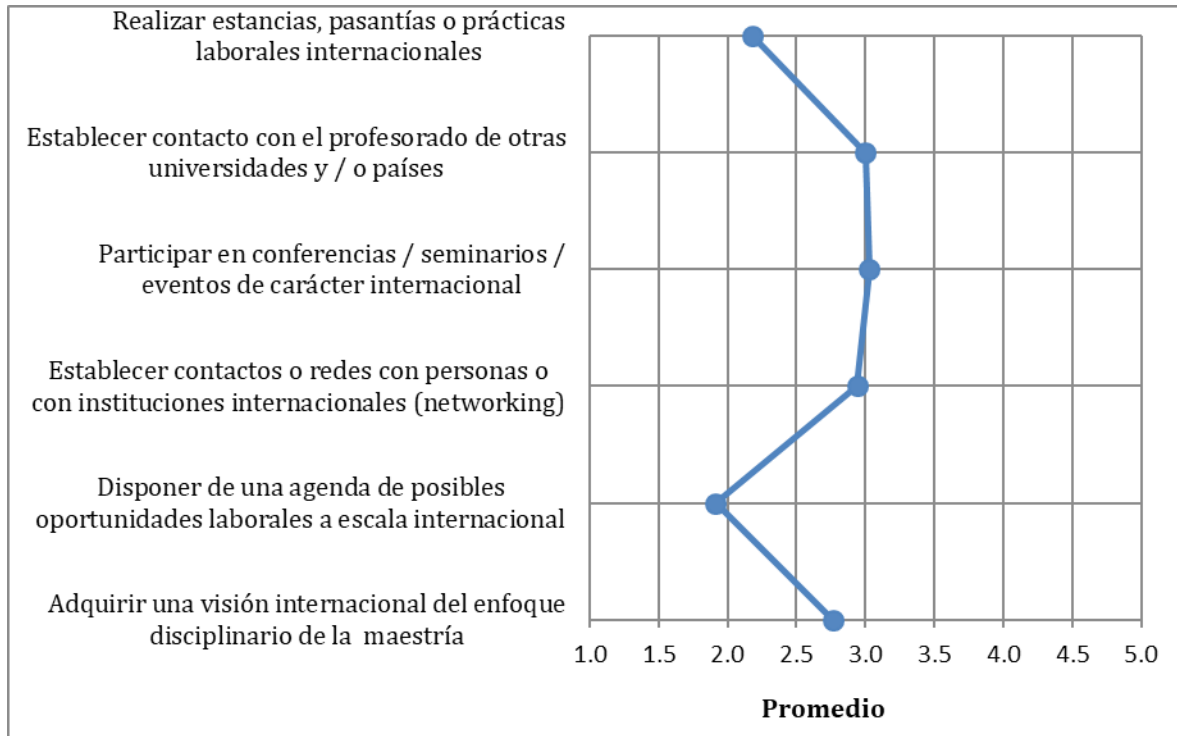
Al consultar sobre la medida en que la maestría le ha permitido llevar a cabo acciones de movilidad académica o laboral, en términos generales, las acciones propuestas tienen una valoración promedio menor o igual a 3, en una escala de 1 a 5, donde 1 significa ninguna medida y 5 significa total medida. La valoración promedio resulta en 2,64. Específicamente, las acciones con menor puntuación son reali-



zar estancias, pasantías o prácticas laborales internacionales y disponer de una agenda de posibles oportunidades laborales a escala internacional.

Ilustración No. 14

Posgrado en Antropología: Valoración promedio de la medida en que la maestría le ha permitido llevar a cabo acciones de movilidad. 2019.



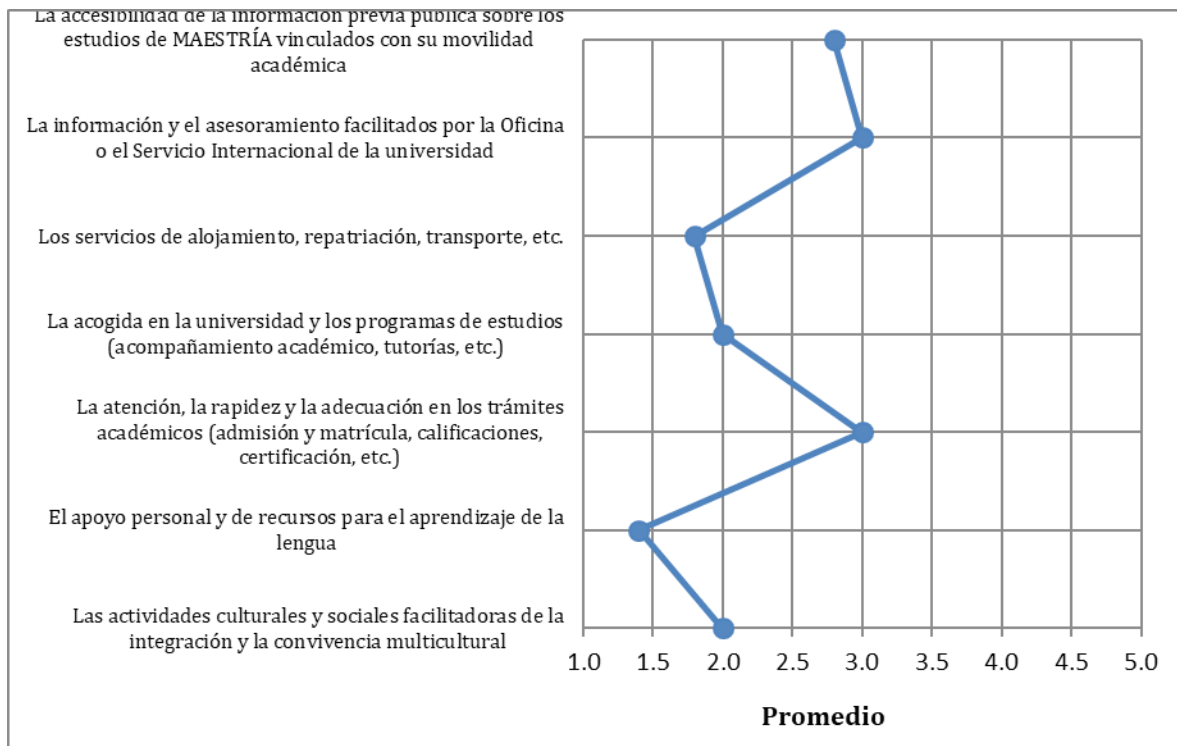
Nota: El promedio puede variar entre 1 y 5, donde 1= En ninguna medida y 5 = En total medida

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

La valoración promedio de la calidad de la maestría resulta en términos generales menores o iguales a 3, en una escala de 1 a 5, donde 1 significa más bajo y 5 lo más alto. La valoración promedio es de 2,3. Los aspectos con la mayor puntuación son la información y el asesoramiento facilitados por la Oficina o el Servicio Internacional de la universidad y la atención, la rapidez y la adecuación en los trámites académicos, no obstante, son los aspectos con la mejor valoración, tienen espacio para mejorar.

Ilustración No. 15

Posgrado en Antropología: Valoración promedio de la calidad de la maestría según aspecto de movilidad. 2019.



Nota: El promedio puede variar entre 1 y 5, donde 1= Más bajo y 5 = Más alto

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

XI. Investigación

Los estudios de posgrado se conciben potencialmente como la preparación metodológica para la investigación, el desarrollo de esta y su vinculación con aquellos sectores de la sociedad que requieren de nuevos conocimientos, desarrollos tecnológicos o innovaciones (Carrillo et al., 2011). Para el desarrollo de investigaciones en los programas de posgrado se aplica gran variedad de metodologías y su realización se ve influida por factores impredecibles como lo son circunstancias personales, políticas gubernamentales o el monto de apoyos económicos existentes; asimismo, se considera que la forma en que cada programa apoya la investigación a nivel institucional es diversa, esto también por la calidad y el tiempo invertido por las personas estudiantes.

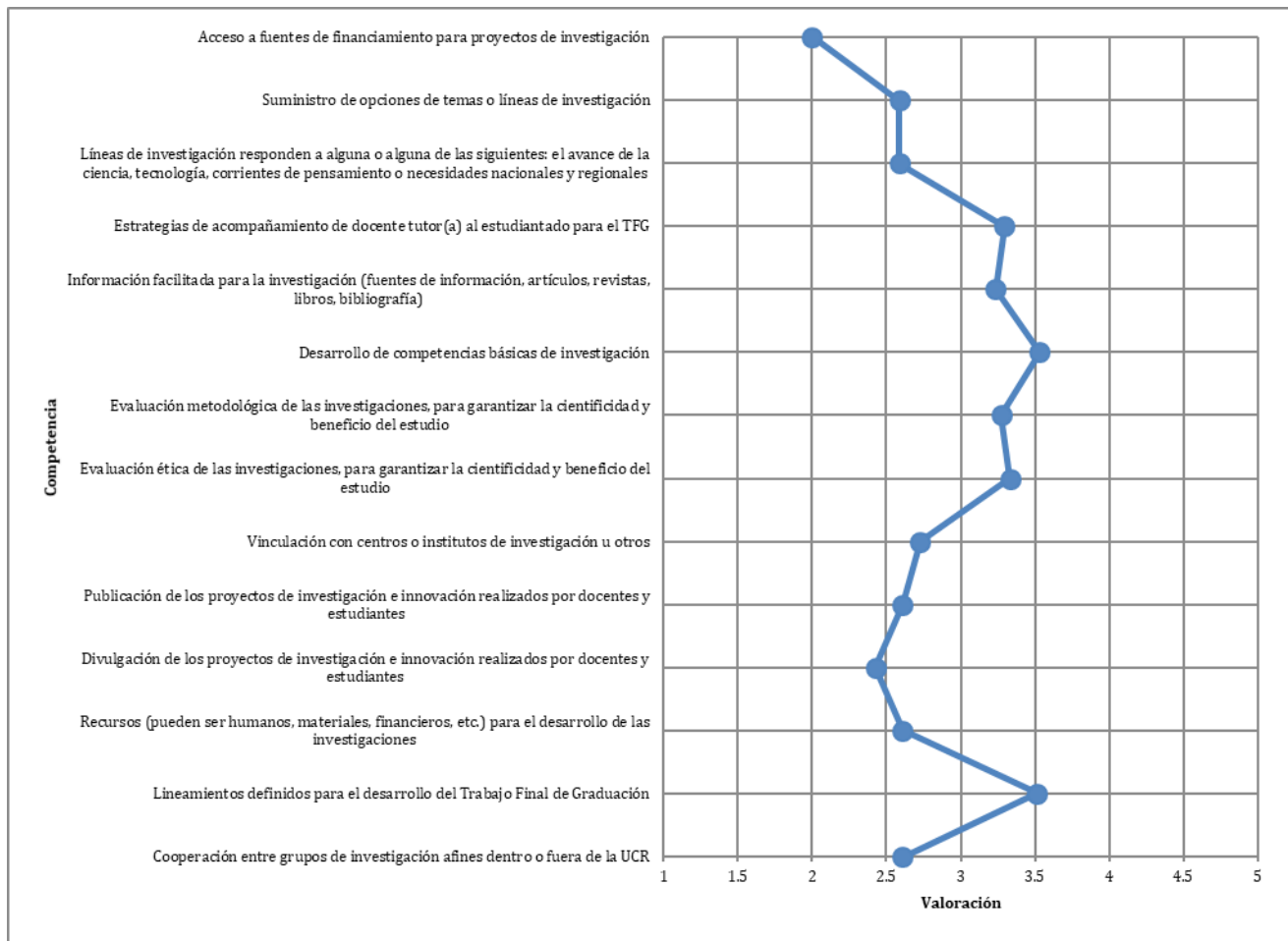


Dentro de la gestión de la investigación científica, se reconoce el aporte que esta genera en el reconocimiento de necesidades educacionales y la profundización en respuestas que impacten a la sociedad; así, el desarrollo de la investigación se reconoce como parte de los ejes del concepto de calidad universitaria, la cual se resume tres dimensiones diferentes: docencia, investigación y extensión, y contempla la valoración del personal docente, de sus programas, de sus métodos de enseñanza-aprendizaje, sus aspectos metodológicos, de la investigación para el desarrollo y como indicador de cambio y de mejora de la organización y administración del ambiente académico, de las y los estudiantes, del contexto institucional y del impacto en la sociedad (Garzón y Acuña, 2016).

En aspectos relacionados con investigación, la valoración promedio también resulta baja 2,88 en una escala de 1 a 5, donde 1 representa el valor más bajo y 5 el más alto. Los aspectos que tienen mayor puntuación promedio son desarrollo de competencias básicas de investigación y lineamientos definidos para el desarrollo del trabajo final de investigación. En contraposición con acceso a fuentes de financiamiento para proyectos de investigación y divulgación de los proyectos de investigación e innovación realizados por docentes y estudiantes.

Ilustración No. 16

Posgrado en Antropología: Valoración promedio de la calidad de la maestría según aspecto de investigación. 2019.



Nota: El promedio puede variar entre 1 y 5, donde 1= Muy bajo y 5 = Muy alto

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

XII. Formación de padre y madre

La formación de padre y madre es entendida desde la movilidad social, la cual se reconoce como la capacidad de moverse en la escala social, refiriéndose a cualquier movimiento entre posiciones en una sociedad, ya sea en términos horizontales o verticales (Arnoletto, 2007); de igual manera, de acuerdo con Serrano y Torche (2010), esta se reconoce en relación al acceso de oportunidades bajo una relación de recursos de padres y madres y logro socioeconómico de las hijas o los hijos.



Así, se entiende el aporte de la educación, y específicamente, de la educación en estudios superiores, como el medio para desplazarse en el sistema de estratificación social. Es importante reconocer que el estudio de la movilidad es significativo por la eficiencia, la integración social y las razones normativas.

Con esto, el factor educativo es fundamental en el proceso de movilidad social, ya que la educación cumple un doble rol central en el proceso de movilidad socioeconómica, debido a las posibilidades de ascenso para aquellas personas con origen social en desventaja, formando así la parte medular de la movilidad intergeneracional; por otra parte, en sistemas educacionales estratificados y en contexto con restricciones de acceso y liquidez para los hogares más pobres, padres con mayores recursos pueden garantizar más y mejor educación para sus hijos e hijas, y de esa manera la educación puede cumplir un rol reproductor de la desigualdad intergeneracional (Aguilar y Pérez, 2017).

El 35,3% de las personas graduadas indican que al menos uno, su padre o su madre, tenían estudios superiores, esto es formación universitaria. Por el contrario, poco menos de la cuarta parte de los padres y madres (23,5%) habían cursado como máximo estudios primarios.

Cuadro No. 40

Posgrado en Antropología: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según nivel de estudios más elevado de su padre y madre. 2019.

Nivel de estudios más elevado de su padre y madre	Frecuencia	Porcentaje
Ambos tienen estudios primarios / sin estudios	8	23,5
Uno de los dos tiene estudios medios (secundaria o técnica)	7	20,6
Ambos tienen estudios medios (secundaria o técnica)	6	17,6
Uno de los dos tiene estudios superiores (universitaria)	5	14,7
Ambos tienen estudios superiores (universitaria)	7	20,6
No responde	1	2,9
Total	34	100,0

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.



El 76,5% de las personas graduadas mencionan que su padre trabajaba como asalariado o independiente. Por el contrario, en el caso de la madre, la mayor proporción indica que no trabajaba (58,8%). En ambos casos, padre y madre, solamente una persona indicó que se requería nivel de formación universitaria para realizar el trabajo que desempeñó.

Cuadro No. 41

Posgrado en Antropología: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según ocupación de su padre y madre. 2019.

Su padre o madre trabajaba como:	Padre		Madre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Independiente	9	26,5	3	8,8
Asalariado	17	50,0	10	29,4
No trabajaba	7	20,6	20	58,8
No responde	1	2,9	1	2,9
Total	34	100,0	34	100,0

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

XIII. Datos personales

La menor de las personas que respondieron a esta consulta tiene 30 años de edad y la mayor 69, la edad promedio es de 43,7 años con una variabilidad de 25,9%. La edad que más se repite es 42 años, mientras que la mitad de las edades están por debajo de 39,5 años.

Poco menos de la tercera parte de las personas consultadas son hombres (30.3%) la mayoría, el 69,7% de las personas graduadas de este posgrado son mujeres. El 94,4% de las personas son costarricenses.



XIV. Comentarios y sugerencias

En la oportunidad para que las personas graduadas se expresaran libremente (preguntas abiertas) se consultó ¿Qué aspectos de su formación cambiaría y por qué? hubo quienes indicaron que no cambiarían nada hasta quienes mencionaron que hubiesen cursado otra maestría. En adición, se preguntó si tuviera que dar sugerencias a esta maestría, ¿cuáles serían? a continuación se muestran los comentarios clasificados según categorías:

- La mediocridad de algunos profesores (as).
- Que los profesores hayan obtenido su doctorado en el extranjero. Además de exigir a algunos profesores un mayor rigor académico, me refiero al hecho de que no es suficiente con la ostentación del grado de doctor para ser profesor en la maestría, ese doctorado debe mostrarse en las acciones académicas y didácticas cotidianas, así como en el acompañamiento de los procesos de investigación. Encuentro que algunos profesores son demasiado jóvenes (aunque con título) y no muestran una actitud docente del alto nivel que requiere una maestría. Creo que los docentes además deberían esforzarse por generar una experiencia extra U ya que el rodaje que ofrece el mundo del trabajo es muy diferente al que se tiene cuando sólo se ha estado en la U ya sea como estudiante o como profesor. El estudiante por lo general requiere que el profesor sustente su academia en el ejercicio profesional amplio en el mundo más allá de la U.
- La docencia. Me parece que, al cuerpo docente, con excepciones, a principios de la década del 2000, le faltaba capacidad pedagógica, y dominio teórico de la disciplina.
- Poner profesores más capacitados
- El "bullying" por parte de uno de los profesores
- El enfoque del cuerpo docente
- El acompañamiento de los profesores, se requiere una presencia más fuerte, sólida.
- Contratar como profesores a personas de sólida y amplia trayectoria, con amplia experiencia de trabajo en campo.
- Diversificar el cuerpo docente y conectar sus contenidos con la contemporaneidad
- En cuanto a la docencia, sería positivo abrir nuevos cupos para que los nuevos graduandos pueden ejercerla aprovechando los conocimientos recién adquiridos en la maestría.
- Tener profesores de perfil internacional enseñando, y que los cursos sean en inglés.
- Dar oportunidades a nuevas personas por sus habilidades y experiencia comprobada.



- Seleccionar mejor a las personas que ingresan y que tengan afinidad o relación con la antropología, en mi caso, me correspondió compartir con personas que venían de disciplinas poco o nada afines y al final aunque se graduaron, no creo que sean antropólogos y el título obtenido bien que mal los acredita como tales.
- En mi caso tenía experiencia previa que me dio cierta "ventaja" se nota mucho cuando un estudiante pasa del bachillerato a la maestría, le cuesta más plantear los proyectos (algunos no los terminan), pero además tienen una visión más limitada de la disciplina.
- Adecuar por ejemplo el curso de teorías antropológicas contemporáneas según formación previa de estudiantes de otras carreras, tal vez un curso de nivelación previo al inicio de la maestría.
- Dar cursos de nivelación para estudiantes de otras carreras. Pero se debería analizar si ellos pueden desempeñarse luego como "arqueólogos" porque su formación básica no es en arqueología.
- Formalizarse un 2019. de nivelación como se hace en otros postgrados de la Institución, para quienes vienen de bachillerato u otros campos disciplinares
- Mas formación en Estadística porque es muy necesaria e investigación cuantitativa.
- Mayor capacidad de gestión para llevar a cabo el proyecto de tesis así como el trabajo de campo de la misma.
- Profundizaría en técnicas de investigación, procesamiento y análisis de datos, trabajo de campo, porque en los cursos disponibles estos temas se tocan de forma superficial, para quienes tenemos información previa en antropología está bien, pero no para quienes vienen de otras disciplinas.
- Se debería dar un curso crítico del desarrollo de la teoría bien robusto, porque es básico para desarrollar pensamiento crítico y mejorar los proyectos de graduación y las tesis.
- Se podría incluir un componente más enfático en investigación.
- Tal vez más contacto con otros investigadores en el extranjero.
- Es imperativo crear y ampliar nuevos proyectos o programas de investigación ya que las experiencias u oportunidades laborales en este campo para los estudiantes y graduandos es prácticamente nula.
- Que se articule con institutos de investigación para dar oportunidades a sus estudiantes.
- Que mejore la formación en cuanto a teoría y metodología de la investigación antropológica.
- Buscar financiamiento para investigaciones. Crear núcleos de investigación entre egresados.



- Trabajo desde la investigación acción, con un real compromiso en las comunidades.
- Ampliar la formación multidisciplinaria para facilitar en estudiantes un criterio que facilite la integración en grupos de trabajo interdisciplinario
- El currículo de esos años era muy laxo, poco sistemático y algo confuso en cuanto a lo que se quería dar formación. En la especialidad que estuve -antropología de pueblos indígenas- no hubo un balance teórico práctico de esta disciplina respecto de la realidad de los pueblos indígenas.
- Debería fortalecerse el componente técnico y analítico de la maestría y abordar temas de ética en la disciplina.
- La enfocaría hacia el quehacer científico profesional e interdisciplinario. Hacia el tema de salud en diversos contextos y la gestión social. Cambiaría el enfoque de animación sociocultural y promoción social.
- La formación teórica fue muy completa, sin embargo, en términos prácticos fueron muy pocos los cursos que brindaron un aprendizaje aplicado. Son necesarias más experiencias de campo para desarrollar las habilidades necesarias para crear o encontrar nuevos nichos laborales.
- Mayor claridad curricular. Que los dos años de cursos estén efectivamente articulados teórica, metodológica y prácticamente. Se requiere, para ello, que el contenido curricular este determinado más colegiadamente, que dependiente de la inspiración de un o una docente. Que haga una evaluación académica de sus formaciones
- Implementar más cursos que ayuden a formarse en el ámbito privado de la carrera, justamente para poder enfrentar la realidad, ya que a nivel estatal es muy difícil ingresar como profesional a las instituciones.
- Que se incluya antropología biológica (primatología, forense, y molecular).
- Dar cursos de ética académica y científica.
- Que la maestría tenga relación directa con las necesidades reales de la sociedad costarricense y con la realidad del mercado laboral.
- Realización de actividades en el extranjero
- Opciones de trabajo más claras para en realidad tener un posgrado provechoso.
- Desde la escuela por años existieron esfuerzos de promoción, de generar proyectos vinculados con otras carreras o de salir de las estructuras tradicionales, a pesar de que la disciplinar en otras



latitudes está muy posicionada. Si bien han cambiado los liderazgos en la escuela y posgrado y sé que están haciendo cosas, en realidad el fruto de estas cosas no se mira.

- Ampliar opciones temáticas y ofrecer cursos de actualización para profesionales en campos de gestión de proyectos.
- Tener un programa fuerte de intercambio con profesores extranjeros de reconocido crédito y que den cursos cortos con temáticas actuales e innovadoras.
- Otro aspecto urgente es establecer, ampliar y difundir los convenios con universidades a nivel mundial así como con las instituciones del Estado para llevar a cabo proyectos conjuntos que permitan tanto mayores oportunidades laborales como para comenzar a valorar la importancia real que tiene la antropología en la administración pública.
- Buscar nuevos formatos de presentación de recursos (videos, spots, foros)
- Es preciso que los estudiantes tengan más experiencias gremiales fuera de la Universidad.
- Pasantías.
- Vincular su propuesta curricular con las necesidades del país y la región, para así lograr promocionar sus graduandos en espacios laborales tradicionales, nuevos y futuros.
- Realizar campañas de promoción laboral, pues la ser la única entidad en CR que crea antropologías deben tener acercamientos a los futuros empleadores (dar un para qué real) hacer análisis de mercado, y generar una oferta curricular acorde a esto. Alianzas público privadas.
- Crear ofertas de actualización curricular Vincularse con otras instituciones para promocionar la labor.
- Buscar nuevas corrientes, intercambios con profesores, creación de espacios.
- Debe haber profesionalismo en la toma de decisiones, pues me parece que las normas de la maestría son arbitrarias, con algunos estudiantes son más permisivos que con otros.
- La visión clásica y bastante restringida de la disciplina y el quehacer
- La corta perspectiva de la dirección del posgrado.
- Tal vez que no abran tan seguido la Maestría, que piensen más en calidad de graduados que en cantidad.
- Que expanda y diversifique su Comisión Académica, incluyendo a expertos afines y a asesores de educación superior - Que despida a la asistente de dirección que tiene desde hace por lo me-



nos 10 años y que la dirección sea verdaderamente apoyada por una subdirección y un secretario competente.

- Actualizar el perfil profesional en servicio civil para abrir una oferta laboral.
- Debe haber un vínculo entre la formación y el mercado laboral, la maestría en antropología asegura a los estudiantes que está formando dos énfasis, antropología social y arqueología, pero los cursos tienen las mismas siglas y el título sale con el mismo nombre para ambos énfasis, a la hora de buscar trabajo no hay manera de probar qué énfasis estudió. Tampoco hay un vínculo entre la Dirección General del Servicio Civil y el posgrado, ya que si se quiere concursar por un puesto público en mi disciplina en la DGSC es imposible porque esta entidad solo incluye en el perfil el grado de licenciatura para el énfasis de arqueología, énfasis que supuestamente también da la maestría, de manera que actualmente me encuentro estudiando la licenciatura en antropología, porque la maestría, en términos laborales, no sirve. Si pudiera cambiar algo de esto, sería analizar el mercado laboral antes de cursarla, porque se están formando profesionales en grados que el mercado laboral simplemente no acepta. A fin de cuentas, la maestría no ha marcado absolutamente ningún beneficio en mi ámbito laboral más bien ha agregado mucha frustración a mi vida actualmente y ha hecho que tenga que estudiar una licenciatura para poder trabajar.

5.3. Posgrado en Ciencias Agrícolas y Recursos Naturales (CARN)

El Programa de Posgrado de Ciencias de la Agronomía tiene su oficina en el primer piso de la Facultad de Ciencias Agroalimentarias, en la Ciudad Universitaria Rodrigo Facio. Se puede contactar mediante teléfono [(506) 2511-8772/2511-8773] fax [(506) 2225-9694] y correo electrónico (carn.sep@u-cr.ac.cr). A la fecha de esta publicación, su director es el Dr. Eric Guevara Berger. El Programa de Posgrado en Ciencias de la Agronomía cuenta con cuatro maestrías específicas, estas son:

Características:

5.3.1. Maestría Académica con énfasis en Protección de Cultivos

Fundada en 1986, esta maestría otorga el título de “Maestría Académica en Ciencias Agrícolas y Recursos Naturales con énfasis en Protección de Cultivos”. El Programa dispone de un profesorado con alto nivel académico y amplia experiencia en docencia e investigación. Se cuenta con todas las facilidades físicas (laboratorios, bibliotecas y estaciones experimentales) para que las personas estudiantes puedan realizar su investigación. El objetivo del programa reside en formar profesionales cuyos conoci-



mientos interdisciplinarios les ofrecen una visión de conjunto de los procesos y fenómenos adversos que ocurren en un agroecosistema; además de brindarles la capacidad de manejar racionalmente las distintas problemáticas referentes a su campo al efectuar prácticas integradas de combate, desde una perspectiva ecológica, sin perder de vista su factibilidad práctica.

El Programa también se ve fortalecido de numerosos convenios con otras universidades tanto dentro como fuera del país, lo cual permite el intercambio de información y de docentes, así como la realización de giras con el estudiantado a universidades en el extranjero. Como perfil de egreso, la persona graduada habrá recibido los conocimientos de las disciplinas que conforman el área de Protección de Cultivos.

Existen oportunidades para desarrollar investigación en los siguientes campos:

- Entomología.
- Estudios taxonómicos y biológicos de artrópodos de importancia económica.
- Control integrado de la mosca de las frutas.
- Función de los insectos en la polinización de los cultivos.
- Diseño de tecnología para el manejo de la abeja de miel y otros insectos benéficos.

La duración promedio de la maestría consiste en cinco ciclos a tiempo completo en un máximo de cuatro años. El posgrado tiene dieciséis estudiantes activos hasta diciembre del 2017, un(a) estudiante egresado(a) (no graduado o graduada) hasta diciembre del 2018 y seis personas graduadas durante el periodo del 2009 y 2017.

5.3.2. Maestría Académica con énfasis en Suelos

Esta maestría académica otorga el título en “Ciencias Agrícolas y Recursos Naturales con énfasis en Suelos”. El área de Suelos forma profesionales con una base amplia en esta disciplina para que la población estudiantil de solución a los problemas en este campo. Las investigaciones del profesorado en fertilidad de suelos, química, microbiología, bioquímica y física de suelos, manejo de suelos, pedología y mapeo; ofrecen al estudiantado de posgrado la oportunidad de conocer y aprender técnicas en este ámbito, así como enfatizar en la interpretación de los datos obtenidos. Esta maestría científica profundiza en la investigación en diversas áreas, en cada una de las cuales se aprenden y practican las técnicas respectivas. Por medio de los seminarios de posgrado, se pueden interrelacionar los conocimientos de cada uno de estos ámbitos de estudio con las demás ciencias que estudian los recursos naturales.



El objetivo de este énfasis es formar profesionales con una base amplia de conocimientos en la ciencia del suelo que les permite comprender aspectos relacionados con la agricultura, la silvicultura, el manejo y conservación de los recursos naturales. Las principales áreas de investigación que sustentan la actividad académica del plan de estudios son:

- Fertilidad de suelos.
- Nutrición de plantas.
- Podología y taxonomía de suelos.
- Bioquímica de suelos.
- Biología de suelos.
- Física de suelos y manejo.
- Conservación de suelos.

La duración promedio de la maestría consiste en cinco ciclos a tiempo completo en un máximo de cuatro años. El posgrado tiene ocho personas estudiantes activas hasta diciembre del 2017, un(a) estudiante egresado (no graduado) hasta diciembre del 2018 y seis personas graduadas durante el periodo del 2009 y 2017.

5.3.4. Maestría Académica con énfasis en Biotecnología

El título que otorga este énfasis, también fundado en 1986, es el de “Maestría Académica en Ciencias Agrícolas y Recursos Naturales con énfasis en Biotecnología”. El Programa pretende una integración progresiva de los diferentes aspectos del campo de la biotecnología. Además, la mayoría de las prácticas y experimentos realizados tienen un alto grado de aplicación en el sector productivo, lo cual permite una inserción fácil de la persona graduada en los esquemas de producción vegetal. Se cuenta con un cuerpo docente muy preparado y de gran experiencia, involucrado en proyectos de investigación tanto en el ámbito nacional como internacional.

La maestría pretende formar profesionales capaces de identificar y enfrentar las necesidades y problemas específicos de la Biotecnología, tanto presentes como futuros. Además, se les da la habilidad para diseñar y planificar experimentos, y extraer y analizar la información necesaria en la búsqueda de soluciones y nuevas estrategias a los problemas que se presenten. A su vez, la persona graduada del Programa de Maestría en Ciencias Agrícolas y Recursos Naturales con énfasis en Biotecnología debe:



- Poder identificar y enfrentar las necesidades y problemas específicos de la Biotecnología, tanto presentes como futuros.
- Estar en capacidad de diseñar, planificar experimentos, así como de extraer y analizar la información necesaria en la búsqueda de soluciones a los problemas que se presenten, y plantear nuevas estrategias en el campo.
- Ser capaz de adaptarse y actualizarse frente a los continuos cambios que surgen en esta área.

Esta maestría científica permite profundizar y actualizar conocimientos en el área de la Biotecnología, con un enfoque orientado hacia la investigación en aspectos tales como:

- Regeneración y multiplicación in vitro de plantas (cultivo de tejidos, de suspensiones celulares, de protoplastos).
- Biología molecular de plantas (caracterización e identificación varietal).
- Ingeniería genética de plantas.

La investigación desarrollada contempla principalmente los siguientes aspectos: la regeneración y multiplicación in vitro de plantas (cultivo de tejidos, suspensiones celulares, protoplastos), biología molecular de plantas (caracterización e identificación varietal), ingeniería genética de plantas.

La duración promedio de la maestría consiste en cinco ciclos a tiempo completo en un máximo de cuatro años. El posgrado tiene cuatro estudiantes activos hasta diciembre del 2017, tres estudiantes egresados(as) (no graduados o graduadas) hasta diciembre del 2018 y cinco personas graduadas durante el periodo del 2009 y 2017.

5.3.5. Maestría con énfasis en Nutrición Animal

Este posgrado otorga el título de “Maestría Académica en Ciencias Agrícolas y Recursos Naturales con énfasis en Nutrición Animal”. Esta especialidad tiene como objetivo fundamental formar profesionales con capacidad de abordar, con sentido científico y técnico, los problemas tradicionales y modernos de la alimentación animal. Comprende un estudio profundo de los procesos fisiológicos y metabólicos que rigen la demanda, efecto y aprovechamiento, por parte del organismo animal, de los nutrientes esenciales para las funciones que se persiguen de una determinada especie animal; como lo son la reproducción, el crecimiento y la producción de carne, leche, lana, huevos, entre otros. Se estudia, además, la selección, procesamiento, almacenamiento y utilización de las fuentes alimentarias disponibles para los animales, considerando los aspectos económicos y biológicos.



El objetivo del énfasis reside en formar personas profesionales docentes e investigadoras capaces de manejar y aplicar con destreza tanto las técnicas y los conocimientos clásicos, como los de vanguardia en las áreas de nutrición de rumiantes o nutrición de monogástricos. Además de proponer y ejecutar experiencias de investigación tendientes a la resolución de problemas científicos o tecnológicos en el área. Este Programa, a través de cursos especializados, investigaciones cortas y el desarrollo de una tesis, logra una integración progresiva de los diferentes aspectos del campo de la nutrición animal. La mayoría de los experimentos y prácticas realizados tienen un alto grado de aplicación en el sector productivo, lo cual permite una inserción fácil de la persona graduada en los esquemas de producción vegetal. La Maestría cuenta con un cuerpo docente muy preparado y de gran experiencia, involucrado en proyectos de investigación tanto en el ámbito nacional como internacional.

Dentro del énfasis, se investigan aspectos tales como:

- Utilización de subproductos agroindustriales en la alimentación de bovinos lecheros y de carne.
- Producción y utilización de leguminosas, gramíneas y especies arbustivas tropicales en la alimentación de rumiantes (bovinos de carne, bovinos y caprinos lecheros).
- Sistemas de conservación de forrajes.
- Sistemas integrados de producción de bovinos.
- Utilización de subproductos agroindustriales en la alimentación de gallinas ponedoras y pollos de engorde.
- Utilización de aditivos en alimentos, balanceados para gallinas ponedoras y pollos de engorde.
- Determinación de la calidad nutricional de materias primas y alimentos balanceados en la alimentación de rumiantes y monogástricos.

La duración promedio de la maestría consiste en cinco ciclos a tiempo completo en un máximo de cuatro años. El posgrado tiene tres estudiantes activos hasta diciembre del 2017, tres estudiantes egresados(as) (no graduados o graduadas) hasta diciembre del 2018 y una persona graduada durante el periodo del 2009 y 2017.

Resultados:

El Posgrado en Ciencias Agrícolas y Recursos Naturales reportó 107 personas graduadas en el periodo 2001-2016, luego del proceso de depuración de la información, se enviaron 104 cuestionarios, al finalizar el trabajo de cambio se recibieron 57 cuestionarios, los cuales representan una cobertura de 54,8%.



I. Titulación previa al posgrado

En la actualidad, existe una tendencia al crecimiento del sistema universitario a raíz de la enorme expansión y difusión del conocimiento, así como a la progresiva diferenciación y fragmentación disciplinar, lo que ha provocado un incremento en las estructuras y las áreas académicas (Carvajal, 2010). Estos fenómenos favorecen la complejidad de las demandas, y por ende, se gesta la necesidad de encontrar espacios interdisciplinarios en búsqueda de respuestas a los nuevos retos.

En la naturaleza de estos nuevos planteamientos, resulta indispensable conocer la titulación de las personas que ingresan a un posgrado con el fin de recopilar los alcances y aportes que estas pueden suponer en su desarrollo académico y en el proceso investigativo; esto a razón de que las titulaciones de grado incluyen exclusivamente, enseñanzas básicas, de formación general, orientadas al ejercicio profesional y a su desarrollo, pero no especializadas. Mientras que las de posgrado, atienden a la especialización académica o profesional y al desarrollo de la competencia investigadora (Manzo et al., 2006).

Con esto, se puede entender la necesidad de que como posgrado se marque un esquema del desarrollo académico de las personas estudiantes, para así contribuir en el proceso investigativo y el aporte que significan los estudios de grado maestría y doctorado para el desarrollo de la Universidad y de la sociedad como un todo, transformando los encuentros en espacios de transformación del conocimiento (Carvajal, 2010).

Ante la consulta ¿cuál fue el mayor grado académico del cual usted se tituló, antes de ingresar a la maestría? El 8,8% de las personas graduadas ya tenía el nivel de titulación de maestría y al 42,1% le precedía el grado de bachillerato.



Cuadro No. 42

Posgrado en CARN: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según mayor grado académico obtenido antes de ingresar al posgrado. 2019.

Grado Académico	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bachillerato	24	42,1	42,1
Licenciatura	26	45,6	87,7
Especialidad de Posgrado	2	3,5	91,2
Maestría	5	8,8	100,0
Total	57	100,0	

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR.

La mayoría de las personas graduadas de este posgrado obtuvieron su último título de grado en las carreras de Agronomía, Biología y Biotecnología. El detalle de las carreras mencionadas se presenta en el Anexo B.

Como se observa en el cuadro siguiente, el 49,1% obtuvieron su titulación previa de la Universidad de Costa Rica.

**Cuadro No. 43****Posgrado en CARN: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según universidad en la cual obtuvo su último título de grado (Bachillerato o Licenciatura). 2019.**

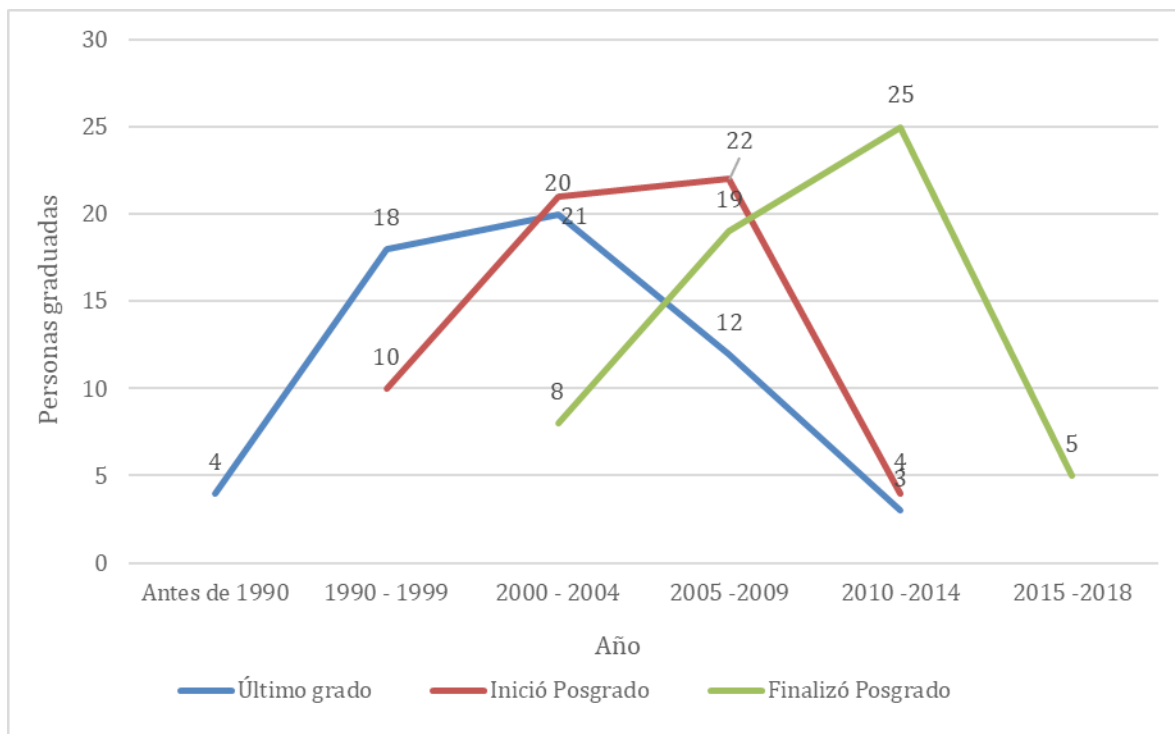
Universidad	Frecuencia	Porcentaje
Instituto Tecnológico de Costa Rica (TEC)	15	26,3
Universidad de Costa Rica (UCR)	28	49,1
Universidad Nacional de Costa Rica (UNA)	7	12,3
Universidad Estatal a Distancia (UNED)	2	3,5
Universidad pública o privada fuera de Costa Rica	5	8,8
Total	57	100,0

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR.

En la siguiente ilustración se muestra la distribución absoluta de las personas graduadas en tres momentos: el año en que obtuvo su último título de grado (Bachillerato o Licenciatura), el año en que inició y el año en que finalizó sus estudios en este posgrado. Nótese como la mayoría tuvo su último grado en el período 2000-2004.

Ilustración No. 17

Posgrado en CARN: Distribución absoluta de las personas graduadas según año en que obtuvo su último título de grado, año en que inició y año en que finalizó sus estudios de posgrado. 2019.



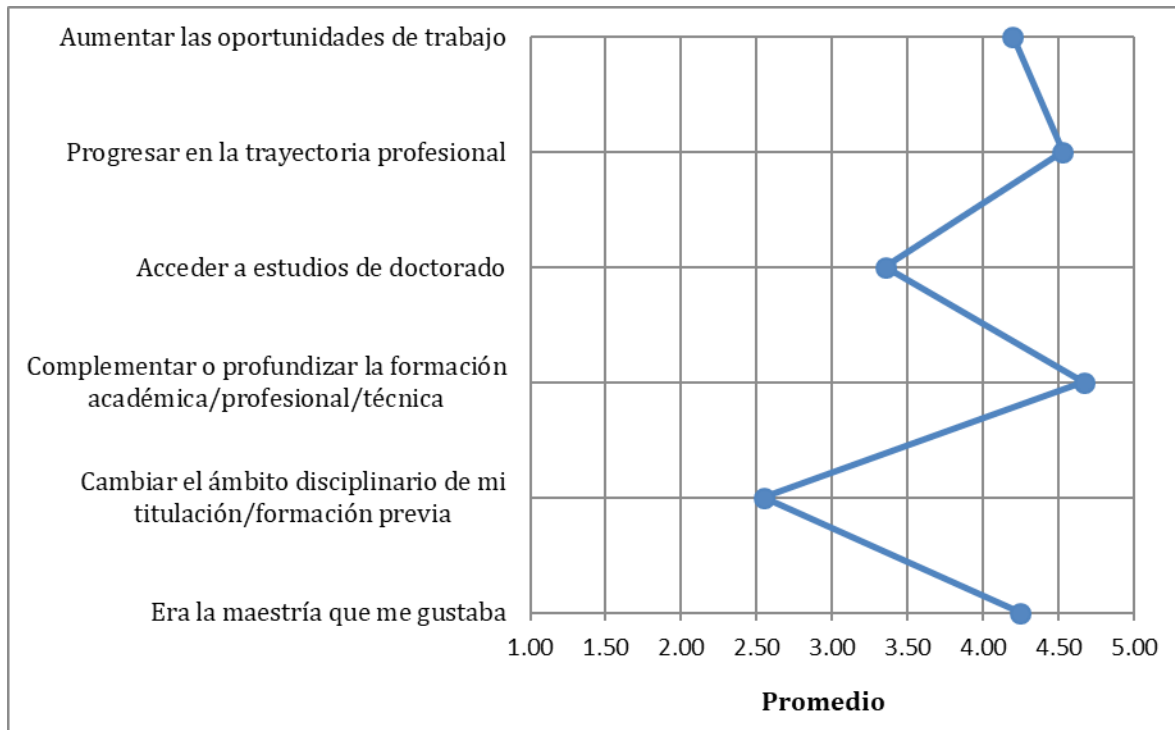
Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR.

II. Motivación para cursar los estudios de maestría

En relación con la motivación para cursar el posgrado, las personas graduadas dan mayor importancia a aspectos como complementar o profundizar la formación académica, profesional o técnica, progresar en la trayectoria profesional y al gusto por la maestría. Por su parte, el motivo de cambiar el ámbito disciplinario tiene la valoración promedio menor (2,5).

Ilustración No. 18

Posgrado en CARN: Valoración promedio de las personas graduadas a la importancia de los motivos para cursar el posgrado. 2019.



Nota: El promedio puede variar entre 1 y 5, donde 1=Ninguna importancia y 5 =Total importancia.

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR.

III. Situación laboral previa a la maestría

En el contexto académico actual, el desarrollo laboral se traduce en las capacidades para desempeñar con eficiencia una actividad, movilizandolos conocimientos, habilidades y destrezas (Carvajal, 2010); asimismo, en aplicación con el proceso educativo e investigativo, supone el aporte de soluciones a las problemáticas del contexto social.

Reconocer la situación laboral previa a la maestría, es de interés debido a la construcción de experiencias y significados, esto de acuerdo con los postulados del aprendizaje significativo de Ausubel (Cuevas de la Garza y de Ibarrola Nicolín, 2013), en donde se valoran los aprendizajes construidos por las personas estudiantes en espacios ajenos al contexto educativo, y en el cómo los desafíos que en estos se presentan, vienen a nutrir el desarrollo académico, así, desde esta perspectiva, las experiencias laborales previas permiten la extrapolación del conocimiento y favorecen la gestión del proceso educa-



tivo a partir de experiencias y significados del entorno, es por ello, la importancia de, desde el Sistema de Estudios de Posgrado, evaluar la situación laboral de la población estudiantil previa a la incorporación a los estudios de maestría.

La mayoría de las personas graduadas de este posgrado (64,9%) eran estudiantes a tiempo completo o trabajaron en algún trabajo intermitente durante sus estudios de grado (bachillerato o licenciatura).

Cuadro No. 44

Posgrado en CARN: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según si trabajó por lo menos dos años durante sus estudios de grado (Bachillerato o Licenciatura). 2019.

¿Trabajó por lo menos dos años durante sus estudios de grado, es decir, mientras cursaba su bachillerato o licenciatura?	Frecuencia	Porcentaje
No, era estudiante a tiempo completo o trabajé en algún trabajo intermitente	37	64,9
Sí, trabajé como mínimo dos años seguidos durante mis estudios de grado (bachillerato o licenciatura)	20	35,1
Total	57	100,0

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR.

Ahora bien, tomando como referencia el lapso comprendido entre la graduación de la primera titulación de grado (bachillerato o licenciatura) y la graduación del posgrado, el 82,5% de las personas trabajó durante al menos un año, ese porcentaje se reduce a un 57,9%, cuando se considera si el trabajo era a tiempo completo y relacionado con los estudios previos a la maestría.



Cuadro No. 45

Posgrado en CARN: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según si trabajó al menos un año en el lapso entre la graduación de la primera titulación (Bachillerato o Licenciatura) y la graduación del posgrado. 2019.

Trabajó al menos un año en el lapso entre la graduación de la primera titulación y la graduación del posgrado	Frecuencia	Porcentaje
No trabajé o lo hice en algún trabajo intermitente	10	17,5
Sí, trabajé a tiempo parcial en un trabajo relacionado con los estudios previos a la maestría	11	19,3
Sí, trabajé a tiempo completo en un empleo relacionado con los estudios previos a la maestría	33	57,9
Sí, trabajé a tiempo completo en un empleo no relacionado con los estudios previos a la maestría	3	5,3
Total	57	100,0

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR.

IV. Situación laboral actual (posterior a la graduación de la maestría)

Respecto al proceso que significa la enseñanza superior, es de interés reconocer que este actúa como agente que facilita el acceso a mayores oportunidades laborales, esto a raíz de la formación completa y adecuada que ofrece a las personas graduadas. No obstante, los procesos de inserción laboral de esta población de posgrado se caracterizan por su alto nivel de heterogeneidad al existir multitud de factores académicos laborales y personales que pueden repercutir en sus oportunidades de trabajo (Ignisci, 2013). Esta complejidad se puede analizar y valorar mediante herramientas entre las que se encuentran los ESPG.

En relación con lo anterior, es de reconocer el aporte que significan las universidades públicas para la sociedad, así como su gestión en el contexto laboral, esto desde la enorme fuente de reclutamiento de personal capacitado y competente para afrontar las nuevas exigencias en el mundo del trabajo (Carrillo, Romero, Vuelvas y Villegas, 2011).



También, es de interés que la universidad no transmite sólo enseñanzas teóricas que emanan estrictamente de sus currículos de grado, sino otro tipo de conocimiento fuera del espacio académico, esto desde el rescate de aspectos de la formación que apuntan a fortalecer conductas y valores relacionados con aspectos actitudinales y emocionales de las personas estudiantes y de las graduadas (Ignisci, 2013).

Así, la formación que se adquiere en la universidad es uno de los factores determinantes para el desempeño profesional, sin embargo, una vez en el campo laboral, pueden emerger diversas situaciones que evidencian si fue suficiente la preparación en algún campo específico, o si es necesario adquirir nuevos conocimientos y habilidades ante la aparición de nuevas herramientas para ejercer la profesión, razón por la cual, los ESPG constituyen una valiosa e imprescindible herramienta, al ser una fuente de información sobre el aporte de la universidad hacia sus egresados.

El 96,5% de las personas graduadas de este posgrado se encontraba trabajando al momento de esta consulta. Respecto de las personas que indican que no están trabajando, pero que sí trabajaron después de graduarse de la maestría, una tenía menos de seis meses de estar buscando trabajo mientras que la otra no busca trabajo porque está realizando estudios de doctorado, es jubilada o se encuentra inactiva.

Cuadro No. 46

Posgrado en CARN: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según si trabaja actualmente. 2019.

Trabaja actualmente	Frecuencia	Porcentaje
Sí	55	96,5
Ahora no, pero sí trabajé después de graduarme de la maestría	2	3,5
Total	57	100,0

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR.

Las preguntas siguientes consideran la situación laboral en relación con el trabajo actual principal (en caso de que tenga más de uno) o bien, el último trabajo que tuvo una vez finalizada la maestría.

El 21,0% de las personas indicaron haber empezado a trabajar antes del año 2000, en tanto que el 54,4% lo hace desde el año 2005.

**Cuadro No. 47****Posgrado en CARN: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según año en que empezaron a trabajar. 2019.**

Año	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Antes de 1990	6	10,5	10,5
1990 - 1999	6	10,5	21,0
2000 - 2004	14	24,6	45,6
2005 -2009	19	33,3	78,9
2010 -2014	9	15,8	94,7
2015 -2018	3	5,3	100,0
Total	57	100,0	

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

En cuanto al sector en el cual laboran, la gran mayoría de las personas graduadas de este posgrado (70,1%) lo hacen en el Gobierno Central o en instituciones autónomas o semiautónomas. Poco más de la cuarta parte trabaja en la empresa privada o en empresa propia.

**Cuadro No. 48****Posgrado en CARN: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según sector en que trabajan. 2019.**

Sector	Frecuencia	Porcentaje
Autónoma o semiautónoma	30	52,6
Gobierno central	10	17,5
Privada	13	22,8
Propia	3	5,3
No responde	1	1,8
Total	57	100,0

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

En cuanto a la rama de actividad en la que se clasifica la institución en la que labora o la actividad que realiza, más de la mitad se dedica a actividades de agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (50,9%), la siguiente rama de mayor importancia relativa es la de enseñanza además de actividades profesionales, científicas y técnicas.



Cuadro No. 49

Posgrado en CARN: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según rama de actividad económica en que trabajan. 2019.

Rama de actividad económica	Frecuencia	Porcentaje
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	29	50,9
Industrias manufactureras	1	1,8
Actividades profesionales, científicas y técnicas	13	22,8
Enseñanza	14	24,6
Total	57	100,0

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

Las funciones en las que destacan las personas graduadas de este posgrado se concentran en investigación y desarrollo, seguida de docencia tal y como se aprecia en el cuadro siguiente:



Cuadro No. 50

Posgrado en CARN: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según nivel de responsabilidad respecto de otras personas con las que trabaja o trabajaba. 2019.

Funciones	No		Sí	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Dirección / Gestión	43	75,44	14	24,56
Comercial o logística	51	89,47	6	10,53
Docencia	26	45,61	31	54,39
Investigación y Desarrollo	7	12,28	50	87,72
Asistencia médica y social	57	100,00	0	0,00
Diseño, arte	56	98,25	1	1,75
Funciones técnicas	41	71,93	16	28,07
Otras funciones (administrativas)	45	78,95	12	21,05
Funciones no calificadas (auxiliares)	54	94,74	3	5,26

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019

Solamente 2 personas (3,5%) se consideran como profesionales liberales, es decir, trabajan por cuenta propia. De las personas asalariadas por un patrono, el 71,9% tiene un nombramiento permanente mientras que el 22,8% tiene un contrato temporal.

**Cuadro No. 51****Posgrado en CARN: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según tipo y duración de contrato. 2019.**

Tipo de contrato	Frecuencia	Porcentaje
Nombramiento permanente / Indefinido / En propiedad	41	71,9
Independiente (Usted es su empleador(a))	2	3,5
Nombramiento temporal (interino / contrato a plazo fijo)	13	22,8
Becario	1	1,8
Total	57	100,0

Duración del contrato	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 6 meses	1	1,8
Entre 6 meses y 1 año	7	12,3
Más de 1 año	5	8,8
Indefinido	41	71,9
Independiente	2	3,5
Becario	1	1,8
Total	57	100,0

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

En cuanto a la jornada laboral, el 91,2% tiene o tuvo una jornada laboral a tiempo completo (40 horas semanales o más) mientras que solamente el 7,1% restante trabaja o trabajó tiempo parcial (menos de 40 horas semanales).

**Cuadro No. 52****Posgrado en CARN: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según horas de trabajo por semana. 2019.**

Horas de trabajo a la semana (sin contar el tiempo para comer)	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Hasta 10 horas por semana	1	1,8	1,8
De 11 a 20 horas por semana	1	1,8	3,6
De 21 a 30 horas por semana	2	3,5	7,1
De 31 a menos de 40 horas por semana	0	0,0	7,1
40 horas semanales o más	52	91,2	98,3
No responde	1	1,8	100,0
Total	57	100,0	

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

Poco más de la cuarta parte de las personas graduadas (26,5%) requerían su titulación de maestría para realizar su trabajo, no obstante, la mayoría (61,8%) indica que su titulación específica previa a la maestría era suficiente.

Por otro lado, el 36,8% de los casos, el trabajo que realiza o que realizó era propio de su formación de Máster en CARN, igual porcentaje considera que necesitaba la titulación específica previa a la maestría, es decir la del grado (bachillerato o licenciatura).

**Cuadro No. 53****Posgrado en CARN: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según titulación académica requerida para el trabajo. 2019.**

Titulación académica requerida para el trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Tener el título de maestría	21	36,8
Mi titulación específica previa a la maestría (bachillerato / licenciatura / diplomatura / especialidad)	21	36,8
Sólo ser titulado universitario	12	21,1
No hacía falta titulación universitaria	3	5,3
Total	57	100,0

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

En cuanto al nivel de responsabilidad respecto de otras personas con las que trabaja o trabajó, la mayoría ocupan cargos de mando medio o jefatura, solamente un 8,8% dice trabajar en niveles de dirección o alta gerencia.

**Cuadro No. 54****Posgrado en CARN: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según nivel de responsabilidad respecto de otras personas con las que trabaja o trabajaba. 2019.**

Nivel de responsabilidad	Frecuencia	Porcentaje
Dirección / Alta gerencia	5	8,8
Mando medio o jefatura (jefe de área, de sección o de departamento, encargado / a, director/a, coordinador/a, etc.)	37	64,9
Sin responsabilidad sobre otras personas	15	26,3
Total	57	100,0

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

El 61,4% de las personas graduadas ganaban menos de \$3.000,00 dólares en su trabajo actual o el último que tuvo después de graduarse del posgrado. El 80,7% desempeña o desempeñó su trabajo en Costa Rica, la mayoría en la Meseta Central.

**Cuadro No. 55****Posgrado en CARN: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según ingreso mensual en dólares. 2019.**

¿Cuánto ganaba por mes?	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menos de \$1000	1	1,8	1,8
De \$1000 a menos de \$2000	17	29,8	31,6
De \$2000 a menos de \$3000	17	29,8	61,4
De \$3000 a menos de \$4000	11	19,3	80,7
De \$4000 a menos de \$5000	7	12,3	93,0
De \$5000 a menos de \$10000	3	5,3	98,2
\$20000 o más	1	1,8	100,0
Total	57	100,0	

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

**Cuadro No. 56****Posgrado en CARN: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según provincia o país en que trabaja o trabajaba. 2019.**

Provincia o país	Frecuencia	Porcentaje
San José	24	42,1
Heredia, Alajuela o Cartago	13	22,8
Guanacaste, Puntarenas o Limón	9	15,8
Centroamérica	2	3,5
Resto del mundo	9	15,8
Total	57	100,0

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

V. Valoración de la satisfacción en relación con su trabajo actual

En cuanto la satisfacción, como se ha mencionado en el apartado de referentes conceptuales, esta es entendida como la percepción que tiene la persona en cuanto al grado de cumplimiento respecto a sus necesidades o expectativas; en este caso específico, referido al actual trabajo de la persona graduada. Para ello, una persona puede encontrarse:

- Insatisfecha: cuando la persona considera que su trabajo no cumple con sus necesidades o expectativas.
- Satisfecha: cuando la persona considera que su trabajo coincide sus necesidades o expectativas.
- Muy satisfecho o complacencia: cuando la persona considera que su trabajo excede sus necesidades o expectativas.

En este sentido, Cuatrecasas (2010) sostiene que las instituciones educativas desarrollan competencias y aptitudes de las personas a través de la motivación hacia la mejora de la calidad y la satisfacción de sus expectativas. Por esta razón, las condiciones laborales, así como la satisfacción en este campo



pueden verse asociadas con el rendimiento de una persona según la enseñanza o formación recibida (Rodríguez, Núñez y Cáceres, 2010).

La satisfacción o insatisfacción en el trabajo se establece “en función de las discrepancias resultantes de las expectativas y la percepción del empleado, es decir, lo que él cree que debe recibir por su trabajo y lo que realmente obtiene (remuneración), lo que lo lleva a asumir una actitud hacia su trabajo” (Hernández, Pastor, y Solis, 2014, p. 2179).

Lo anterior, de acuerdo con Robbins (2000), implica que las personas graduadas con un alto nivel de satisfacción en su trabajo tenderán a manifestar actitudes positivas hacia este, rinden mucho más y contribuyen a mejorar el entorno laboral; caso contrario, las personas graduadas con un nivel de satisfacción bajo con sus empleos, posiblemente, mostrarán actitudes negativas hacia su trabajo, producirán menos y complicarán el ambiente laboral; esto en ocasiones se traduce en paros, marchas, huelgas, entre otras.

Por ello, la importancia de conocer la satisfacción de las personas graduadas con sus trabajos, ya que esta percepción se podría vincular con la manera en que la persona empleadora percibe el desempeño de esta población; es decir, si la persona graduada se encuentra satisfecha con su trabajo, la probabilidad de que la persona empleadora tenga una buena impresión del desempeño de esa persona graduada es alta.

Otro aspecto a considerar en cuanto a la relevancia de reconocer la satisfacción de las personas graduadas con su empleo es el poder relacionar las opciones de movilidad laboral que estas tienen luego de obtener una titulación de posgrado. Si la mayoría de las personas que contestaron el instrumento en línea aseguran estar satisfechas con su empleo actual, esto puede vincularse con que el tener un título de posgrado es coadyuvante para obtener e incluso permanecer (con posibilidades de ascenso o reconocimientos) en un trabajo que sea del agrado de las personas graduadas de posgrado.

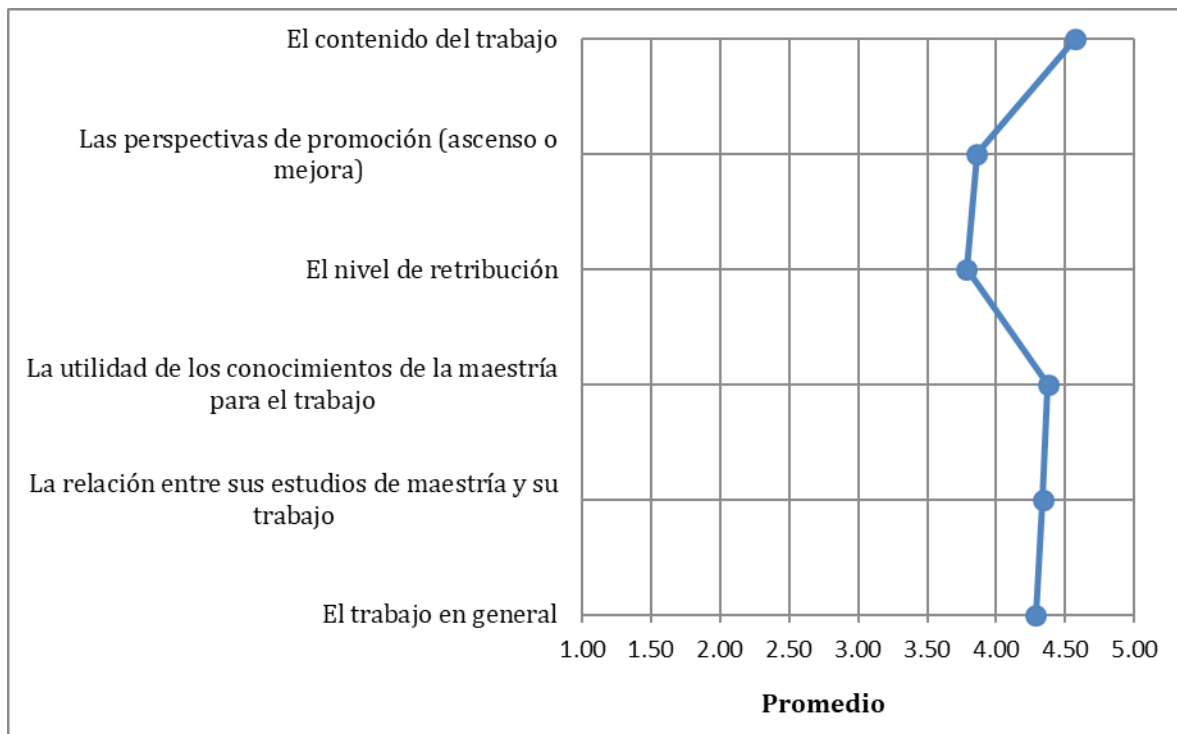
Algunas de las cualidades que hacen que las personas graduadas de posgrado se encuentren satisfechas con sus puestos de trabajo pueden ser: que se sientan bien recompensadas en cuanto a salario, que reciban algún tipo de incentivos o gratificaciones (como premios, por ejemplo), condiciones de trabajo adecuadas según sus criterios, posibilidades de ascenso, trato cordial entre colegas de trabajo y jefaturas, flexibilidad, relación con sus estudios, entre otras (Rodríguez et al., 2010).

Para el presente estudio, luego de hacer un recorrido por las características del ámbito laboral de las personas graduadas, se consultó qué tan satisfecho o satisfecha se encuentra con su trabajo actual. El

aspecto que mayor satisfacción genera es el contenido del trabajo, mientras que el de menor satisfacción corresponde a las perspectivas de promoción (ascenso o mejora) y al nivel de retribución, no obstante, la valoración promedio de la satisfacción con el trabajo en general es de 4,3 en una escala de 1 a 5, donde 1 significa nada satisfecho(a) y 5 representa muy satisfecho(a). Todas las valoraciones promedio se ubican por encima de 3,5.

Ilustración No. 19

Posgrado en CARN: Valoración promedio de las personas graduadas a la satisfacción en el trabajo. 2019.



Nota: El promedio puede variar entre 1 y 5, donde 1= Nada satisfecho(a) y 5 =Muy satisfecho(a).

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

VI. Progreso entre la experiencia pre maestría y post maestría

Se considera necesario valorar la percepción de la población estudiantil en cuanto a los cambios que han percibido después de obtener su maestría. Unda y Ramos (2017), señalan que la percepción de las personas graduadas de maestría varía de acuerdo con la participación que se les haya dado a



estas en los procesos de desarrollo de su formación, ya que este aspecto juega un papel importante en la motivación del estudiantado. Asimismo, aseguran que, si cuando las expectativas que tenían previas al inicio de la maestría no se cumplen o son inferiores al final de esta, existirá insatisfacción con su posgrado. Es relevante valorar esta percepción de progreso o cambios respecto a la obtención de un posgrado ya que la universidad debería encontrarse en la capacidad de adaptar dichas expectativas estudiantiles a la realidad del proceso formativo, con el fin de motivar a esta población y evitar los deseos de abandono; esto, a su vez, se traduce en indicadores de calidad educativa (Unda y Ramos, 2017).

Existen diversas razones por las que una persona universitaria de carrera decide llevar a cabo un posgrado. En el contexto globalizado en el que se vive, se requiere la especialización del recurso humano para su superación tanto personal como profesional, con el objetivo de dar solución a múltiples problemáticas que aquejan a la sociedad o de tener mejores empleos o niveles de competencia (Espinoza y González, 2014). Desde otra perspectiva, las mismas autoras plantean que las tasas de desempleo son otra de las causas que llevan a la población estudiantil a querer optar por una maestría; ya que se piensa que contar con una titulación de posgrado aumenta las posibilidades de conseguir un trabajo y que este sea mejor remunerado a que si no se tuviera dicho grado académico.

De las personas graduadas, el 45,6% cambiaron de trabajo o de institución a partir de su graduación de la maestría y respecto del trabajo previo al inicio de la maestría. Mientras que un porcentaje similar 43,9% indican haber tenido alguna promoción laboral en la empresa después de cursar el posgrado en CARN.

VII. Valoración del progreso

Para valorar el progreso que representa la titulación en esta maestría, se consultó a las personas graduadas si su trabajo actual ha mejorado, o bien, si espera que vaya a mejorar respecto del trabajo previo al inicio de la Maestría, en cuanto a diferentes aspectos. La mayoría tienen expectativas de mejora en su categoría profesional y en su retribución económica anual.

**Cuadro No. 57**

Posgrado en CARN: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según aspecto en que su trabajo actual ha mejorado o espera que vaya a mejorar respecto del trabajo previo al inicio de la maestría. 2019.

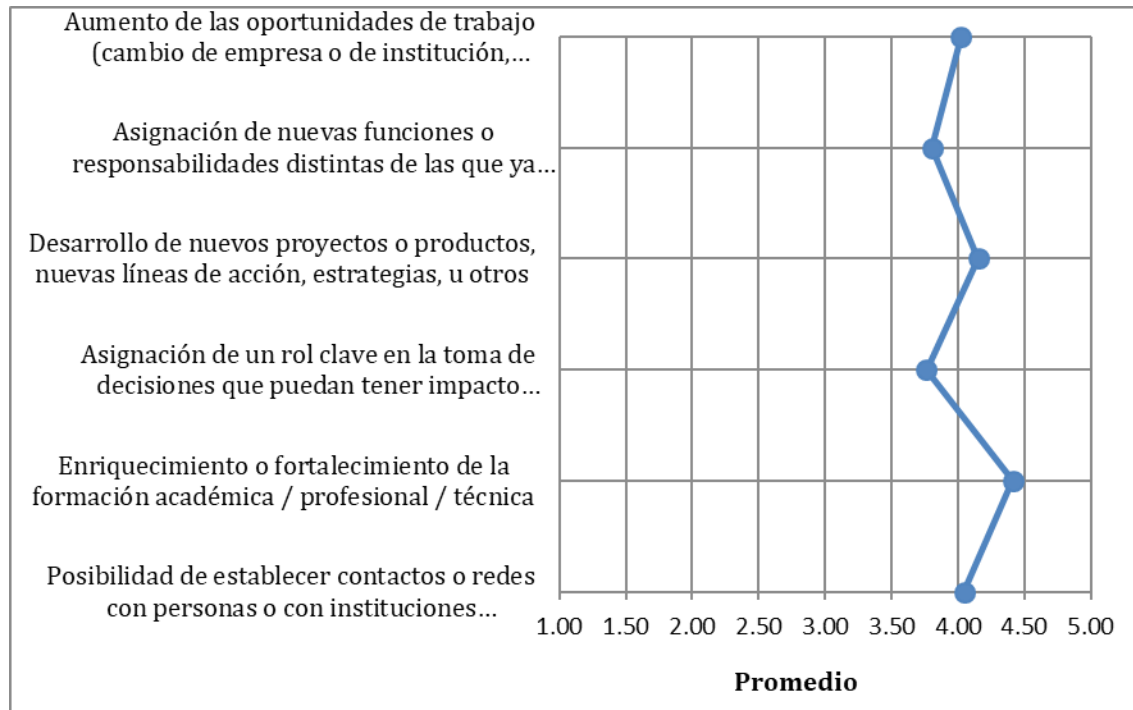
Aspecto	Sí		No		No sabe	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Tipo de contrato	25	54,35	15	32,61	6	13,04
Retribución económica anual	30	65,22	8	17,39	8	17,39
Incremento en tiempo de dedicación (horas semanales)	20	43,48	22	47,83	4	8,70
Su categoría profesional	33	71,74	10	21,74	3	6,52

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

Ahora, en cuanto al principal beneficio obtenido al graduarse de la maestría, las personas graduadas valoran el enriquecimiento o fortalecimiento de la formación (académica/profesional/técnica), seguido del desarrollo de nuevos proyectos o productos, nuevas líneas de acción, estrategias, u otros. Todos los aspectos tienen valoraciones promedio por encima de 3,5 en una escala de 1 a 5.

Ilustración No. 20

Posgrado en CARN: Valoración promedio de las personas graduadas a beneficio que ha obtenido al graduarse de la maestría, según aspecto. 2019.



Nota: El promedio puede variar entre 1 y 5, donde 1= Ningún beneficio y 5 = Total beneficio

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

VIII. Competencias desarrolladas en la maestría

Es imprescindible retomar el término “competencias”⁶; estas han sido abordadas desde distintos ámbitos: psicológico, cognitivo, conductual, cultural, entre otros. Referido a la educación superior, las competencias han sido más dirigidas hacia el ámbito investigativo, el Proyecto Tuning de América Latina (2011-2013) es uno de los que respalda esta afirmación; es en el nivel de posgrado que el estudiante refuerza sus procesos de investigación a partir de “un bagaje de conocimientos, experiencias y percepciones de la investigación” (Balderas, 2017, p. 2).

El Proyecto Tuning de América Latina (2011-2013) sostiene que las competencias,

⁶ Este concepto fue abordado en el capítulo de marco referencial.



(...) representan una combinación de atributos con respecto al conocer y comprender (conocimiento teórico de un campo académico); el saber cómo actuar (la aplicación práctica y operativa a base del conocimiento); y el saber cómo ser (valores como parte integrante de la forma de percibir s los otros y vivir en un contexto). Este nuevo enfoque, además de no centrarse exclusivamente en los contenidos teóricos de un área del conocimiento, tiene una ventaja adicional que consiste en determinar las metas a lograrse en la formación de un profesional, es decir, ‘el qué’ y en dejar en libertad el ‘cómo’, primordial en el ambiente universitario de autonomías académicas (p. 25).

Lo anterior, según Balderas (2017) resulta en la vinculación de conocimientos o saberes, habilidades y destrezas para desarrollar tareas y actividades de distinta índole, y de diversas disciplinas o áreas científicas. Para Beneitone, Esquetini, González, Marty, Siufi y Wagenaar, (2007) las competencias a lo largo de la formación implican “la necesidad de desarrollar: el pensamiento lógico, la capacidad de investigar, el pensamiento estratégico, a la comunicación verbal, el dominio de otros idiomas, la creatividad, la empatía y la conducta ética” (p. 41).

A partir de la lectura de múltiples autores como los mencionados y de otros, tales como Orellana Y Sanhueza (2011), se reconocen ciertas competencias que se asocian estrechamente con el ámbito de los posgrados, ya que destacan el componente investigativo científico. Por ejemplo: formación teórica y práctica, trabajo multidisciplinar en equipo, liderazgo, resolución de problemas, toma de decisiones, pensamiento crítico, entre otras.

En el instrumento contestado en línea, en promedio, las personas graduadas coinciden en que la formación teórica es la competencia en la cual existe mayor brecha entre el nivel de formación recibido y la utilidad para el trabajo, la siguiente brecha mayor se ubica en el desarrollo de la capacidad en documentación e identificación de fuentes y recursos científicos. Siendo el nivel de formación recibida mejor valorado que la utilidad en el sitio de trabajo en 8 de las 14 competencias consultadas.

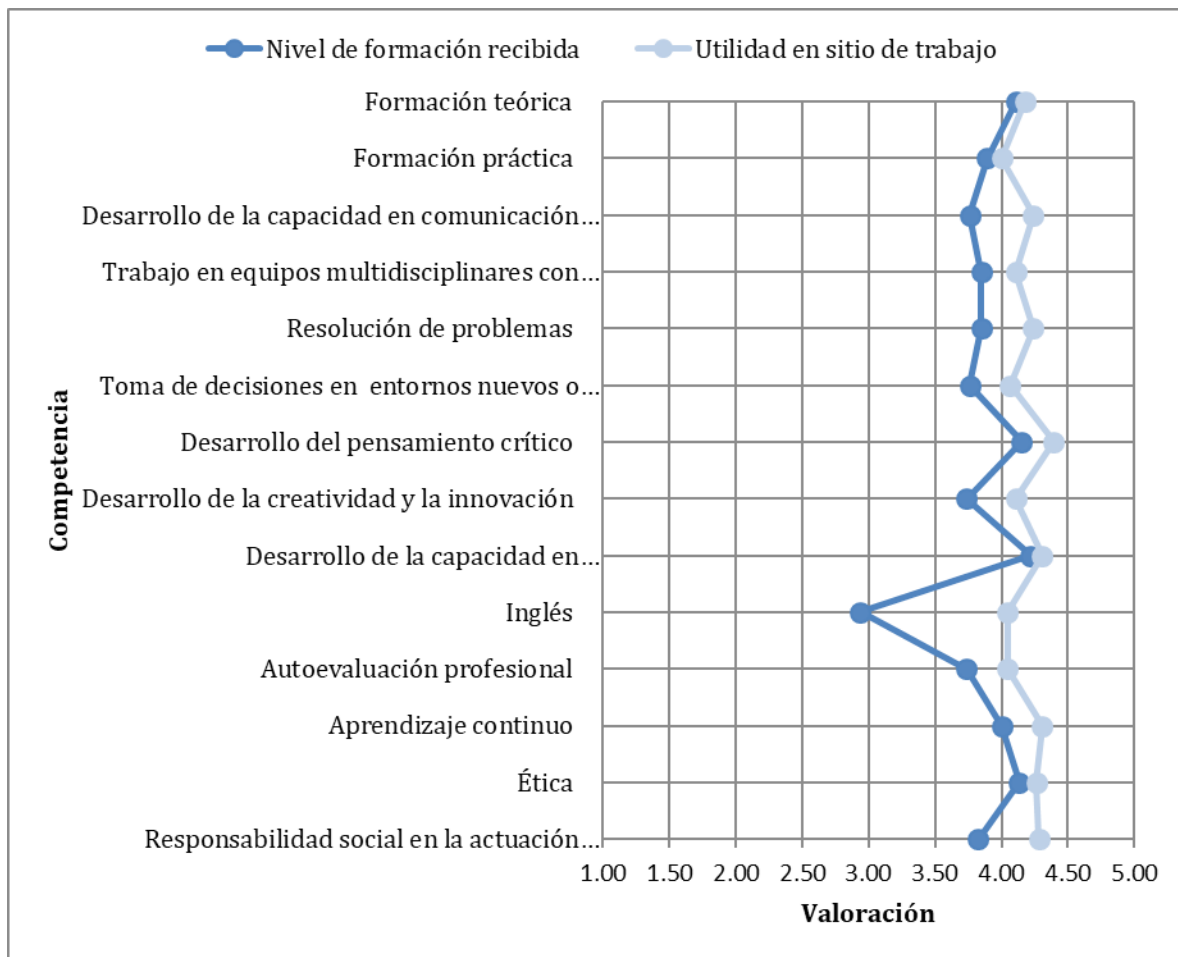
De las 34 personas que respondieron a esta consulta, el 78,9% elegirían de nuevo la Universidad de Costa Rica si tuvieran que empezar de nuevo los estudios de posgrado, una proporción similar, aunque ligeramente menor 71,9% elegiría de nuevo la misma maestría.

Para valorar el nivel de formación recibido en la maestría y su utilidad en su sitio de trabajo, se solicitó la puntuación, de 1 a 5, donde 1 es el valor más bajo y 5 el más alto, en diferentes aspectos.

En promedio, las personas graduadas coinciden en que en todas las competencias, la valoración promedio del nivel de formación está por debajo de la valoración promedio de la utilidad en el trabajo. Las competencias que presentan las mayores brechas son inglés, desarrollo de la capacidad en comunicación oral o escrita y responsabilidad social en la actuación profesional. Por el contrario, la formación teórica y práctica, son las que presentan la menor brecha

Ilustración No. 21

Posgrado en CARN: Valoración promedio del nivel de formación recibida y utilidad para el sitio de trabajo, según aspecto. 2019.



Nota: El promedio puede variar entre 1 y 5, donde 1= Muy bajo y 5 = Muy alto

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.



IX. Formación continua

Las personas que deciden estudiar un posgrado, por lo general, tienen un alto sentido de superación profesional e incluso personal. El recurso humano de las instituciones de educación superior, en este caso particular, la población estudiantil, requiere de voluntad, esfuerzo, y compromiso para lograr sus metas académicas y con ello conseguir esas oportunidades de crecimiento en conocimientos. La educación continua permite entre otras cosas, “cubrir las necesidades de la sociedad en su área de competencia” (Izquierdo y Schuster, 2000, p. 1).

Los autores citados supra, señalan que la educación continua puede ser vista desde dos aristas en el campo de la función educativa:

- a) La concepción de la educación como un proceso permanente, a lo largo de la vida, que involucra a la persona de manera integral, que supone que la necesidad de aprender no es finita y que se relaciona con cualquier tipo de actividad productiva en el ser humano, como un elemento esencial en la marcha de la civilización.
- b) La interpretación sobre la evolución que históricamente han tenido en el mundo las formas de concebir las ocupaciones y profesiones y las distintas estrategias que las sociedades han puesto en marcha para formar nuevos profesionales y garantizar su calidad. (p. 2).

En este sentido, es importante valorar la educación continua de las personas graduadas, debido a que esto demuestra el deseo de actualización de esta población; a su vez, si como parte de esa continuidad en su formación seleccionan, de igual manera, a la Universidad de Costa Rica esto podría vincularse con una buena experiencia vivida en sus estudios de grado y posgrado. Por otra parte, sería también interesante indagar con mayor profundidad cuáles son las razones por las cuales las personas graduadas que sí continúan estudiando un doctorado no lo hacen en la UCR; esto podría deberse a factores diversos, tales como: horarios, costos, no se imparte el doctorado que desean, entre otras.

El 82,5% de las personas graduadas continua su proceso de formación, la mayor proporción se dedica a sus estudios de doctorado. Si se toma como referencia la cantidad de personas que continúan estudiando, solamente el 10,6% sigue en la Universidad de Costa Rica.

**Cuadro No. 58****Posgrado en CARN: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según si continúa estudiando después de terminar los estudios de maestría. 2019.**

Continúa estudiando	Frecuencia	Porcentaje
No	10	17,5
Sí, los estudios de doctorado	27	47,4
Sí, otra maestría	1	1,8
Sí, otra carrera	1	1,8
Sí, otros cursos de formación	18	31,6
Total	57	100,0

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

Las personas que cursan el doctorado lo financian con ingresos provenientes de becas, de su trabajo como docente o investigador(a) en la universidad o de su trabajo, sea éste en el ámbito de los estudios de la maestría o no. Respecto de las personas que continuaron sus estudios de doctorado, el 77,8% considera que el doctorado que cursa está relacionado con su maestría.

Ante la consulta, ¿en qué áreas cree que el programa de posgrado debería ofrecer actividades de actualización profesional o formación continua, para las personas graduadas de la maestría? Las personas graduadas ofrecen el siguiente listado:

- Inglés práctico
- Tecnología
- Seminarios de realidad agrícola nacional. -Seminarios de realidad agrícola internacional.
- Talleres de actualización en áreas específicas: diagnóstico de fitopatógenos, manejo de enfermedades, producción ecológica. -Manejo de agroquímicos.
- Preparación ante la variabilidad climática y el cambio climático.



- Nuevas herramientas de diagnóstico fitosanitario. Geoprocesamiento y análisis de la información fitosanitaria. Fisiología del estrés vegetal
- Actualización en tecnologías más limpias
- Apoyando resultados de investigaciones recientes.
- Bioinformática y secuenciación de nueva generación... Herramientas de mejoramiento genérico (fusión de células, micromanipulación y edición genética). Metagenómica y pirosecuenciación.
- Bioinformática, programación y simulación en R, Seminario de Realidad Nacional, emprendedurismo
- Biología Molecular Manejo de Recursos Filogenéticos.
- Biología sintética.
- Cambio climático.
- Biotecnología de suelos Bioinformática.
- Biotecnología, molecular.
- Certificaciones de gestión de calidad (orgánica, bpa, inocuidad, etc).
- Charlas con profesionales del exterior Pasantías o tesis en el exterior.
- Competencias para la vida Manejo y resolución de conflictos Negociación.
- Administración de negocios Emprendimiento e innovación.
- Cursos de actualización de herramientas bioinformáticas, por ejemplo.
- Cursos de actualización en riego, manejo de suelos.
- Cursos Internacionales.
- Emprendedurismo, innovación, búsqueda de fuentes de financiamiento.
- En Estadística y Diseño Experimental, Manejo y Conservación de Suelos, Microbiología Agrícola.
- En competencias blandas, trabajo de redes de conocimiento.
- En formulación y diseño de dietas.
- En sistemas de información geográfica.
- Es importante la actualización en tecnologías nuevas en las diferentes áreas de la Protección de Cultivos.
- Estadística.
- Estadística, bioinformática, genómica.



- Inglés, ya que en la maestría es muy básico el nivel requerido.
- Innovación, emprendimiento y ética.
- Manejo de datos y programación.
- Manejo de datos: sistemas de información geográfica, estadística aplicada, manejo de herramientas para administración de información y análisis de la misma.
- Manejo de técnicas actuales.
- Más énfasis en fitopatología tanto en identificación a nivel de laboratorio como en campo.
- Mayor actualización en temas de interés, mayores oportunidades de trabajo.
- Me parece que eso va a depender del área de trabajo de cada persona. En mi caso creo que cursos en Estadística ayudarían mucho o nuevos softwares utilizados para el análisis de datos. También cursos en el empleo de nuevas técnicas moleculares.
- Mejoramiento genético. Recursos genéticos.
- Minimizar dependencia de insumos externos. Menor dependencia de sistemas externos de producción. Menor efecto negativo de los sistemas de producción al medio ambiente.
- MIP.
- Muy difícil, porque según el interés o propósito de la persona cambia ese interés. La gente pro-empresa y que buscan negocio ("hacer plata" como dicen) quieren más herramientas prácticas de administración y emprendedurismo, de conocer las leyes y trámites para realizar un negocio; todo muy aplicado. Para los de interés más académico-científico, pues cursos de mayor profundidad en la parte de ciencia, de nuevas técnicas, de estadística profunda y análisis de datos (big data, bioinformática, programación, Python. Por mi experiencia ahora trabajando en academia, creo que la maestría debería dar herramientas administrativas (que no me gustan y es mi frustración con el trabajo) pero es la realidad del diario que hacer. Más que realizar la parte de investigación ("wet bench" en el lab), análisis de datos y escritura de papers (lo que me interesa y lo que me gusta), se va mucho tiempo en aspectos de gestión-administración del proyecto, presupuestos, cotizaciones, compras, inventarios, coordinando arreglos de equipos, gestionando mejoras al laboratorio, aplicando por fondos, y un sin número de cartas y otros trámites. El manejo de recurso humano (aunque sea las horas estudiantes/asistente y también algún técnico de laboratorio) es importante que le enseñen a uno, porque es otro serio problema que uno se enfrenta sin ninguna preparación o experiencia.



- Nanotecnología, biología molecular, uso drones, gps enfocado en manejo enfermedades. Abordar y su relación con plagas.
- Nueva Tecnología para el monitoreo de variables agronómicas, por ejemplo, tecnología para medición de variables fisiológicas y agroclimatología aplicada, es decir, no teoría sino como relacionar las variables ambientales con la respuesta fisiológica de los cultivos. Manejo de bases de datos (climatología y respuesta fisiológica), análisis de casos reales, no teoría.
- Nuevas tecnologías digitales.
- Para mi caso particular, sería oportuno la actualización de conocimientos en nutrición animal y mi sugerencia, de que estas actividades de actualización o formación; se pudieran hacer a través de cursos en línea.
- Por ser en el énfasis de suelos más de actualización podría favorecer la reunión de egresados para poder formar redes tan importantes hoy. Yo estoy muy desconectado de los compañeros de maestría y me gustaría poder compartir y saber que están haciendo y donde están trabajando los demás.
- Registro de productos.
- Seguimiento de los graduados.
- Suelos y geomorfología Fisiología vegetal en relación con la absorción de nutrientes
- Temas de especialidad e innovación tecnológica.
- Tengo 9 años de haberme graduado de la Maestría. Tal vez mi opinión no está actualizada con las actividades de la maestría. Sin embargo, lo que podría decir al respecto es la necesidad de realizar más intercambios estudiantiles, aún dentro del país a nivel interuniversitario, de manera que los estudiantes desarrollen una visión más completa de lo que es trabajo interdisciplinario, o simplemente en un ambiente diferente con distintas formas de pensar o de realizar proyectos de investigación y de igual manera que establezcan y desarrollen conexiones profesionales al menos a lo largo del país.

X. Movilidad

La internacionalización de la educación superior en el siglo XXI se ha convertido en uno de los pilares más importantes en el campo educativo, como respuesta a la apertura económica y diplomática de los países, es por esto que se considera de interés el aporte que los posgrados realizan en pro de la movilidad académica de las y los estudiantes.



Así, la movilidad académica se entiende como “los procesos dirigidos a promover experiencias académicas y culturales distintas a las que ofrece la institución de origen de las personas estudiantes, con el propósito de ampliar su visión del mundo y desarrollar habilidades para la comunicación intercultural” (García, Alcaraz y Torres, 2014, p. 50).

Su objetivo se desarrolla desde el planteamiento de planes y programas de estudio pertinentes que contribuyan a que estudiantes avancen de manera exitosa en su formación profesional, mientras interiorizan aprendizajes significativos y competencias que les permitan el acceso a un mercado laboral dinámico, global y cambiante (González y Salgado, 2016).

También, la movilidad puede ser entendida como

(...) una estrategia institucional que promueve que los estudiantes de licenciatura y posgrado realicen estancias cortas o semestrales en otras universidades nacionales e internacionales con la finalidad de cursar experiencias educativas, llevar a cabo acciones de investigación, realizar prácticas profesionales o cualquier otra actividad que implique reconocimiento curricular (Universidad Veracruzana, 2013, párr. 1).

Esta, es considerada como uno de los principales referentes de los procesos y estrategias de cooperación educativa, y, además de ser expresión directa de la colaboración entre instituciones y estructuras gubernamentales, constituye un elemento importante del conjunto de políticas educativas en materia de la internacionalización de la educación superior (Palma, 2013).

En las últimas tres décadas se ha desarrollado la movilidad estudiantil de los países emergentes latinoamericanos, observándose desplazamiento de estudiantes a países desarrollados debido a estatus económico, hegemonía del idioma inglés y fuentes de financiamiento para la educación superior (González y Salgado, 2016).

Dentro de la sociedad del conocimiento también ha habido avances por la modificación de sistemas de aprendizaje (aprendizaje por competencias) y la homologación de programas para que los conocimientos y habilidades de los egresados sean acordes al mercado laboral internacional, por el lado de la ciencia, la estructuración de cuerpos académicos que trabajan en proyectos multidisciplinarios con redes internacionales (Tinoco, 2008).

Con esto se reconoce que la internacionalización de la educación superior es un punto de partida para impulsar la movilidad internacional de estudiantes y docentes como la homologación de la curri-



cular, lo que permite generar igualdad de oportunidades para ingresar y mantenerse en el mercado laboral nacional e internacional.

La mayoría de las personas (66,7%) expresa no haber tenido experiencias de movilidad académica. Si se considera la cantidad de personas que respondieron en forma afirmativa a esta consulta (19) todas se han movilizadas en el ámbito internacional.

En cuanto a la movilidad laboral, el 45,6% ha participado en alguna experiencia de este tipo, de ellas (26), el 84,6% indica que ha sido en el ámbito internacional.

Cuadro No. 59

Posgrado en CARN: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según si ha tenido alguna experiencia de movilidad académica o laboral. 2019.

Movilidad académica	Frecuencia	Porcentaje
No	38	66,7
Sí, durante la titulación previa a la maestría	5	8,8
Sí, durante la maestría	14	24,6
Total	57	100,0

Movilidad laboral	Frecuencia	Porcentaje
No	31	54,4
Sí, durante la titulación previa a la maestría	5	8,8
Sí, después de la obtención de la maestría	21	36,8
Total	57	100,0

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

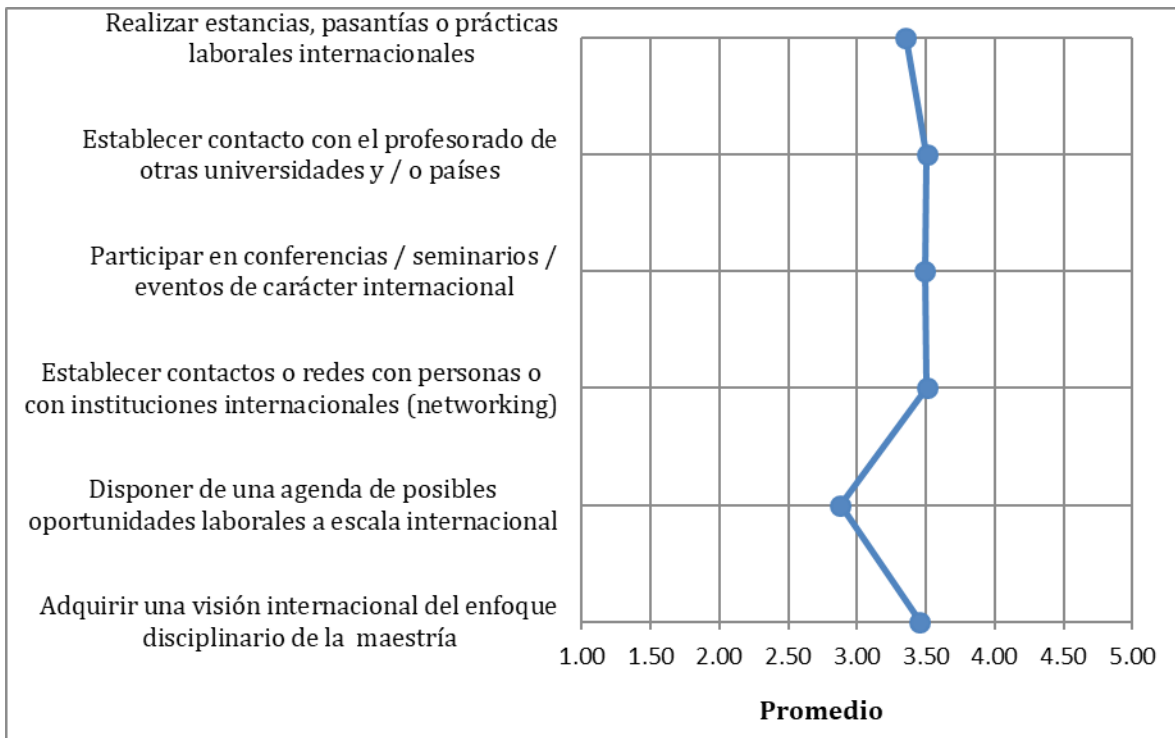
Al consultar sobre la medida en que la maestría le ha permitido llevar a cabo acciones de movilidad académica o laboral, en términos generales la valoración promedio es de 3,37 en una escala de 1 a 5,



donde 1 significa ninguna medida y 5 significa total medida. Específicamente, la acción con menor puntuación (2,88) es disponer de una agenda de posibles oportunidades laborales a escala internacional.

Ilustración No. 22

Posgrado en CARN: Valoración promedio de la medida en que la maestría le ha permitido llevar a cabo acciones de movilidad. 2019.



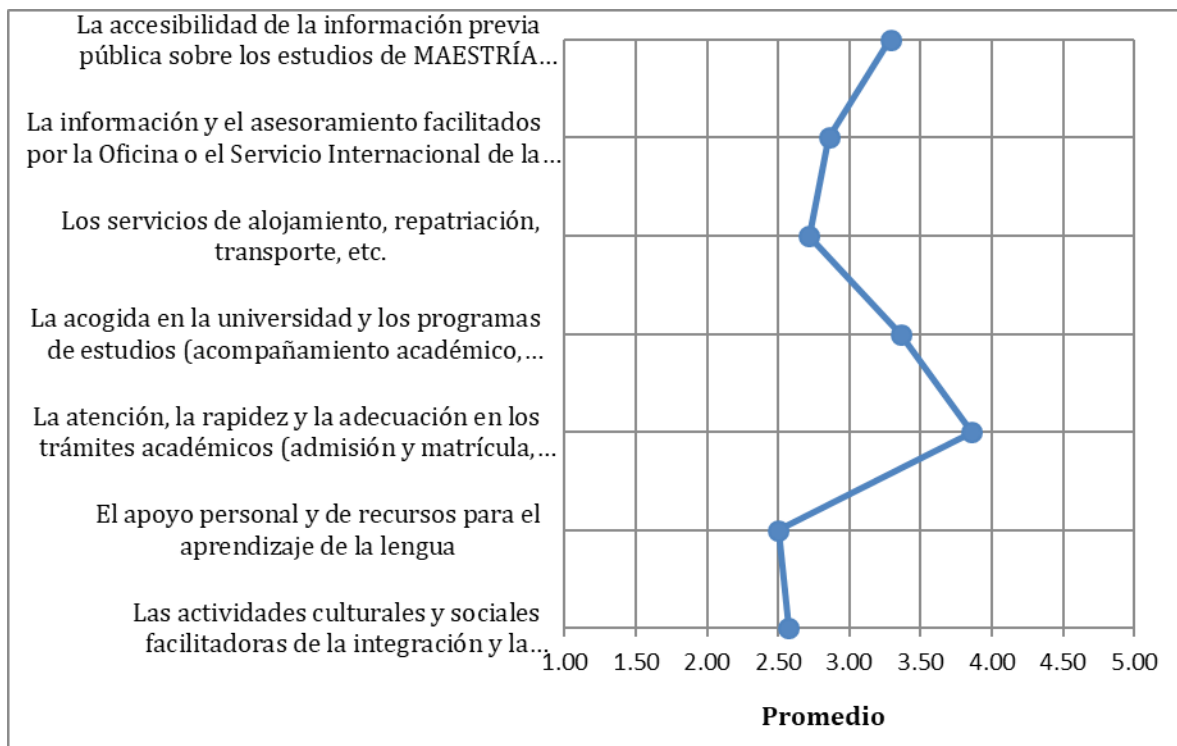
Nota: El promedio puede variar entre 1 y 5, donde 1= En ninguna medida y 5 = En total medida

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

La valoración promedio de la calidad de la maestría resulta en 3, en una escala de 1 a 5, donde 1 significa más bajo y 5 lo más alto. Los aspectos con la mayor puntuación son la atención, la rapidez y la adecuación en los trámites académicos, la accesibilidad de la información previa pública sobre los estudios de maestría vinculados con su movilidad académica y la acogida en la universidad y los programas de estudio.

Ilustración No. 23

Posgrado en CARN: Valoración promedio de la calidad de la maestría según aspecto de movilidad. 2019.



Nota: El promedio puede variar entre 1 y 5, donde 1= Más bajo y 5 = Más alto

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

XI. Investigación

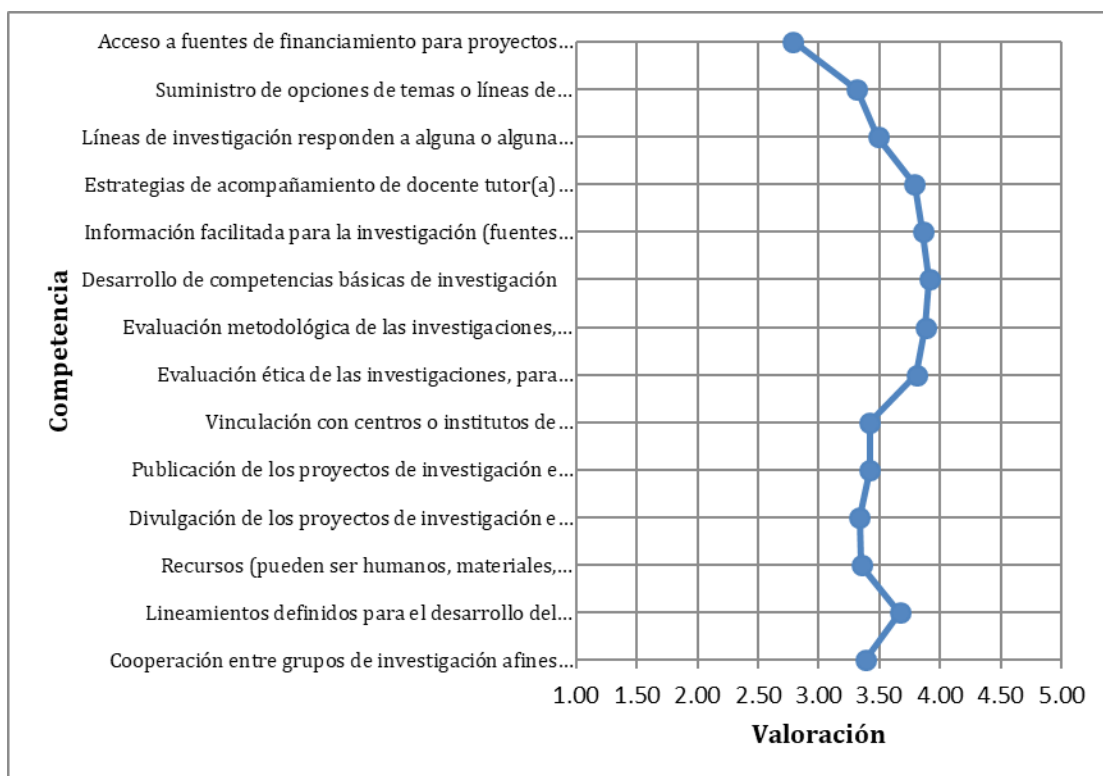
Los estudios de posgrado se conciben potencialmente como la preparación metodológica para la investigación, el desarrollo de esta y su vinculación con aquellos sectores de la sociedad que requieren de nuevos conocimientos, adelantos tecnológicos o innovaciones (Carrillo et al., 2011). Para el desarrollo de investigaciones en los programas de posgrado se aplica gran variedad de metodologías y su realización se ve influida por factores impredecibles como lo son circunstancias personales, políticas gubernamentales o el monto de apoyos económicos existentes; asimismo, se considera que la forma en que cada programa apoya la investigación a nivel institucional es diversa, esto también por la calidad y el tiempo invertido por la población estudiantil.

Dentro de la gestión de la investigación científica, se reconoce el aporte que esta genera en el reconocimiento de necesidades educacionales y la profundización en respuestas que impacten a la sociedad; así, el desarrollo de la investigación se identifica como parte de los ejes del concepto de calidad universitaria, la cual se resume en tres dimensiones diferentes: docencia, investigación y extensión, y contempla la valoración del personal docente, de sus programas, de sus métodos de enseñanza-aprendizaje, sus aspectos metodológicos, de la investigación para el desarrollo y como indicador de cambio y de mejora de la organización y administración del ambiente académico, de las personas estudiantes, del contexto institucional y del impacto en la sociedad (Garzón y Acuña, 2016).

En aspectos relacionados con investigación, la valoración promedio resulta en 3,5 en una escala de 1 a 5, donde 1 representa el valor más bajo y 5 el más alto. En general, la puntuación promedio por aspecto se ubica entre 3 y 4, salvo el caso de acceso a fuentes de financiamiento para proyectos de investigación cuya valoración es de 2,79, la menor.

Ilustración No. 24

Posgrado en CARN: Valoración promedio de la calidad de la maestría según aspecto de investigación. 2019.



Nota: El promedio puede variar entre 1 y 5, donde 1= Muy bajo y 5 = Muy alto



Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

XII. Formación de padre y madre

La formación de padre y madre es entendida desde la movilidad social, la cual se reconoce como la capacidad de moverse en la escala social, refiriéndose a cualquier movimiento entre posiciones en una sociedad, ya sea en términos horizontales o verticales (Arnoletto, 2007); de igual manera, de acuerdo con Serrano y Torche (2010), esta se reconoce en relación con el acceso de oportunidades bajo una relación de recursos de padres y madres y logro socioeconómico de las hijas o los hijos.

Así, se entiende el aporte de la educación, y específicamente, de la educación en estudios superiores, como el medio para desplazarse en el sistema de estratificación social. Es importante reconocer que el estudio de la movilidad es significativo por la eficiencia, la integración social y las razones normativas.

Con esto, el factor educativo es fundamental en el proceso de movilidad social, ya que la educación cumple un doble rol central en el proceso de movilidad socioeconómica, debido a las posibilidades de ascenso para aquellas personas con origen social en desventaja, formando así la parte medular de la movilidad intergeneracional; por otra parte, en sistemas educacionales estratificados y en contextos con restricciones de acceso y liquidez para los hogares más pobres, padres con mayores recursos pueden garantizar más y mejor educación para sus hijos e hijas, y de esa manera la educación puede cumplir un rol reproductor de la desigualdad intergeneracional (Aguilar y Pérez, 2017).

El 52,7% de las personas graduadas indican que al menos uno, su padre o su madre, contaban con estudios superiores, esto es formación universitaria. Por el contrario, poco menos de la cuarta parte de madres o padres (24,6%) había cursado como máximo estudios primarios.

**Cuadro No. 60****Posgrado en CARN: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según nivel de estudios más elevado de su padre y madre. 2019.**

Nivel de estudios más elevado de su padre y madre	Frecuencia	Porcentaje
Ambos tienen estudios primarios / sin estudios	14	24,6
Uno de los dos tiene estudios medios (secundaria o técnica)	5	8,8
Ambos tienen estudios medios (secundaria o técnica)	8	14,0
Uno de los dos tiene estudios superiores (universitaria)	16	28,1
Ambos tienen estudios superiores (universitaria)	14	24,6
Total	57	100,0

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

El 84,2% de las personas graduadas mencionan que su padre trabajaba como asalariado o independiente. En el caso de la madre, la proporción se reduce a 54,4%. En el caso del padre, el 44,4% de las personas indica que el trabajo del padre requería formación universitaria, mientras que en el caso de la madre era requerido en el 33,3% de los casos.

**Cuadro No. 61****Posgrado en CARN: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según ocupación de su padre y madre. 2019.**

Su padre o madre trabajaba como:	Padre		Madre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Independiente	27	47,4	15	26,3
Asalariado	21	36,8	16	28,1
No trabajaba	9	15,8	26	45,6
Total	57	100,0	57	100,0

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

XIII. Datos personales

La menor de las personas que respondieron a esta consulta tiene 34 años de edad y la mayor 64, la edad promedio es de 45,0 años con una variabilidad de 16,9%. La edad que más se repite es 36 años, mientras que la mitad de las edades están por debajo de 44 años.

La distribución por género de las personas que respondieron a la consulta, es equitativa. El 89,5% de las personas son costarricenses.

XIV. Comentarios y sugerencias

En la oportunidad para que las personas graduadas se expresaran libremente (preguntas abiertas) se consultó ¿Qué aspectos de su formación cambiaría y por qué? hubo quienes indicaron que no cambiarían nada, pero otras mencionaron lo siguiente:

- Mejoramiento del inglés
- Pasantías Internacionales, acceso a tecnologías nuevas, acceso a gremios o sectores con necesidades reales.
- Aporte a disminución de los costos de producción al productor. Mayor impacto al sector.
- Cursos en otros países con reconocimiento nacional.



- Debe mejorar mucho el plan de los cursos, los profesores deben cambiar, no usar los mismos contenidos del bachillerato o licenciatura.
- Debería existir mayor participación de profesores en los diferentes cursos. Esto promovería otras visiones y enfoques de los temas abordados.
- Desearía una formación que pudiera armar a mi gusto. He encontrado en la educación virtual asincrónica un excelente camino para especializarme en áreas totalmente desconocidas en la academia tradicional. El formato académico tradicional de transformarse. Desearía haber tenido las herramientas educativas con las que se cuenta hoy para mi autodesarrollo y poder contar con el acompañamiento de un docente experto para discutir y profundizar.
- Eliminar cursos que no son de alta especialización, por ejemplo, los seminarios porque dependen de la cantidad de personas en el curso y su grado de especialización por lo que se pueden repetir temas del grado.
- En general me siento muy satisfecho con la formación recibida, ha sido de gran utilidad y beneficio para mi vida profesional. Solo cambiaría algunos cursos que no están muy acorde con la especialidad que uno prefiere. En mi caso Fitopatología. Quizás con mayores opciones de electivas podría el estudiante orientar mejor su formación hacia algún área más específica.
- En mi caso específico, tuve la suerte de hacer una estancia durante un año en un Centro de investigación de la Universidad de Florida, pero en la mayoría de los casos los estudiantes no tienen ninguna experiencia internacional durante la maestría. Estaría bien algún tipo de estancia en universidades o centros de investigación fuera del país. Asimismo, estaría bien algún curso que te ayude u oriente sobre fuentes de financiamiento (entidades, programas) y/o escritura de propuestas para financiamiento de investigaciones. Añadiría como requisito la acreditación de un nivel alto de inglés.
- Enfocarse, además de los aspectos académicos, en aplicación de los conocimientos, de tal manera que no sea tan teórica.
- Fortalecer Manejo de Malezas, que sea más presencial y NO en línea.
- Habiendo cursado el bachillerato en la Escuela de Agronomía de la UCR, encontré que muchos de los cursos ofrecidos en la Maestría eran repetitivos de lo aprendido en el grado. Además, para el período en el cual cursé mis estudios (2001-2007) los profesores que tenían a su cargo los cursos de Química y Física de suelos eran ya muy mayores, y si bien es cierto eran grandes



nombres en su campo, ciertamente no estaban en capacidad de dar un curso (por su edad se dormían en clase) o su estrategia didáctica eran inadecuada lo que desestimulaba a los estudiantes.

- La forma en que estaba organizado el tipo y contenidos de los cursos.
- La inclusión de biología molecular fue muy superficial e insuficiente, esto requiere ser tomado más en serio desde la formación académica en la maestría.
- Le pondría un nivel de exigencia superior hacia el estudiante y un poco más de trabajo práctico. Filtrarían más el ingreso, ya sea a través de un examen, y de cursos de nivelación.
- Los profesores, algunos con o sin experiencia en campo, muy académicos.
- Más acompañamiento de parte del tutor.
- Más impulso al emprendimiento e incursión en la vida laboral. Formación en administración de negocios.
- Más práctica de campo, menos cursos teóricos.
- Mayor formalidad en las lecciones de algunos profesores, pero eso ya fue hace mucho debe haber cambiado. Se espera experiencia no solo académica si no también práctica, junto con actualidad.
- Mayor profundidad en los temas. Sentí que el que muchos profesores de grado fueran los mismos profesores de maestría no genera mucho conocimiento nuevo o líneas de investigación novedosas. Considero que debería de haber mayor cantidad de profesionales laborales en los cursos de maestría (no tan académica).
- Mejorar las capacidades de interacción y flexibilidad de algunos profesores al interactuar con el estudiantado.
- Mejorar y actualizar cursos de acuerdo con la realidad nacional.
- Para mi criterio lo que incluiría sería temas sobre la normativa de materia fitosanitaria en el comercio nacional e internacional.
- Ninguno, la formación en mi especialidad en suelos estuvo muy bien estructurada en la parte académica y práctica, principalmente con docentes que también son investigadores, lo cual resultó en una fortaleza para la maestría.
- No hay formación ética, falta más formación práctica. Cuando estaba la logística era complicada, básicamente en la secretaría.
- No sé ahora pero antes, más internacionalización. Rigurosidad científica. Trabajo en grupos multidisciplinarios. Asistencia a seminarios y congresos.



- No sé si esto ha cambiado, pero se necesita reforzar en cursos básicos de estadística y manejo de paquetes para el análisis de datos.
- Primero que el primer año fue de nivelación por venir de estudiar biología y dichos cursos no aportaban absolutamente nada extra. Segundo, la mayoría de los cursos en la maestría no contenían un temario enfocado en el énfasis de Protección de cultivos es por ellos que cursos de fitopatología e identificación de las enfermedades como tal es deficiente.
- Profundizar en el curso de física de suelos con profesores nuevos y actualizados.
- Sería oportuno implementar la formación del estudiante de postgrado a través de recursos o capacitación en línea, porque así se mejoraría la disponibilidad y dedicación del tiempo por parte del estudiante.
- Toma demasiado tiempo, no es realista como maestría ya que demanda demasiado tiempo.
- Trabajos más prácticos y apegados al tema de la maestría, incluiría pasantías.

En adición, se preguntó si tuviera que dar sugerencias a esta maestría, ¿cuáles serían? a continuación se muestran los comentarios:

- Convenios e intercambios internacionales - Involucramiento del estudiante con sectores del país o proyectos necesitados de fuerte impacto - Acceso a tecnologías.
- Actualización uso de nuevas herramientas.
- Creo que cada énfasis que le dan ya sea en suelos, fitopatología o biotecnología deben tener cursos que le den al estudiante el conocimiento y su aplicación, no es solo dar un proyecto enfocado algún tema específico y desarróllelo. Además, que los profesores deben ser responsables del contenido de esos cursos y no solo dar una tutoría para cumplir.
- Cursos más dinámicos. No nivelar los cursos hacia abajo, sino hacia arriba.
- Dar educación continuada.
- Dar un mayor acompañamiento y orientación a los estudiantes principalmente a los estudiantes extranjeros.
- Deben hacerle más promoción a través de las nuevas alternativas tecnológicas de comunicación, para los países latinos como el Ecuador. También lo deberían hacerlo través de exestudiantes que obtuvimos las maestrías en la UCR.



- Deben revisar que el perfil de los profesores a los que se les asigna los cursos por ej de Tesis, o de Investigación o proyectos de investigación sean investigadores del más alto nivel y no que esto se haga por mero favoritismo.
- Desarrollar el enfoque integral sistémico, algunos profesores excelentes, pero por su edad no tienen método o inspiran motivación, lo que provoca clases aburridas que no se les saca el mayor provecho en cuanto a conocimiento. Variaría métodos de enseñanza o instructores.
- Desarrollo de redes de cooperación con instituciones relacionadas al sector agrícola de país, para el financiamiento y la ejecución de proyectos de investigación innovadores de interés para los diferentes sectores agrícolas. Esto permitirá involucrar a los nuevos graduados de la maestría con la problemática nacional y con las opciones laborales.
- El inglés, para los que tenemos poco uso del idioma en todo el ámbito, conversacional, escrito, lectura, etc., debería reforzarse más en carrera y post.
- Eliminar las vacas sagradas, darle más recursos y salario a los profesores interinos que viene con nuevas ideas, hacer programas de estudio alineados con las necesidades laborales del país, eliminar la tramitología estúpida en que está sumergida la UCR, hacer proyectos de maestría reales. Cómo es posible que un estudiante de maestría en Alemania se gradúe en 2 años exactos o menos y que en la UCR en cualquier programa se duren 4 o 5 años como si fueran un doctorado? Programas de maestría enfocados a las necesidades laborales del país, de las empresas de IED.
- En mi tiempo no había información disponible sobre fuentes de financiamiento o contactos para realizar la investigación. Mi profesora tutora extranjera fue la que me facilitó el presupuesto y la oportunidad de realizar mi investigación fuera del país, de otra manera no la hubiera podido realizar aquí.
- Establecer trabajos de graduación que respondan a las necesidades del sector, debe haber trabajos tanto académicos básicos, como aplicados, En el trabajo diario con los cultivos, se enfrentan problemas o estudios de caso complejos que requieren un análisis integral, desarrollar mejores competencias para el diagnóstico e identificación de índices o indicadores que permitan establecer estrategias de manejo acertadas.
- Filtrar más, que el que quiera entrar y permanecer se tenga que esforzar.
- Forzar a que los estudiantes lleven solamente cursos y luego se enfoquen en la tesis. Pasar 2-3 años haciendo la tesis y llevando cursos al mismo tiempo no es realista.



- Incluir de enseñanza práctica de métodos de biología molecular.
- Incluir en el cuerpo docente más gente con experiencia práctica en la industria (zonas extensas de cultivo, fábricas, etc) que puedan aportar un enfoque industrial.
- Intercambio con otras universidades.
- Más cursos específicos de formación en el área y acompañamiento.
- Más impulso al emprendimiento e incursión en la vida laboral. Formación en administración de negocios.
- Más inglés de carácter obligatorio en la maestría.
- Mayor integración con otras carreras y con industria.
- Mayor promoción laboral.
- Me parece que lo que debería de cambiar es el trabajo final de graduación para acortar los tiempos de graduación. En promedio una maestría en cualquier Universidad Internacional (estadounidense, Brasileña o Europea) ronda los 2 años, mientras que en Ciencias Agrícolas toma en promedio el doble de tiempo y en muchos casos más. No siento necesario tampoco hacer un examen de candidatura para obtener un título de maestría. Eso es excesivo para obtener un título de maestría (en mi caso fueron 5 capítulos para la tesis). También creo que la Universidad debe buscar fuentes para financiar estudiantes de maestría para que puedan dedicarse a tiempo completo para realizar sus estudios, como lo hacen otras Universidades Internacionales.
- Mejorar cursos de estadística.
- Mejorar el intercambio de experiencias a nivel nacional e internacional. Más giras a centros destacados de investigación y producción en el país y en el exterior.
- Mejorar la curricula ingresando un nuevo curso de sistemas de información geográfica con software libre.
- Mejorar la malla curricular en cuanto al uso de tecnología innovadora y la cantidad de horas en esto, procurando que la aprobación de los cursos suponga un título de técnico en el uso de "x" equipos. Por ejemplo, en el uso de equipos para medir fotosíntesis, etc.
- Mejorar los profesores del posgrado, no usar los mismos del bachillerato, fomentar contenidos diferentes y más profundos en los cursos. Mejorar el examen de candidatura, a un examen más objetivo.



- Menor rigidez de la situación de quienes trabajan y estudian. Enfoque menos "doctorista" de formación.
- Promover la investigación de alta calidad con el fin de Publicar en revistas de alto impacto. Se daba poca importancia o quizás había falta de motivación sobre las publicaciones científicas en revistas de alto impacto.
- Se debe internacionalizar y mejorar la calidad de algunos de los cursos.
- Sería importante que NO se brinden cursos de la modalidad EN LINEA.
- Tuve mucha suerte en tener un excelente tutor/mentor. Para mí es vital tener la confianza del proceso de investigación con una persona que sea buen comunicador, conocedor del tema, y con disponibilidad.

Anexo B

2. ¿En qué carrera de grado (Bachillerato o Licenciatura) obtuvo su último título? Posgrado en Ciencias Agrícolas

	Frecuencia	Porcentaje
Agronomía	12	21,1
Agronomía, Fitotecnia	4	7,0
Bachillerato	1	1,8
Biología	6	10,5
Biología con énfasis en Biotecnología	2	3,5
Biotecnología	4	7,0
Educación	1	1,8
En la maestría en Ciencias Agrícolas y Recursos Naturales	1	1,8
Fitotecnia	4	7,0



Fitotecnia, hoy Agronomía	1	1,8
Ingeniería Agronómica	4	7,0
Ingeniería Agronómica con énfasis en Fitotecnia	2	3,5
Ingeniería Agronómica con énfasis en Zootecnia.	2	3,5
Ingeniería en Biotecnología	7	12,3
Licenciada en Ciencias Biológicas	1	1,8
Licenciatura	1	1,8
Medicina Veterinaria	1	1,8
Microbiología con Orientación Industrial	1	1,8
Nutrición Vegetal	1	1,8
Química Industrial	1	1,8
Total	57	100,0

Fuente: elaboración propia.

5.4. Posgrado en Evaluación de Programas y Proyectos de Desarrollo (EPPD)

5.4.1. Maestría Profesional en Evaluación de Programas y Proyectos de Desarrollo

Características:

El Posgrado en Evaluación de Programas y Proyectos de Desarrollo ofrece la Maestría Profesional en Evaluación de Programas y Proyectos de Desarrollo, desde 1995. Se encuentra ubicado en el quinto piso de la torre D, Facultad de Ciencias Sociales, en la Ciudad de la Investigación, UCR. El posgrado puede ser contactado por teléfono [(506) 2511-1461] o por correo electrónico (ppeppd@ucr.ac.cr). A la fecha de esta publicación el director del Programa es el M.Sc. Olman Villarreal Guzmán.



La visión del posgrado es ayudar a fortalecer y mejorar el impacto de las políticas económicas, sociales y ambientales del país con una formación interdisciplinaria de carácter teórico-operativo que permite a las personas profesionales atender con excelencia, creatividad, calidad e innovación las exigencias que demanda la evaluación en el contexto socioeconómico y ambiental. Su misión es formar especialistas en la evaluación de programas y proyectos claves para el desarrollo, y en la valoración de su impacto en la realidad latinoamericana; además, que cuenten con la capacidad técnica para optimizar la ejecución y evaluación de programas y proyectos en los ámbitos económico, social y ambiental para los sectores público y privado, en el contexto nacional e internacional.

Esta Maestría profesional ofrece una formación sólida para atender con excelencia, creatividad, calidad e innovación las exigencias que demanda la evaluación en el contexto socioeconómico y ambiental. Para lograr este propósito, se ofrecen los siguientes contenidos académicos:

- Análisis del contexto económico y social, el papel del Estado y la administración pública en la región centroamericana.
- Comprensión epistemológica y metodológica de la teoría y los distintos enfoques de evaluación, la lógica del razonamiento evaluativo y de las condiciones que justifican su uso en diversas situaciones.
- Conocimiento y aplicación de técnicas cuantitativas y cualitativas, evaluación del impacto ambiental, costo-efectividad, costo-beneficio, diagnósticos organizacionales y metaevaluación.
- Conocimiento y manejo individual de los más recientes programas computacionales para evaluación. Programación financiera de proyectos y análisis estadístico. Diseño de estrategias de información para sistemas de evaluación.
- Conocimiento y aplicación de relaciones entre niveles técnicos y políticos para orientar el diseño de la evaluación y facilitar la decisión política y la participación social.
- Conocimiento y aplicación de distintas modalidades de consultoría, incluyendo la negociación y los términos de contrato.
- Aplicación de técnicas de participación y transferencia de capacidades para afianzar la viabilidad y efectos multiplicadores de la evaluación.

El posgrado, además, brinda asesoría en servicios de evaluación de programas y proyectos con el objeto de atender las necesidades de entidades públicas y privadas en este campo en el contexto nacional y centroamericano.



La duración del programa es de dos años (incluyendo el bloque de nivelación). Desde su creación el posgrado ha graduado a 110 estudiantes. En el periodo del 2010-2015, el posgrado graduó a 19 personas. La cantidad de estudiantes activos para diciembre 2017 era de 39 y la cantidad de personas egresadas (no graduadas) a diciembre de 2018 fue de 6.

Resultados:

El Posgrado en Evaluación de Programas y Proyectos de Desarrollo reportó 26 personas graduadas en el periodo 2001-2016, luego del proceso de depuración de la información, se enviaron 26 cuestionarios, al finalizar el trabajo de cambio se recibieron 15 cuestionarios, los cuales representan una cobertura de 57,7%.

I. Titulación previa al posgrado

En la actualidad, existe una tendencia al crecimiento del sistema universitario a raíz de la enorme expansión y difusión del conocimiento, así como a la progresiva diferenciación y fragmentación disciplinar, lo que ha hecho un incremento en las estructuras y las áreas académicas (Carvajal, 2010). Estos fenómenos favorecen la complejidad de las demandas, y por ende, se gesta la necesidad de encontrar espacios interdisciplinarios en búsqueda de respuestas a los nuevos retos.

En la naturaleza de estos nuevos planteamientos, resulta indispensable conocer la titulación de las personas que ingresan a un posgrado con el fin de recopilar los alcances y aportes que estas pueden suponer en su desarrollo académico y en el proceso investigativo; esto a razón de que las titulaciones de grado incluyen exclusivamente, enseñanzas básicas, de formación general, orientadas al ejercicio profesional y a su desarrollo, pero no especializadas. Mientras que las de posgrado, atienden a la especialización académica o profesional y al desarrollo de la competencia investigadora (Manzo et al., 2006).

Con esto, se puede entender la necesidad de que, como posgrado, se defina un esquema del desarrollo académico de las personas estudiantes, para así contribuir en el proceso investigativo y el aporte que significan los estudios de grado maestría y doctorado para el desarrollo de la Universidad y de la sociedad como un todo, convirtiendo los encuentros en espacios de transformación del conocimiento (Carvajal, 2010).

Ante la consulta ¿cuál fue el mayor grado académico del cual usted se tituló, antes de ingresar a la maestría?



La quinta parte (20,0%) ya tenía el nivel de titulación de maestría y alrededor de dos terceras partes (66,7%) le precedía el grado de licenciatura.

Cuadro No. 62

Posgrado en EPPD: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según mayor grado académico obtenido antes de ingresar al posgrado. 2019.

Grado Académico	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bachillerato	2	13,3	13,3
Licenciatura	10	66,7	80,0
Maestría	3	20,0	100,0
Total	15	100,0	

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR.

Las personas graduadas de este posgrado obtuvieron su último título de grado en las carreras de Administración Pública, Agroindustria, Antropología Social, Nutrición, Educación, Manejo y Protección de Recursos Naturales, Psicología, Sociología y Trabajo Social.

Como se observa en el cuadro siguiente, el 73,3% obtuvieron su titulación previa de la Universidad de Costa Rica.

Cuadro No. 63

Posgrado en EPPD: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según universidad en la cual obtuvo su último título de grado (Bachillerato o Licenciatura). 2019.

Universidad	Frecuencia	Porcentaje
Universidad de Costa Rica (UCR)	11	73,3



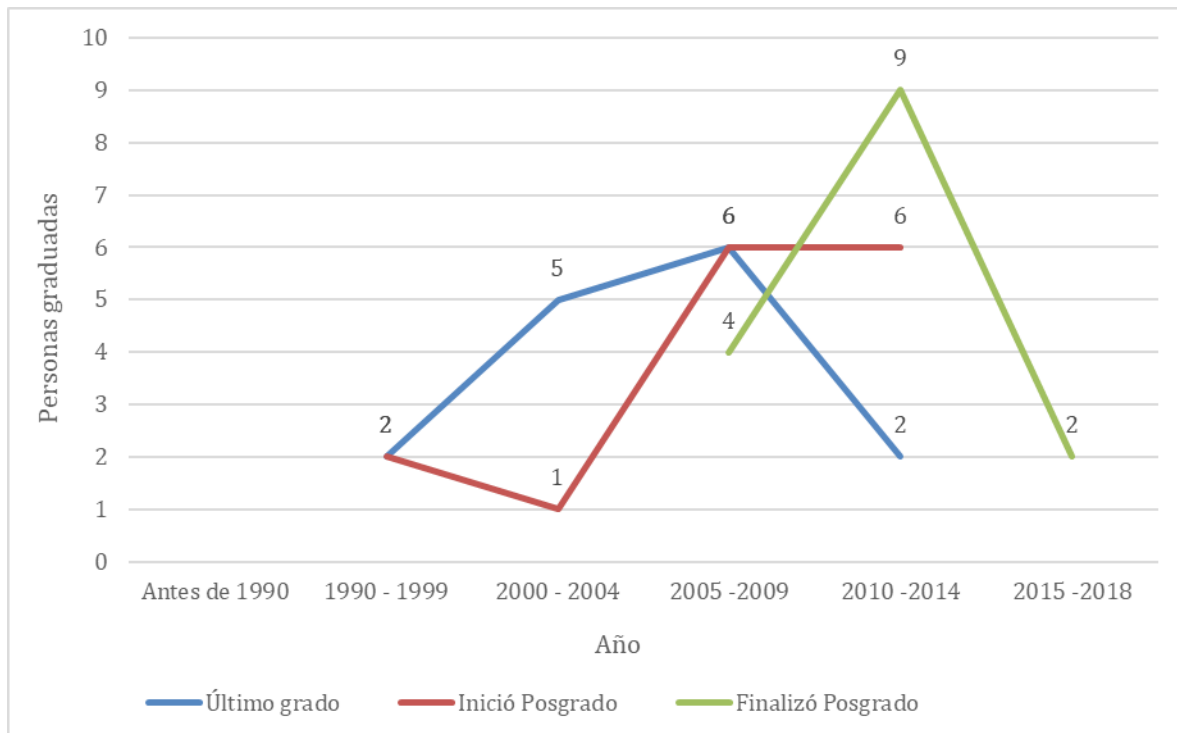
Universidad Nacional de Costa Rica (UNA)	2	13,3
Universidad Estatal a Distancia (UNED)	2	13,3
Total	15	100,0

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR.

En la siguiente ilustración se muestra la distribución absoluta de las personas graduadas en tres momentos: el año en que obtuvo su último título de grado (Bachillerato o Licenciatura), el año en que inició y el año en que finalizó sus estudios en este posgrado. Nótese como la mayoría tuvo su último grado en el período 2005-2009.

Ilustración No. 25

Posgrado en EPPD: Distribución absoluta de las personas graduadas según año en que obtuvo su último título de grado, año en que inició y año en que finalizó sus estudios de posgrado. 2019.



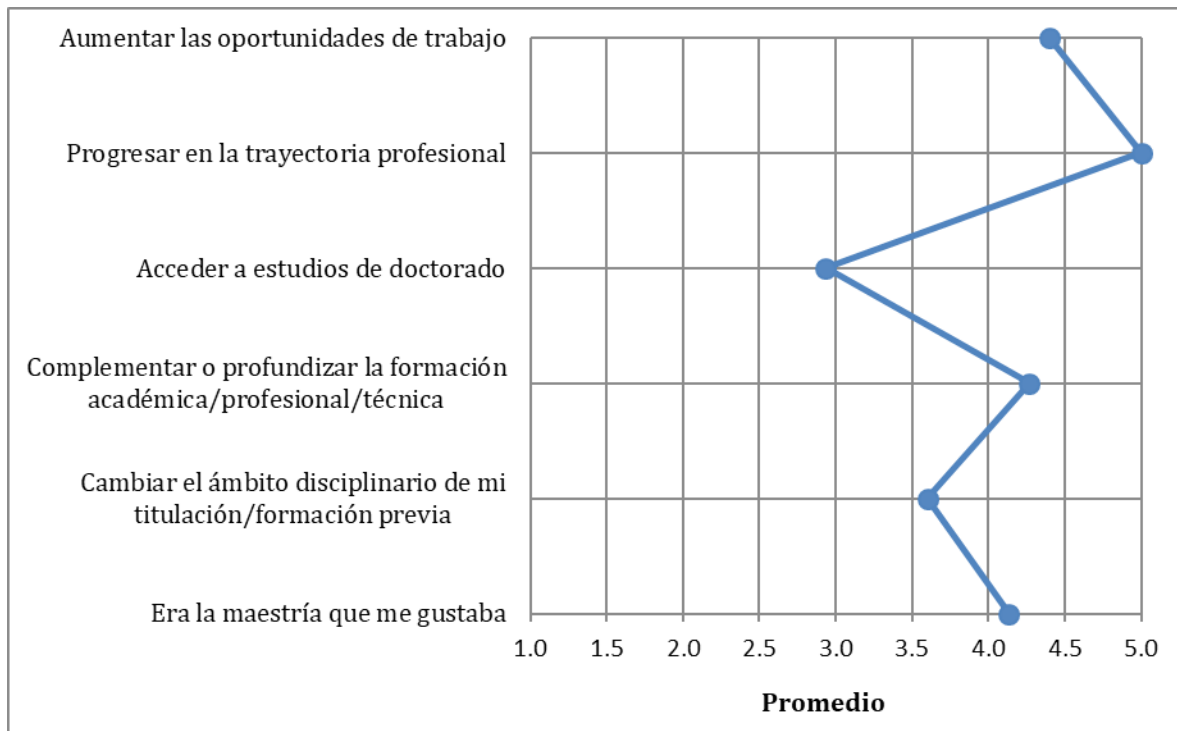
Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR.

II. Motivación para cursar los estudios de maestría

En relación con la motivación para cursar el posgrado, las personas graduadas dan total importancia a progresar en la trayectoria profesional. Por su parte, solo el motivo de acceder a estudios de doctorado está por debajo de una valoración de 3.

Ilustración No. 26

Posgrado en EPPD: Valoración promedio de las personas graduadas a la importancia de los motivos para cursar el posgrado. 2019.



Nota: El promedio puede variar entre 1 y 5, donde 1=Ninguna importancia y 5 =Total importancia.

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR.

III. Situación laboral previa a la maestría

En el contexto académico actual, el desarrollo laboral se traduce en las capacidades para desempeñar con eficiencia una actividad, movilizandolos conocimientos, habilidades y destrezas (Carvajal, 2010); asimismo, en aplicación con el proceso educativo e investigativo, supone el aporte de soluciones a las problemáticas del contexto social.

Reconocer la situación laboral previa a la maestría, es de interés debido a la construcción de experiencias y significados, esto de acuerdo con los postulados del aprendizaje significativo de Ausebel (Cuevas de la Garza y de Ibarrola Nicolín, 2013), en donde se valoran los aprendizajes construidos por las personas estudiantes en espacios ajenos al contexto educativo, y en el cómo los desafíos que en estos se presentan, vienen a nutrir el desarrollo académico, así, desde esta perspectiva, las experiencias



laborales previas permiten la extrapolación del conocimiento y favorecen la gestión del proceso educativo a partir de experiencias y significados del entorno, es por ello, la importancia de, desde el Sistema de Estudios de Posgrado, evaluar la situación laboral de la población estudiantil previa a la incorporación a los estudios de maestría.

Una tercera parte de las personas graduadas de este posgrado (33,3%) eran estudiantes a tiempo completo o trabajaron en algún trabajo intermitente durante sus estudios de grado (bachillerato o licenciatura).

Cuadro No. 64

Posgrado en EPPD: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según si trabajó por lo menos dos años durante sus estudios de grado (Bachillerato o Licenciatura). 2019.

¿Trabajó por lo menos dos años durante sus estudios de grado, es decir, mientras cursaba su bachillerato o licenciatura?	Frecuencia	Porcentaje
No, era estudiante a tiempo completo o trabajé en algún trabajo intermitente	5	33,3
Sí, trabajé como mínimo dos años seguidos durante mis estudios de grado (bachillerato o licenciatura)	10	66,7
Total	15	100,0

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR.

Ahora bien, tomando como referencia el lapso comprendido entre la graduación de la primera titulación de grado (bachillerato o licenciatura) y la graduación del posgrado, todas trabajaron a tiempo completo durante al menos un año, aunque el 60,0% lo hizo en un empleo relacionado con los estudios previos a la maestría y el 40,0% restante lo hizo en un empleo que no estaba relacionado con dichos estudios

IV. Situación laboral actual (posterior a la graduación de la maestría)

Respecto al proceso que significa la enseñanza superior, es de interés reconocer que este actúa como agente que facilita el acceso a mayores oportunidades laborales, esto a raíz de la formación completa y adecuada que ofrece a las personas graduadas. No obstante, los procesos de inserción laboral de esta



población de posgrado se caracterizan por su alto nivel de heterogeneidad al existir multitud de factores académicos laborales y personales que pueden repercutir en sus oportunidades de trabajo (Ignisci, 2013). Esta complejidad se puede analizar y valorar mediante herramientas entre las que se encuentran los ESPG.

En relación con lo anterior, es de reconocer el aporte que significan las universidades públicas para la sociedad, así como su gestión en el contexto laboral, esto desde la enorme fuente de reclutamiento de personal capacitado y competente para afrontar las nuevas exigencias en el mundo del trabajo (Carrillo, Romero, Vuelvas y Villegas, 2011).

También, es de interés que la universidad no transmite sólo enseñanzas teóricas que emanan estrictamente de sus currículos de grado, sino otro tipo de conocimiento fuera del espacio académico, esto desde el rescate de aspectos de la formación que apuntan a fortalecer conductas y valores relacionados con aspectos actitudinales y emocionales de las personas estudiantes y de las graduadas (Ignisci, 2013).

Así, la formación que se adquiere en la universidad es uno de los factores determinantes para el desempeño profesional, sin embargo, una vez en el campo laboral, pueden emerger diversas situaciones que evidencian si fue suficiente la preparación en algún campo específico, o si es necesario adquirir nuevos conocimientos y habilidades ante la aparición de nuevas herramientas para ejercer la profesión, razón por la cual, los ESPG constituyen una valiosa e imprescindible herramienta, al ser una fuente de información sobre el aporte de la universidad hacia sus egresados.

El 93,3% de las personas graduadas de este posgrado se encontraba trabajando al momento de esta consulta. La persona que indica que no está trabajando, pero que sí trabajará después de graduarse de la maestría, no está buscando trabajo (puede ser porque está realizando estudios de doctorado, está jubilada o se encuentra inactiva).

**Cuadro No. 65****Posgrado en EPPD: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según si trabaja actualmente. 2019.**

Trabaja actualmente	Frecuencia	Porcentaje
Sí	14	93,3
Ahora no, pero sí trabajé después de graduarme de la maestría	1	6,7
Total	15	100,0

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR.

Las preguntas siguientes consideran la situación laboral en relación con el trabajo actual principal (en caso de que tenga más de uno) o bien, el último trabajo que tuvo una vez finalizada la maestría.

El 20,0% de las personas indicaron haber empezado a trabajar antes del año 2000, en tanto que alrededor del 60,0% lo hace desde el año 2005.

Cuadro No. 66**Posgrado en EPPD: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según año en que empezaron a trabajar. 2019.**

Año	Frecuencia	Porcentaje
Antes de 1990	1	6,7
1990 – 1999	3	20,0
2000 – 2004	2	13,3
2005 -2009	2	13,3
2010 -2014	5	33,3
2015 -2018	2	13,3
Total	15	100,0



Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

En cuanto al sector en el cual laboran, la gran mayoría de las personas graduadas de este posgrado (86,7%) lo hacen en el Gobierno Central o en instituciones autónomas o semiautónomas.

Cuadro No. 67

Posgrado en EPPD: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según sector en que trabajan. 2019.

Sector	Frecuencia	Porcentaje
Autónoma o semiautónoma	9	60,0
Gobierno central	4	26,7
Consultora independiente	1	6,7
Organismo Internacional	1	6,7
Total	15	100,0

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

En cuanto a la rama de actividad en la que se clasifica la institución en la que labora o la actividad que realiza, las personas graduadas se dedican a actividades de enseñanza o a actividades profesionales, científicas y técnicas, en igual proporción (26,7%), la siguiente actividad de mayor mención es la relacionada con atención de la salud humana y asistencia social, con un 20,0%).

**Cuadro No. 68****Posgrado en EPPD: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según rama de actividad económica en que trabajan. 2019.**

Rama de actividad económica	Frecuencia	Porcentaje
Actividades profesionales, científicas y técnicas	4	26,7
Enseñanza	4	26,7
Actividades de atención de la salud humana y asistencia social	3	20,0
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	2	13,3
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	2	13,3
Total	15	100,0

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

Las funciones en las que destacan las personas graduadas de este posgrado se concentran en dirección o gestión, investigación y desarrollo y, docencia, son las funciones con mayor cantidad de menciones, tal y como se aprecia en el cuadro siguiente:

**Cuadro No. 69****Posgrado en EPPD: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según nivel de responsabilidad respecto de otras personas con las que trabaja o trabajaba. 2019.**

Funciones	No		Sí	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Dirección / Gestión	8	53,33	7	46,67
Comercial o logística	15	100,00	0	0,00
Docencia	10	66,67	5	33,33
Investigación y Desarrollo	9	60,00	6	40,00
Asistencia médica y social	12	80,00	3	20,00
Diseño, arte	15	100,00	0	0,00
Funciones técnicas	11	73,33	4	26,67
Otras funciones (administrativas)	12	80,00	3	20,00
Funciones no cualificadas (auxiliares)	15	100,00	0	0,00

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

Casi tres cuartas partes (73,3%) tiene un nombramiento permanente y una trabaja en forma independiente como profesional liberal. Estas personas suman un 80% sin límite en la duración de su contrato.



Cuadro No. 70

Posgrado en EPPD: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según tipo y duración de contrato. 2019.

Tipo de contrato	Frecuencia	Porcentaje
Nombramiento permanente / Indefinido / En propiedad	11	73,3
Independiente (Usted es su empleador(a))	1	6,7
Nombramiento temporal (interino / contrato a plazo fijo)	3	20,0
Total	15	100,0

Duración del contrato	Frecuencia	Porcentaje
Entre 6 meses y 1 año	1	6,7
Más de 1 año	2	13,3
Indefinido	12	80,0
Total	15	100,0

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

En cuanto a la jornada laboral, el 93,3% tiene o tuvo una jornada laboral a tiempo completo (40 horas semanales o más) solamente una trabaja o trabajó tiempo parcial (menos de 40 horas semanales).

**Cuadro No. 71****Posgrado en EPPD: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según horas de trabajo por semana. 2019.**

Horas de trabajo a la semana (sin contar el tiempo para comer)	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Hasta 10 horas por semana	0	0,0	0,0
De 11 a 20 horas por semana	0	0,0	0,0
De 21 a 30 horas por semana	1	6,7	6,7
De 31 a menos de 40 horas por semana	0	0,0	6,7
40 horas semanales o más	14	93,3	100,0
Total	15	100,0	

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

Una tercera parte de las personas graduadas (33,3%) requerían su titulación de maestría para realizar su trabajo, no obstante, la mayoría (46,7%) indica que su titulación específica previa a la maestría era suficiente. Por otro lado, para 11 de las personas consultadas, esto es el 73,3% de los casos, el trabajo que realiza o que realizó era propio de su formación de Master en EPPD. Mientras que para el 20,0%, se necesitaba la titulación específica previa a la maestría, es decir la del grado (bachillerato o licenciatura).

**Cuadro No. 72****Posgrado en EPPD: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según titulación académica requerida para el trabajo. 2019.**

Titulación académica requerida para el trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Tener el título de maestría	5	33,3
Mi titulación específica previa a la maestría (bachillerato/ licenciatura / diplomatura / especialidad)	7	46,7
Sólo ser titulado universitario	3	20,0
Total	15	100,0

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

En cuanto al nivel de responsabilidad respecto de otras personas con las que trabaja o trabajó, un 40% de las personas indicaron no tener responsabilidad sobre otras personas y 46,7% ocupan cargos de mando medio o jefatura, en contraposición con el 13,3% que dice trabajar en niveles de dirección o alta gerencia.

Cuadro No. 73**Posgrado en EPPD: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según nivel de responsabilidad respecto de otras personas con las que trabaja o trabajaba. 2019.**

Nivel de responsabilidad	Frecuencia	Porcentaje
Dirección / Alta gerencia	2	13,3
Mando medio o jefatura (jefe de área, de sección o de departamento, encargado / a, director/a, coordinador/a, etc.)	7	46,7
Sin responsabilidad sobre otras personas	6	40,0
Total	15	100,0

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.



Casi dos terceras partes de las personas graduadas ubican su ingreso mensual entre \$1.000,00 y menos de \$3.000,00 dólares en su trabajo actual o el último que tuvo después de graduarse del posgrado. El 86,7% desempeña o desempeñó su trabajo en Costa Rica, específicamente en la Meseta Central.

Cuadro No. 74**Posgrado en EPPD: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según ingreso mensual en dólares. 2019.**

¿Cuánto ganaba por mes?	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menos de \$1000	0	0,0	0,0
De \$1000 a menos de \$2000	5	33,3	33,3
De \$2000 a menos de \$3000	5	33,3	66,6
De \$3000 a menos de \$4000	4	26,7	93,3
\$20000 o más	1	6,7	100,0
Total	15	100,0	

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

Cuadro No. 75**Posgrado en EPPD: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según provincia o país en que trabaja o trabajaba. 2019.**

Provincia o país	Frecuencia	Porcentaje
San José	10	66,7
Heredia, Alajuela o Cartago	3	20,0
Guanacaste, Puntarenas o Limón	1	6,7
Resto del mundo	1	6,7



Total	15	100,0
-------	----	-------

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

V. Valoración de la satisfacción en relación con su trabajo actual

En cuanto la satisfacción, como se ha mencionado en el apartado de referentes conceptuales, esta es entendida como la percepción que tiene la persona en cuanto al grado de cumplimiento respecto a sus necesidades o expectativas; en este caso específico, referido al actual trabajo de la persona graduada. Para ello, una persona puede encontrarse:

- a) Insatisfecha: cuando la persona considera que su trabajo no cumple con sus necesidades o expectativas.
- b) Satisfecha: cuando la persona considera que su trabajo coincide sus necesidades o expectativas.
- c) Muy satisfecho o complacencia: cuando la persona considera que su trabajo excede sus necesidades o expectativas.

En este sentido, Cuatrecasas (2010) sostiene que las instituciones educativas desarrollan competencias y aptitudes de las personas a través de la motivación hacia la mejora de la calidad y la satisfacción de sus expectativas. Por esta razón, las condiciones laborales, así como la satisfacción en este campo pueden verse asociadas con el rendimiento de una persona según la enseñanza o formación recibida (Rodríguez, Núñez y Cáceres, 2010).

La satisfacción o insatisfacción en el trabajo se establece “en función de las discrepancias resultantes de las expectativas y la percepción del empleado, es decir, lo que él cree que debe recibir por su trabajo y lo que realmente obtiene (remuneración), lo que lo lleva a asumir una actitud hacia su trabajo” (Hernández, Pastor, y Solís, 2014, p. 2179).

Lo anterior, de acuerdo con Robbins (2000), implica que las personas graduadas con un alto nivel de satisfacción en su trabajo tenderán a manifestar actitudes positivas hacia este, rinden mucho más y contribuyen a mejorar el entorno laboral; caso contrario, las personas graduadas con un nivel de satisfacción bajo con sus empleos, posiblemente, mostrarán actitudes negativas hacia su trabajo, producirán menos y complicarán el ambiente laboral; esto en ocasiones se traduce en paros, marchas, huelgas, entre otras.



Por ello, la importancia de conocer la satisfacción de las personas graduadas con sus trabajos, ya que esta percepción se podría vincular con la manera en que la persona empleadora percibe el desempeño de esta población; es decir, si la persona graduada se encuentra satisfecha con su trabajo, la probabilidad de que la persona empleadora tenga una buena impresión del desempeño de esa persona graduada es alta.

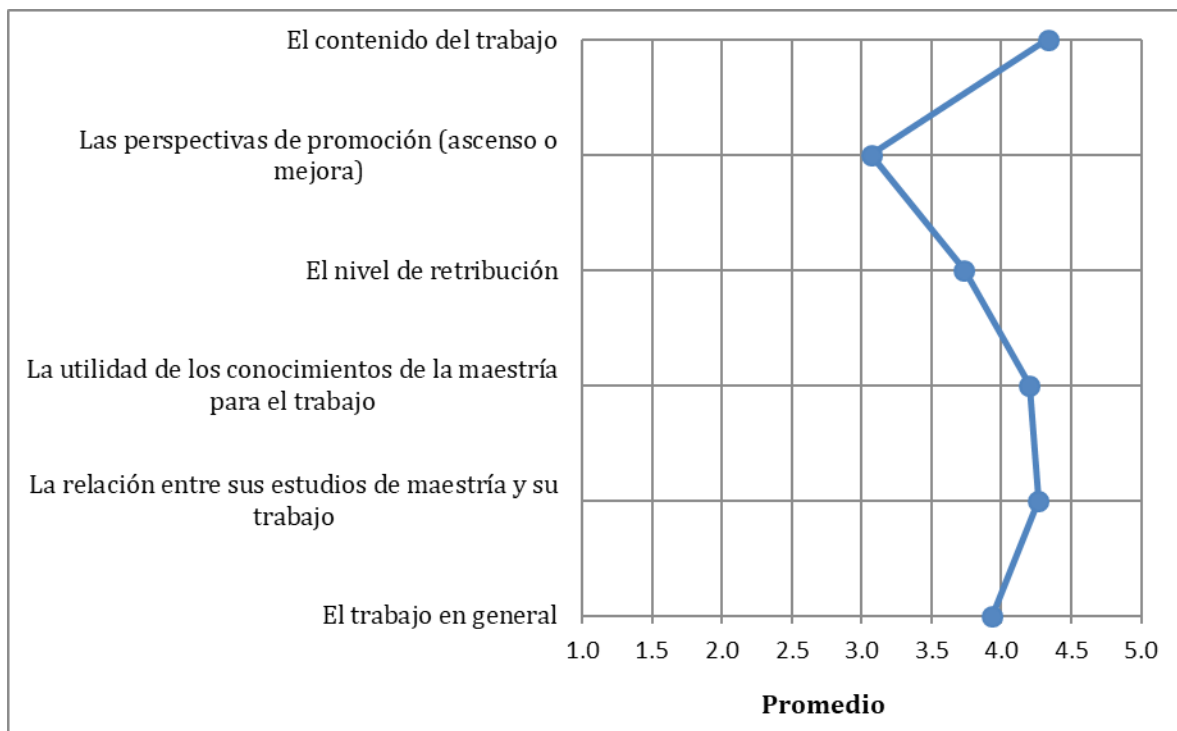
Otro aspecto que considerar en cuanto a la relevancia de reconocer la satisfacción de las personas graduadas con su empleo es el poder relacionar las opciones de movilidad laboral que estas tienen luego de obtener una titulación de posgrado. Si la mayoría de las personas que contestaron el instrumento en línea aseguran estar satisfechas con su empleo actual, esto puede vincularse con que el tener un título de posgrado es coadyuvante para obtener e incluso permanecer (con posibilidades de ascenso o reconocimientos) en un trabajo que sea del agrado de las personas graduadas de posgrado.

Algunas de las cualidades que hacen que las personas graduadas de posgrado se encuentren satisfechas con sus puestos de trabajo pueden ser: que se sientan bien recompensadas en cuanto a salario, que reciban algún tipo de incentivos o gratificaciones (como premios, por ejemplo), condiciones de trabajo adecuadas según sus criterios, posibilidades de ascenso, trato cordial entre colegas de trabajo y jefaturas, flexibilidad, relación con sus estudios, entre otras (Rodríguez et al., 2010).

Para el presente estudio, luego de hacer un recorrido por las características del ámbito laboral de las personas graduadas, se consultó qué tan satisfecho o satisfecha se encuentra con su trabajo actual. El aspecto que mayor satisfacción genera es el contenido del trabajo, mientras que el de menor satisfacción corresponde a las perspectivas de promoción (ascenso o mejora), no obstante, la valoración promedio de la satisfacción con el trabajo en general es de 3,9 en una escala de 1 a 5, donde 1 significa nada satisfecho(a) y 5 representa muy satisfecho(a). Todas las valoraciones promedio se ubican por encima de 3,0.

Ilustración No. 27

Posgrado en EPPD: Valoración promedio de las personas graduadas a la satisfacción en el trabajo. 2019.



Nota: El promedio puede variar entre 1 y 5, donde 1= Nada satisfecho(a) y 5 =Muy satisfecho(a).

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

VI. Progreso entre la experiencia pre maestría y post maestría

Se considera necesario valorar la percepción de la población estudiantil en cuanto a los cambios que han percibido después de obtener su maestría. Unda y Ramos (2017), señalan que la percepción de las personas graduadas de maestría varía de acuerdo con la participación que se les haya dado a estas en los procesos de desarrollo de su formación, ya que este aspecto juega un papel importante en la motivación del estudiantado. Asimismo, aseguran que, si cuando las expectativas que tenían previas al inicio de la maestría no se cumplen o son inferiores al final de esta, existirá insatisfacción con su posgrado. Es relevante valorar esta percepción de progreso o cambios respecto a la obtención de un posgrado ya que la universidad debería encontrarse en la capacidad de adaptar dichas expectativas estudiantiles a la rea-



lidad del proceso formativo, con el fin de motivar a esta población y evitar los deseos de abandono; esto, a su vez, se traduce en indicadores de calidad educativa (Unda y Ramos, 2017).

Existen diversas razones por las que una persona universitaria de carrera decide llevar a cabo un posgrado. En el contexto globalizado en el que se vive, se requiere la especialización del recurso humano para su superación tanto personal como profesional, con el objetivo de dar solución a múltiples problemáticas que aquejan a la sociedad o de tener mejores empleos o niveles de competencia (Espinoza y González, 2014). Desde otra perspectiva, las mismas autoras plantean que las tasas de desempleo son otra de las causas que llevan a la población estudiantil a querer optar por una maestría; ya que se piensa que contar con una titulación de posgrado aumenta las posibilidades de conseguir un trabajo y que este sea mejor remunerado a que si no se tuviera dicho grado académico.

Once de las personas graduadas (73,3%) graduadas cambiaron de trabajo o de institución a partir de su graduación de la maestría y respecto del trabajo previo al inicio de la maestría. Mientras que 10 (66,7%) indican haber tenido alguna promoción laboral en la empresa después de cursar el posgrado en EPPD.

VII. Valoración del progreso

Para valorar el progreso que representa la titulación en esta maestría, se consultó a las personas graduadas si su trabajo actual ha mejorado, o bien, si espera que vaya a mejorar respecto del trabajo previo al inicio de la Maestría, en cuanto a diferentes aspectos. La mayoría de las personas graduadas tienen expectativas de mejora en su categoría profesional, aunque, más de la mitad, el 57,14% esperan también mejoras en el tipo de contrato y en el incremento en tiempo de dedicación. En cuanto a la retribución económica anual sus expectativas de mejora son menores.



Cuadro No. 76

Posgrado en EPPD: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según aspecto en que su trabajo actual ha mejorado o espera que vaya a mejorar respecto del trabajo previo al inicio de la maestría. 2019.

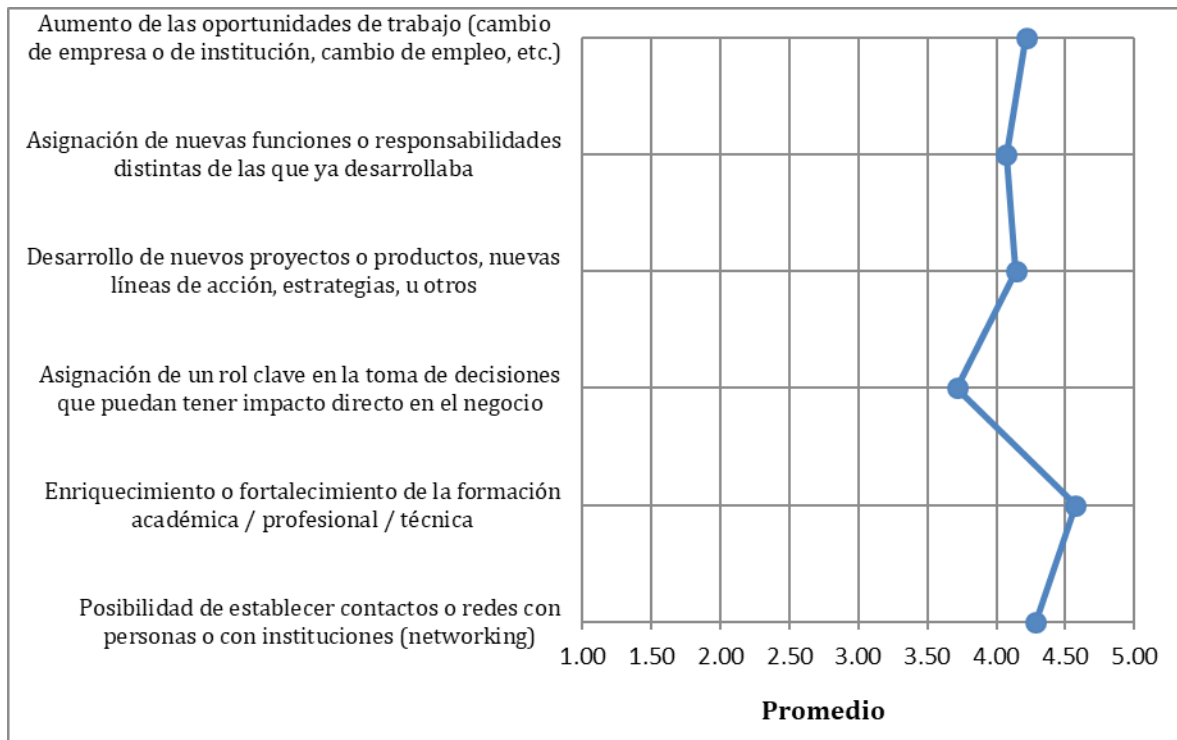
Aspecto	Sí		No		No sabe	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Tipo de contrato	8	57,14	3	21,43	3	21,43
Retribución económica anual	6	42,86	3	21,43	5	35,71
Incremento en tiempo de dedicación (horas semanales)	8	57,14	4	28,57	2	14,29
Su categoría profesional	9	64,29	1	7,14	4	28,57

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

Ahora, en cuanto al principal beneficio obtenido al graduarse de la maestría, las personas graduadas valoran el enriquecimiento o fortalecimiento de la formación (académica/profesional/técnica), siendo el ítem asignación de un rol clave en la toma de decisiones que puedan tener impacto directo en el negocio, el peor valorado, aunque todas las valoraciones están por encima de 3,5, en una escala de 1 a 5.

Ilustración No. 28

Posgrado en EPPD: Valoración promedio de las personas graduadas a beneficio que ha obtenido al graduarse de la maestría, según aspecto. 2019.



Nota: El promedio puede variar entre 1 y 5, donde 1= Ningún beneficio y 5 = Total beneficio

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

VIII. Competencias desarrolladas en la maestría

Es imprescindible retomar el término “competencias”⁷; estas han sido abordadas desde distintos ámbitos: psicológico, cognitivo, conductual, cultural, entre otros. Referido a la educación superior, las competencias han sido más dirigidas hacia el ámbito investigativo, el Proyecto Tuning de América Latina (2011-2013) es uno de los que respalda esta afirmación; es en el nivel de posgrado que el estudiante refuerza sus procesos de investigación a partir de “un bagaje de conocimientos, experiencias y percepciones de la investigación” (Balderas, 2017, p. 2).

El Proyecto Tuning de América Latina (2011-2013) sostiene que las competencias,

⁷ Este concepto fue abordado en el capítulo de marco referencial.



(...) representan una combinación de atributos con respecto al conocer y comprender (conocimiento teórico de un campo académico); el saber cómo actuar (la aplicación práctica y operativa a base del conocimiento); y el saber cómo ser (valores como parte integrante de la forma de percibir a los otros y vivir en un contexto). Este nuevo enfoque, además de no centrarse exclusivamente en los contenidos teóricos de un área del conocimiento, tiene una ventaja adicional que consiste en determinar las metas a lograrse en la formación de un profesional, es decir, ‘el qué’ y en dejar en libertad el ‘cómo’, primordial en el ambiente universitario de autonomías académicas (p. 25).

Lo anterior, según Balderas (2017) resulta en la vinculación de conocimientos o saberes, habilidades y destrezas para desarrollar tareas y actividades de distinta índole, y de diversas disciplinas o áreas científicas. Para Beneitone, Esquetini, González, Marty, Siufi y Wagenaar, (2007) las competencias a lo largo de la formación implican “la necesidad de desarrollar: el pensamiento lógico, la capacidad de investigar, el pensamiento estratégico, a la comunicación verbal, el dominio de otros idiomas, la creatividad, la empatía y la conducta ética” (p. 41).

A partir de la lectura de múltiples autores como los mencionados y de otros, tales como Orellana y Sanhueza (2011), se reconocen ciertas competencias que se asocian estrechamente con el ámbito de los posgrados, ya que destacan el componente investigativo científico. Por ejemplo: formación teórica y práctica, trabajo multidisciplinar en equipo, liderazgo, resolución de problemas, toma de decisiones, pensamiento crítico, entre otras.

En el instrumento contestado en línea, en promedio, las personas graduadas coinciden en que la formación teórica es la competencia en la cual existe mayor brecha entre el nivel de formación recibido y la utilidad para el trabajo, la siguiente brecha mayor se ubica en el desarrollo de la capacidad en documentación e identificación de fuentes y recursos científicos. Siendo el nivel de formación recibida mejor valorado que la utilidad en el sitio de trabajo en 8 de las 14 competencias consultadas.

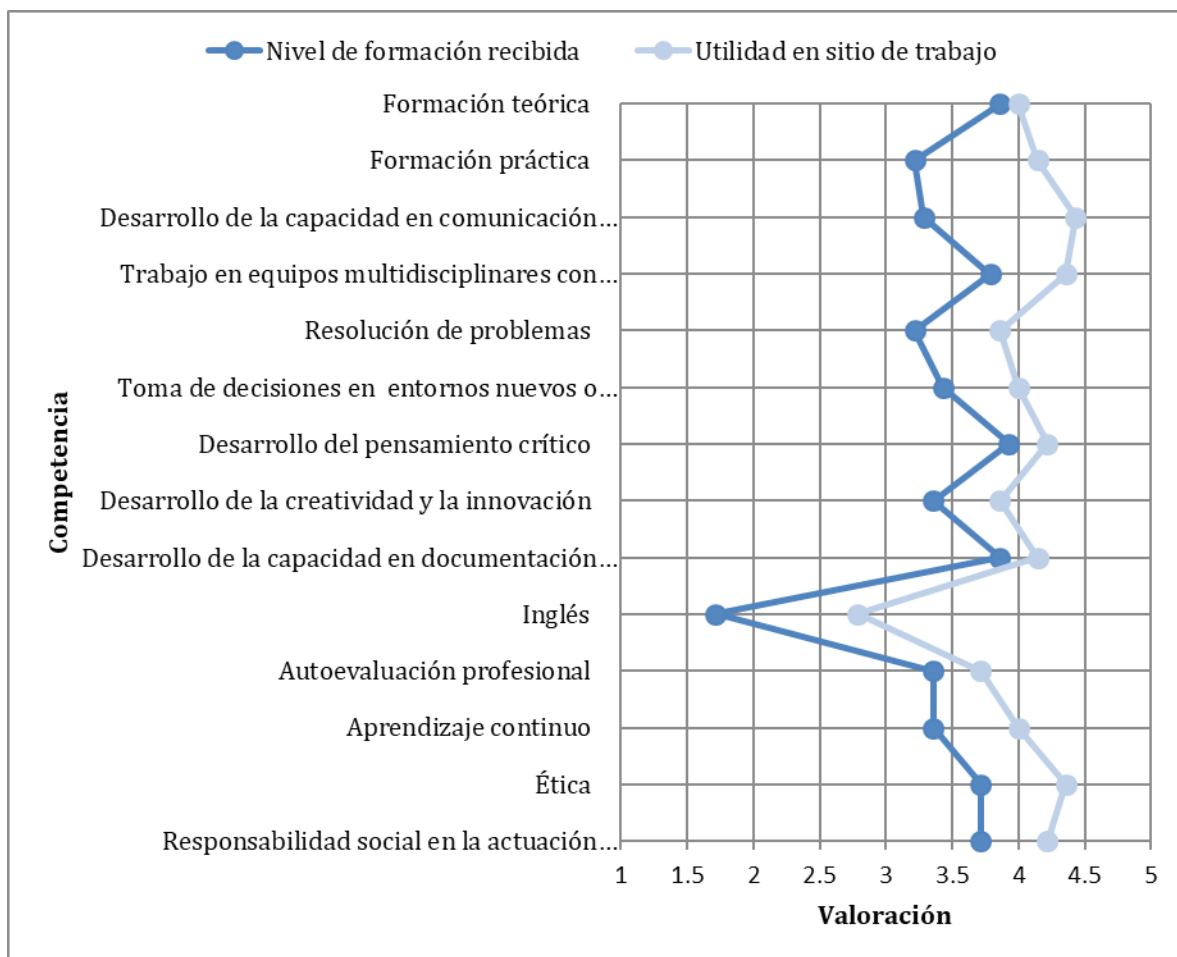
Todas las personas que respondieron a esta consulta elegirían de nuevo la Universidad de Costa Rica si tuvieran que empezar de nuevo los estudios de posgrado, no obstante, una menos, 93,3% elegiría de nuevo la misma maestría.

Para valorar el nivel de formación recibido en la maestría y su utilidad en su sitio de trabajo, se solicitó la puntuación, de 1 a 5, donde 1 es el valor más bajo y 5 el más alto, en diferentes aspectos.

En promedio, las personas graduadas coinciden en que la formación teórica es la competencia con la menor brecha entre el nivel de formación recibido y la utilidad para el trabajo. En general, en todas las competencias consultadas, el nivel de formación recibido tiene una valoración promedio menor que el nivel de utilidad en el trabajo, las competencias en las que se perciben las mayores brechas son desarrollo de la capacidad en comunicación oral o escrita e inglés.

Ilustración No. 29

Posgrado en EPPD: Valoración promedio del nivel de formación recibida y utilidad para el sitio de trabajo, según aspecto. 2019.



Nota: El promedio puede variar entre 1 y 5, donde 1= Muy bajo y 5 = Muy alto

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.



IX. Formación continua

Las personas que deciden estudiar un posgrado, por lo general, tienen un alto sentido de superación profesional e incluso personal. El recurso humano de las instituciones de educación superior, en este caso particular, la población estudiantil, requiere de voluntad, esfuerzo, y compromiso para lograr sus metas académicas y con ello conseguir esas oportunidades de crecimiento en conocimientos. La educación continua permite entre otras cosas, “cubrir las necesidades de la sociedad en su área de competencia” (Izquierdo y Schuster, 2000, p. 1).

Los autores citados supra, señalan que la educación continua puede ser vista desde dos aristas en el campo de la función educativa:

- a) La concepción de la educación como un proceso permanente, a lo largo de la vida, que involucra a la persona de manera integral, que supone que la necesidad de aprender no es finita y que se relaciona con cualquier tipo de actividad productiva en el ser humano, como un elemento esencial en la marcha de la civilización.
- b) La interpretación sobre la evolución que históricamente han tenido en el mundo las formas de concebir las ocupaciones y profesiones y las distintas estrategias que las sociedades han puesto en marcha para formar nuevos profesionales y garantizar su calidad. (p. 2).

En este sentido, es importante valorar la educación continua de las personas graduadas, debido a que esto demuestra el deseo de actualización de esta población; a su vez, si como parte de esa continuidad en su formación seleccionan, de igual manera, a la Universidad de Costa Rica esto podría vincularse con una buena experiencia vivida en sus estudios de grado y posgrado. Por otra parte, sería también interesante indagar con mayor profundidad cuáles son las razones por las cuales las personas graduadas que sí continúan estudiando un doctorado no lo hacen en la UCR; esto podría deberse a factores diversos, tales como: horarios, costos, no se imparte el doctorado que desean, entre otras.

El 60,0% de las personas graduadas continua su proceso de formación, la mayor proporción se dedica a otros cursos de formación. Solamente una de las personas que continúan estudiando, sigue en la Universidad de Costa Rica.

**Cuadro No. 77****Posgrado en EPPD: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según si continúa estudiando después de terminar los estudios de maestría. 2019.**

Continúa estudiando	Frecuencia	Porcentaje
No	6	40,0
Sí, los estudios de doctorado	1	6,7
Sí, otra maestría	3	20,0
Sí, otros cursos de formación	5	33,3
Total	15	100,0

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

La persona que cursa el doctorado lo financia con ingresos provenientes de un trabajo del ámbito de los estudios de la maestría, continúa estudiando en la Universidad de Costa Rica y considera que el doctorado que cursa está relacionado con su maestría.

Ante la consulta, ¿en qué áreas cree que el programa de posgrado debería ofrecer actividades de actualización profesional o formación continua, para las personas graduadas de la Maestría? Las personas graduadas ofrecen el siguiente listado:

- Mayor conocimiento y desarrollo de Evaluación de Impacto.
- Elaboración de sistemas de monitoreo.
- Construcción de indicadores de evaluación, tanto cualitativos como cuantitativos.
- Metodologías de vanguardia en enfoques y Estándares de evaluación (evaluación participativa, evaluación de impacto, evaluación de procesos / de gestión Impulso).
- Estudio, comprensión y aplicación de Enfoque de Género, Derechos Humanos, equidad e igualdad como enfoques transversales de la evaluación de Programas de Desarrollo.
- Teoría de la intervención.
- Planificación.



- Contexto nacional e internacional de la evaluación.
- Poner en contacto a los graduados con posibles organismos internacionales que sean empleadores de evaluadores.
- Estadística, métodos cuantitativos (para poder desarrollar trabajos en Evaluación de Impacto).
- Evaluación de políticas públicas.
- Respaldo a redes de profesionales en evaluación.
- Evaluaciones externas, como plantearlas y ser competitivo.
- Formulación de proyectos, Diseño y planificación de proyectos.
- Bases de datos y sistemas de información.
- Elaboración de términos de referencia.
- Análisis de ejemplos de evaluación de proyectos y programas.
- Monitoreo Evaluación económica de proyectos Estudios de Factibilidad de proyectos.
- Monitoreo y Seguimiento de Programas y Proyectos de Desarrollo.
- Seguimiento de programas o intervenciones sociales.
- Teoría del cambio.

X. Movilidad

La internacionalización de la educación superior en el siglo XXI se ha convertido en uno de los pilares más importantes en el campo educativo, como respuesta a la apertura económica y diplomática de los países, es por esto que se considera de interés el aporte que los posgrados realizan en pro de la movilidad académica de las y los estudiantes.

Así, la movilidad académica se entiende como “los procesos dirigidos a promover experiencias académicas y culturales distintas a las que ofrece la institución de origen de las personas estudiantes, con el propósito de ampliar su visión del mundo y desarrollar habilidades para la comunicación intercultural” (García, Alcaraz y Torres, 2014, p. 50).

Su objetivo se desarrolla desde el planteamiento de planes y programas de estudio pertinentes que contribuyan a que estudiantes avancen de manera exitosa en su formación profesional, mientras interiorizan aprendizajes significativos y competencias que les permitan el acceso a un mercado laboral dinámico, global y cambiante (González y Salgado, 2016).

También, la movilidad puede ser entendida como



(...) una estrategia institucional que promueve que los estudiantes de licenciatura y posgrado realicen estancias cortas o semestrales en otras universidades nacionales e internacionales con la finalidad de cursar experiencias educativas, llevar a cabo acciones de investigación, realizar prácticas profesionales o cualquier otra actividad que implique reconocimiento curricular (Universidad Veracruzana, 2013, párr. 1).

Esta, es considerada como uno de los principales referentes de los procesos y estrategias de cooperación educativa, y, además de ser expresión directa de la colaboración entre instituciones y estructuras gubernamentales, constituye un elemento importante del conjunto de políticas educativas en materia de la internacionalización de la educación superior (Palma, 2013).

En las últimas tres décadas se ha desarrollado la movilidad estudiantil de los países emergentes latinoamericanos, observándose desplazamiento de estudiantes a países desarrollados debido a estatus económico, hegemonía del idioma inglés y fuentes de financiamiento para la educación superior (González y Salgado, 2016).

Dentro de la sociedad del conocimiento también ha habido avances por la modificación de sistemas de aprendizaje (aprendizaje por competencias) y la homologación de programas para que los conocimientos y habilidades de los egresados sean acordes al mercado laboral internacional, por el lado de la ciencia, la estructuración de cuerpos académicos que trabajan en proyectos multidisciplinarios con redes internacionales (Tinoco, 2008).

Con esto se reconoce que la internacionalización de la educación superior es un punto de partida para impulsar la movilidad internacional de estudiantes y docentes como la homologación de la curricular, lo que permite generar igualdad de oportunidades para ingresar y mantenerse en el mercado laboral nacional e internacional.

La mayoría de las personas (66,7%) expresa no haber tenido experiencias de movilidad académica. Si se considera la cantidad de personas que respondieron en forma afirmativa a esta consulta (5) la menor proporción (13,3%) se ha movilizó en el ámbito internacional.

En cuanto a la movilidad laboral, el 60,0% ha participado en alguna experiencia de este tipo, de ellas (9), el 26,7% indica que ha sido en el ámbito nacional.



Cuadro No. 78

Posgrado en EPPD: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según si ha tenido alguna experiencia de movilidad académica o laboral. 2019.

Movilidad académica	Frecuencia	Porcentaje
No	10	66,7
Sí, durante la titulación previa a la maestría	1	6,7
Sí, durante la maestría	4	26,7
Total	15	100,0

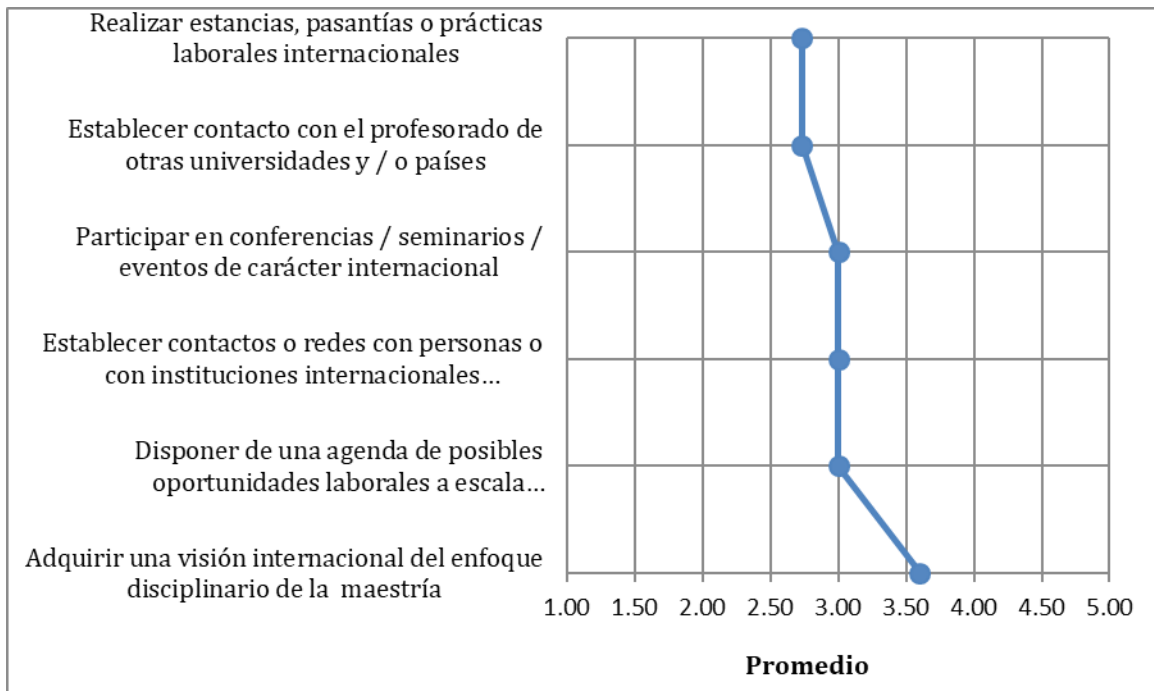
Movilidad laboral	Frecuencia	Porcentaje
No	6	40,0
Sí, durante la titulación previa a la maestría	1	6,7
Sí, después de la obtención de la maestría	8	53,3
Total	15	100,0

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

Al consultar sobre la medida en que la maestría le ha permitido llevar a cabo acciones de movilidad académica o laboral, en términos generales, las acciones propuestas tienen una valoración promedio igual a 3, en una escala de 1 a 5, donde 1 significa ninguna medida y 5 significa total medida. Específicamente, las acciones con menor puntuación son realizar estancias, pasantías o prácticas laborales internacionales y establecer contacto con el profesorado de otras universidades o países.

Ilustración No. 30

Posgrado en EPPD: Valoración promedio de la medida en que la maestría le ha permitido llevar a cabo acciones de movilidad. 2019.



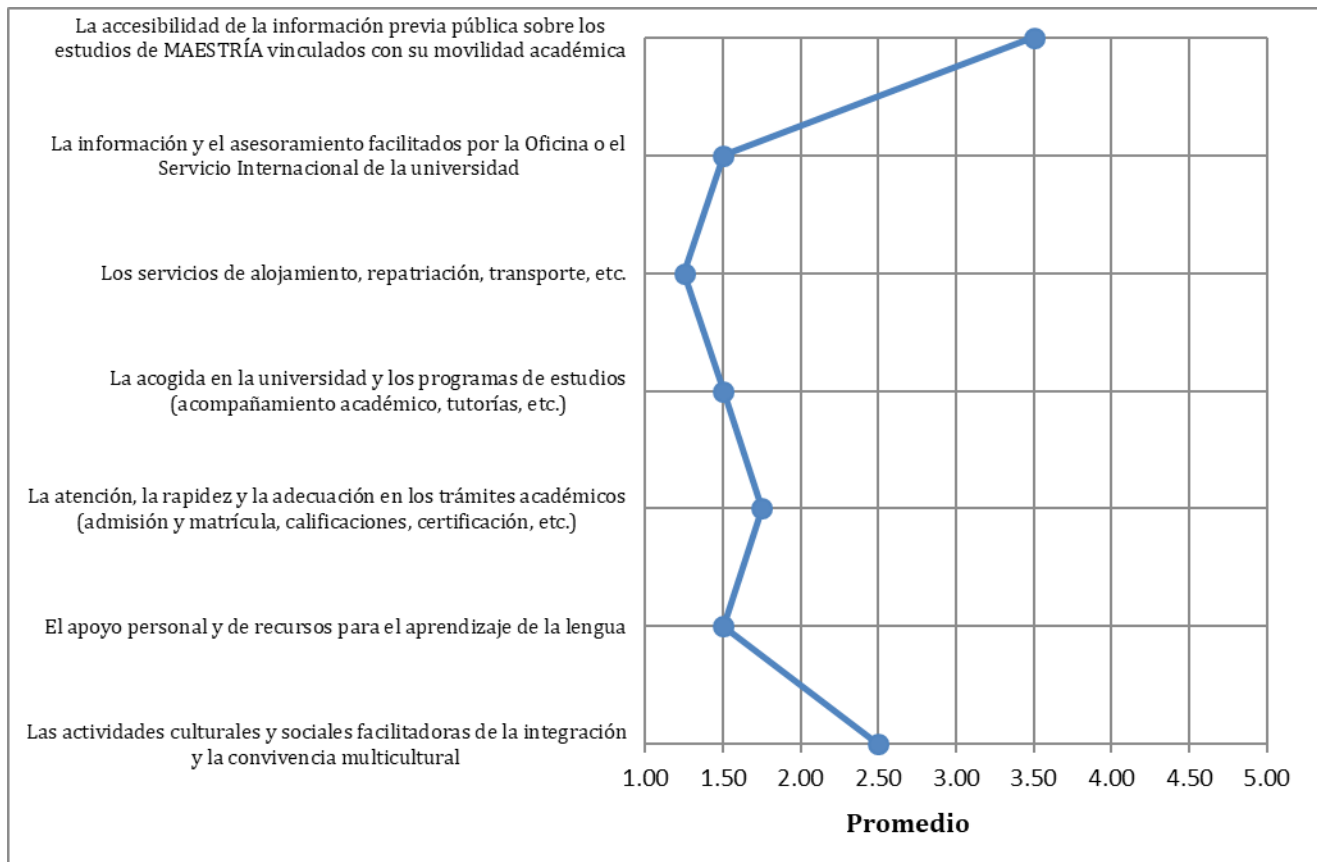
Nota: El promedio puede variar entre 1 y 5, donde 1= En ninguna medida y 5 = En total medida

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

La valoración promedio de la calidad de la maestría resulta en 1,9 en una escala de 1 a 5, donde 1 significa más bajo y 5 lo más alto. El aspecto mejor valorado es la accesibilidad de la información previa pública sobre los estudios de maestría vinculados con su movilidad académica.

Ilustración No. 31

Posgrado en EPPD: Valoración promedio de la calidad de la maestría según aspecto de movilidad. 2019.



Nota: El promedio puede variar entre 1 y 5, donde 1= Más bajo y 5 = Más alto

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

XI. Investigación

Los estudios de posgrado se conciben potencialmente como la preparación metodológica para la investigación, el desarrollo de esta y su vinculación con aquellos sectores de la sociedad que requieren de nuevos conocimientos, adelantos tecnológicos o innovaciones (Carrillo et al., 2011). Para el desarrollo de investigaciones en los programas de posgrado se aplica gran variedad de metodologías y su realización se ve influida por factores impredecibles como lo son circunstancias personales, políticas gubernamentales o el monto de apoyos económicos existentes; asimismo, se considera que la forma en que



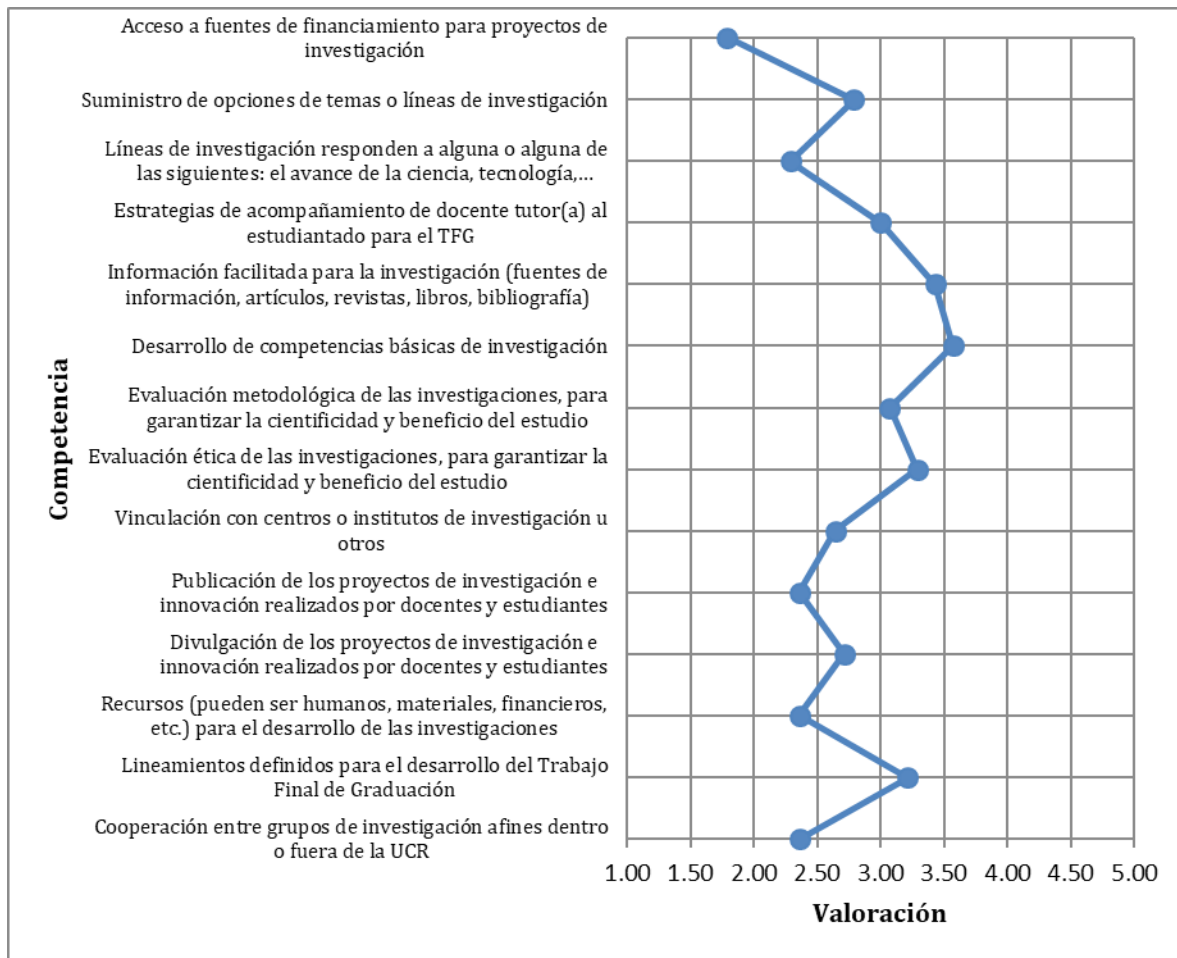
cada programa apoya la investigación a nivel institucional es diversa, esto también por la calidad y el tiempo invertido por la población estudiantil.

Dentro de la gestión de la investigación científica, se reconoce el aporte que esta genera en el reconocimiento de necesidades educacionales y la profundización en respuestas que impacten a la sociedad; así, el desarrollo de la investigación se identifica como parte de los ejes del concepto de calidad universitaria, la cual se resume en tres dimensiones diferentes: docencia, investigación y extensión, y contempla la valoración del personal docente, de sus programas, de sus métodos de enseñanza-aprendizaje, sus aspectos metodológicos, de la investigación para el desarrollo y como indicador de cambio y de mejora de la organización y administración del ambiente académico, de las personas estudiantes, del contexto institucional y del impacto en la sociedad (Garzón y Acuña, 2016).

En aspectos relacionados con investigación, la valoración promedio también resulta baja 2,8 en una escala de 1 a 5, donde 1 representa el valor más bajo y 5 el más alto. Los aspectos que tienen mayor puntuación promedio son desarrollo de competencias básicas de investigación e información facilitada para la investigación (fuentes de información, artículos, revistas, libros, bibliografía). En contraposición con acceso a fuentes de financiamiento para proyectos de investigación y si las líneas de investigación responden a alguna o alguna de las siguientes: el avance de la ciencia, tecnología, corrientes de pensamiento o necesidades nacionales y regionales.

Ilustración No. 32

Posgrado en EPPD: Valoración promedio de la calidad de la maestría según aspecto de investigación. 2019.



Nota: El promedio puede variar entre 1 y 5, donde 1= Muy bajo y 5 = Muy alto

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

XII. Formación de padre y madre

La formación de padre y madre es entendida desde la movilidad social, la cual se reconoce como la capacidad de moverse en la escala social, refiriéndose a cualquier movimiento entre posiciones en una sociedad, ya sea en términos horizontales o verticales (Arnoletto, 2007); de igual manera, de acuerdo con Serrano y Torche (2010), esta se reconoce en relación con el acceso de oportunidades bajo una relación de recursos de padres y madres y logro socioeconómico de las hijas o los hijos.



Así, se entiende el aporte de la educación, y específicamente, de la educación en estudios superiores, como el medio para desplazarse en el sistema de estratificación social. Es importante reconocer que el estudio de la movilidad es significativo por la eficiencia, la integración social y las razones normativas.

Con esto, el factor educativo es fundamental en el proceso de movilidad social, ya que la educación cumple un doble rol central en el proceso de movilidad socioeconómica, debido a las posibilidades de ascenso para aquellas personas con origen social en desventaja, formando así la parte medular de la movilidad intergeneracional; por otra parte, en sistemas educacionales estratificados y en contextos con restricciones de acceso y liquidez para los hogares más pobres, padres con mayores recursos pueden garantizar más y mejor educación para sus hijos e hijas, y de esa manera la educación puede cumplir un rol reproductor de la desigualdad intergeneracional (Aguilar y Pérez, 2017).

Más de la mitad de las personas graduadas indican que al menos uno, su padre o su madre, tenían estudios superiores, esto es formación universitaria. Por el contrario 26,7%) habían cursado como máximo estudios primarios.

Cuadro No. 79

Posgrado en EPPD: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según nivel de estudios más elevado de su padre y madre. 2019.

Nivel de estudios más elevado de su padre y madre	Frecuencia	Porcentaje
Ambos tienen estudios primarios / sin estudios	4	26,7
Uno de los dos tiene estudios medios (secundaria o técnica)	1	6,7
Ambos tienen estudios medios (secundaria o técnica)	1	6,7
Uno de los dos tiene estudios superiores (universitaria)	5	33,3
Ambos tienen estudios superiores (universitaria)	3	20,0
No responde	1	6,7
Total	34	100,0

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.



El 86,7% de las personas graduadas mencionan que su padre trabajaba como asalariado o independiente. Mientras que, en el caso de la madre, la proporción que indica trabajaba es de 53,3%. En ambos casos, padre y madre, solamente dos personas indicaron que se requería nivel de formación universitaria para realizar el trabajo que desempeñó.

Cuadro No. 80

Posgrado en EPPD: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según ocupación de su padre y madre. 2019.

Su padre o madre trabajaba como:	Padre		Madre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Independiente	6	40,0	2	13,3
Asalariado	7	46,7	6	40,0
No trabajaba	1	6,7	6	40,0
No responde	1	6,7	1	6,7
Total	15	100,0	15	100,0

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

XIII. Datos personales

La menor de las personas que respondieron a esta consulta tiene 35 años de edad y la mayor 66, la edad promedio es de 44,9 años con una variabilidad de 21,1%. La edad que más se repite es 35 años, mientras que la mitad de las edades están por debajo de 45 años.

La mayoría de las personas consultadas son mujeres (73,3%) la mayoría. El 93,3% de las personas son costarricenses.

XIV. Comentarios y sugerencias

En la oportunidad para que las personas graduadas se expresaran libremente (preguntas abiertas) se consultó ¿Qué aspectos de su formación cambiaría y por qué? hubo quienes indicaron que no cambiarían nada, quienes sí sugieren cambios aportan lo siguiente:



- Las consecuencias de las evaluaciones docentes. Nunca sucedía nada con docentes que salían sistemáticamente mal evaluados.
- La malla curricular sin duda requiere incluir un curso de evaluación de impacto.
- Debe haber una mejor organización para la disposición de docentes para los equipos de dirección de trabajos finales de graduación.
- Las comisiones de trabajos finales deben estar compuesta por docentes evaluadores. Es inadmisibles que no lo sean. Y que además tengan trayectoria en metodologías de investigación.
- El curso de competencias que recibí, lo sentí sin provecho,
- Es necesario revisar la currícula de la maestría. No hay una línea articuladora entre los cursos: se repiten contenidos o se dejan de lado. Algunos temas fundamentales para la evaluación no fueron abordados durante en mi promoción, como la teoría del programa, el diseño de indicadores, la evaluación de impacto, y mayor práctica.
- El profesorado que brinda los cursos: algunos docentes no cumplían con las aptitudes técnicas y docentes para impartir los cursos y aunque se solicitaron los cambios a la administración de la maestría, se mantuvieron los profesores.
- Mayor manejo de instrumentos de evaluación cuantitativa y cualitativa, pues la formación en herramientas cuantitativas y cualitativas para recolección y análisis de información pudo ser mejor.
- Mayor trabajo práctico durante los cursos, desde los primeros cursos de la maestría.
- Mejor cuerpo docente, pues algunos/as debían mejorar en el contenido de sus cursos, o trato hacia los estudiantes. Realizar más puestas en práctica, más trabajo de campo. Disminuir la cantidad de exámenes. A nivel pedagógico, lo mejor siempre fue desarrollar pequeños proyectos. Muchos cursos encapsulados en 2 años que pueden producir saturación.
- Mejorar la formación teórica. La idoneidad de la selección de los docentes, no por experiencia en el campo de la evaluación, sino por experiencia o publicaciones en la materia específica para la cual ha sido seleccionado para impartir un curso. En las maestrías auto financiadas se debe tomar en cuenta que la inversión del estudiante es mucha y que además, requiere de destrezas, que sino obtiene en los cursos, no encuentra en el programa, no encontrará en la práctica.

En adición, se preguntó si tuviera que dar sugerencias a esta maestría, ¿cuáles serían? a continuación se muestran los comentarios:



- Brindar la orientación al estudiante para que elabore un Trabajo Final de Graduación en correspondencia con una maestría profesional y no en relación con una maestría Académica, o bien, cambiar la Maestría dándole el rango de Maestría Académica. Es importante cambiar la modalidad de tesis, debe ser una evaluación según la vida real, en tiempo y espacio.
- Brindar mayor formación en la Monitoreo y Seguimiento.
- Es necesario que haya una articulación curricular minuciosa. Se debe actualizar periódicamente los contenidos según los avances en la materia a nivel internacional, Es fundamental brindar al estudiantado herramientas innovadoras y novedosas para realizar evaluaciones y no solo las técnicas tradicionales para realizar evaluaciones.
- Fomentar pasantías de las personas estudiantes en organizaciones donde se realicen evaluaciones, para brindarles experiencia en su futura área laboral. Contratar profesores que no solo sean expertos en su área disciplinar, sino que también sean evaluadores.
- Incentivar la relación con redes, grupos de trabajo, personas graduadas y trabajando en el área, establecer conexiones. Mejores estrategias para la formación de comités asesor de TFIA para cada estudiante. Enlaces con instituciones públicas, privadas, ONG's, etc. para la ejecución de evaluaciones prácticas o TFIA. Oportunidades de intercambios académicos para todos (o varios) los estudiantes.
- Incorporar instrumentos relacionados con la gestión de proyectos, como software para gestión de proyectos.
- la maestría es excelente!!!, muy necesaria dentro y fuera del país. Solo eso, incluir temas que obligatoriamente se trabajan en evaluación y no están en la malla curricular. Por favor: hacer cursos de actualización, el respaldo de la maestría y de la Universidad de Costa Rica son muy importantes. Es de las mejores en América Latina, tanto la Universidad y especialmente la Maestría, es muy relevante en toda la región latinoamericana, tiene un nombre importante en América Latina.
- Que se den oportunidades para que los graduados de maestrías participen en concursos para ser docentes de esa universidad. Por comentarios sé que los docentes se seleccionan por amistad, recomendaciones, etc. y no por ser seleccionados en concursos de oposición abiertos y sin amagos.



5.5. Programa de posgrado en Gestión Integrada de Áreas Costeras y Tropicales (GIACT)

5.5.1. Maestría Académica en Gestión Integrada de Áreas Costeras Tropicales

Características:

El Programa de Posgrado en Gestión Integrada de Áreas Costeras Tropicales (GIACT) se encuentra ubicado en la Oficina 23, CIMAR, Ciudad de la Investigación. Puede contactarse a través de teléfono [(506)2511-2211/2511-2327] o correo electrónico (posgrado.giact@ucr.ac.cr). Este posgrado fue creado en el Consejo del Sistema de Estudios de Posgrado, en Sesión No. 528, celebrada el 11 de mayo 1999 (Oficio SEP-1049-99 de 25 de mayo 1999) su primera generación entró el año 2002. A la fecha de esta publicación, su director es el Dr. Juan José Alvarado Barrientos. Se entrega el título de Maestría Académica en Gestión Integrada de Áreas Costeras Tropicales.

Los objetivos del programa son:

- Proveer de conocimiento a cada estudiante de los procesos y actividades en la zona costera, relacionado con sus recursos, su utilización y el impacto que puedan causar.
- Dotar al o la estudiante de los instrumentos para aportar soluciones prácticas que integren los criterios técnicos y científicos con el uso sostenible de los recursos naturales y la gestión participativa de los grupos sociales.
- Proveer conocimiento adecuado de la biodiversidad y los bienes y servicios económicos que son la base de recursos para las comunidades costeras.
- Integrar una base de conocimientos etnográficos y etnohistóricos sobre las poblaciones de las zonas costeras del mundo que permita comparar las distintas condiciones culturales y socioeconómicas del uso de los recursos costeros.
- Reunir conocimientos de los conceptos y metodologías para la evaluación de los recursos costeros.
- Aplicar criterios socioeconómicos para la evaluación de usos alternativos y múltiples en la zona costera.

La persona egresada del programa GIACT podrá integrarse a equipos de trabajo multidisciplinarios que proponga soluciones a la problemática de la gestión integral de áreas costeras en los trópicos. Los conocimientos adquiridos durante el programa los capacitan para mantener un diálogo con especialistas de disciplinas asociadas. Las capacidades adquiridas son:



- Capacidad para ofrecer respuestas concretas a los problemas ambientales, sociales y económicos de localidades o regiones específicas.
- Habilidad para desarrollar estudios independientes, y destrezas de aprendizaje cooperativo y en equipo.
- Habilidad en el manejo de destrezas de modelaje y análisis, tanto verbales como escritas y de comunicación, en un contexto multicultural.
- Habilidad para promover el diálogo a través de la educación multidisciplinaria entre planificadores, ingenieros, científicos, políticos y empresarios.
- Capacidad para coordinar grupos multidisciplinarios en el análisis de los impactos ambientales de proyectos o políticas en la zona costera, así como para preparar recomendaciones claras y concisas, a partir de datos concretos.
- Habilidad para manejar herramientas a nivel de gestión institucional, legislación ambiental y resolución de conflictos que permitan integrar el manejo de la zona costera en el desarrollo sostenible, con la participación de todos los grupos interesados.
- Capacidad para facilitar la articulación de grupos comunitarios en el análisis de las necesidades y perspectivas locales en la elaboración de planes de manejo de la zona costera.

El posgrado tiene cinco estudiantes activos(as) hasta diciembre del 2017 y veinte (20) estudiantes egresados(as) (no graduados o graduadas) en el periodo del 2010 al 2015; 25 personas graduadas en total, desde su creación, y nueve (9) personas graduadas durante el periodo del 2010 y 2015.

Resultados:

El Posgrado en Gestión Integrada de Áreas Costeras y Tropicales reportó 23 personas graduadas en el periodo 2001-2016, luego del proceso de depuración de la información, se enviaron 22 cuestionarios, al finalizar el trabajo de cambio se recibieron 14 cuestionarios, los cuales representan una cobertura de 63,6%.

I. Titulación previa al posgrado

En la actualidad, existe una tendencia al crecimiento del sistema universitario a raíz de la enorme expansión y difusión del conocimiento, así como a la progresiva diferenciación y fragmentación disciplinar, lo que ha hecho un incremento en las estructuras y las áreas académicas (Carvajal, 2010). Estos fenómenos favorecen la complejidad de las demandas, y por ende, se gesta la necesidad de encontrar espacios interdisciplinarios en búsqueda de respuestas a los nuevos retos.



En la naturaleza de estos nuevos planteamientos, resulta indispensable conocer la titulación de las personas que ingresan a un posgrado con el fin de recopilar los alcances y aportes que estas pueden suponer en su desarrollo académico y en el proceso investigativo; esto a razón de que las titulaciones de grado incluyen exclusivamente, enseñanzas básicas, de formación general, orientadas al ejercicio profesional y a su desarrollo, pero no especializadas. Mientras que las de posgrado, atienden a la especialización académica o profesional y al desarrollo de la competencia investigadora (Manzo et al., 2006).

Con esto, se puede entender la necesidad de que, como posgrado, se defina un esquema del desarrollo académico de las personas estudiantes, para así contribuir en el proceso investigativo y el aporte que significan los estudios de grado maestría y doctorado para el desarrollo de la Universidad y de la sociedad como un todo, convirtiendo los encuentros en espacios de transformación del conocimiento (Carvajal, 2010).

Ante la consulta ¿cuál fue el mayor grado académico del cual usted se tituló, antes de ingresar a la maestría? la mitad de las personas respondieron que se habían titulado de Bachillerato, solamente una ya tenía un título de máster.

Cuadro No. 81

Posgrado en GIACT: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según mayor grado académico obtenido antes de ingresar al posgrado. 2019.

Grado académico	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bachillerato	7	50,0	50,0
Licenciatura	6	42,9	92,9
Maestría	1	7,1	100,0
Total	14	100,0	

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

El 57,1% de las personas graduadas de este posgrado obtuvieron su último título de grado en la carrera de Biología, además se mencionan carreras como Bioquímica, Geografía, Ingeniería Forestal y 2 del área de Ciencias Sociales: Historia y Sociología.



Como se observa en el cuadro siguiente, la mitad de las personas se graduaron en una universidad pública o privada fuera de Costa Rica.

Cuadro No. 82

Posgrado en GIACT: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según universidad en la cual obtuvo su último título de grado (Bachillerato o Licenciatura). 2019.

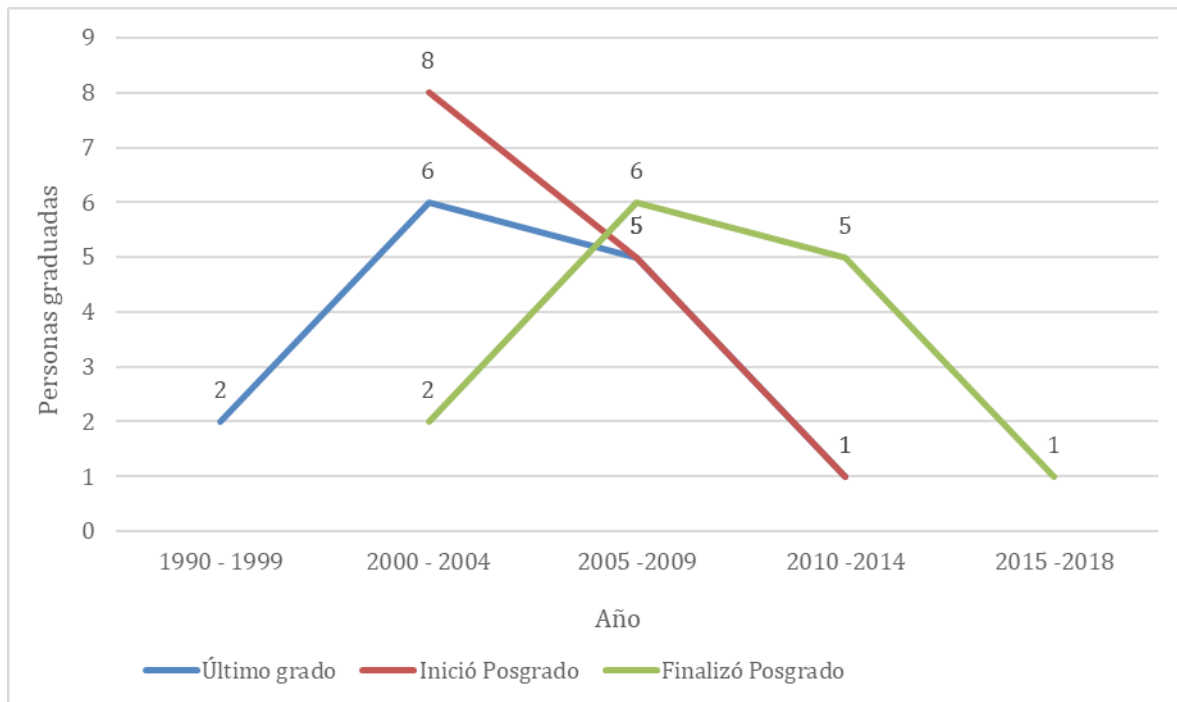
Universidad	Frecuencia	Porcentaje
Instituto Tecnológico de Costa Rica (TEC)	1	7,1
Universidad de Costa Rica (UCR)	4	28,6
Universidad Nacional de Costa Rica (UNA)	1	7,1
Universidad Estatal a Distancia (UNED)	1	7,1
Universidad pública o privada fuera de Costa Rica	7	50,0
Total	14	100,0

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR.

En la siguiente ilustración se muestra la distribución absoluta de las personas graduadas en tres momentos: el año en que obtuvo su último título de grado (Bachillerato o Licenciatura), el año en que inició y el año en que finalizó sus estudios en este posgrado.

Ilustración No. 33

Posgrado en GIACT: Distribución absoluta de las personas graduadas según año en que obtuvo su último título de grado, año en que inició y año en que finalizó sus estudios de posgrado. 2019.



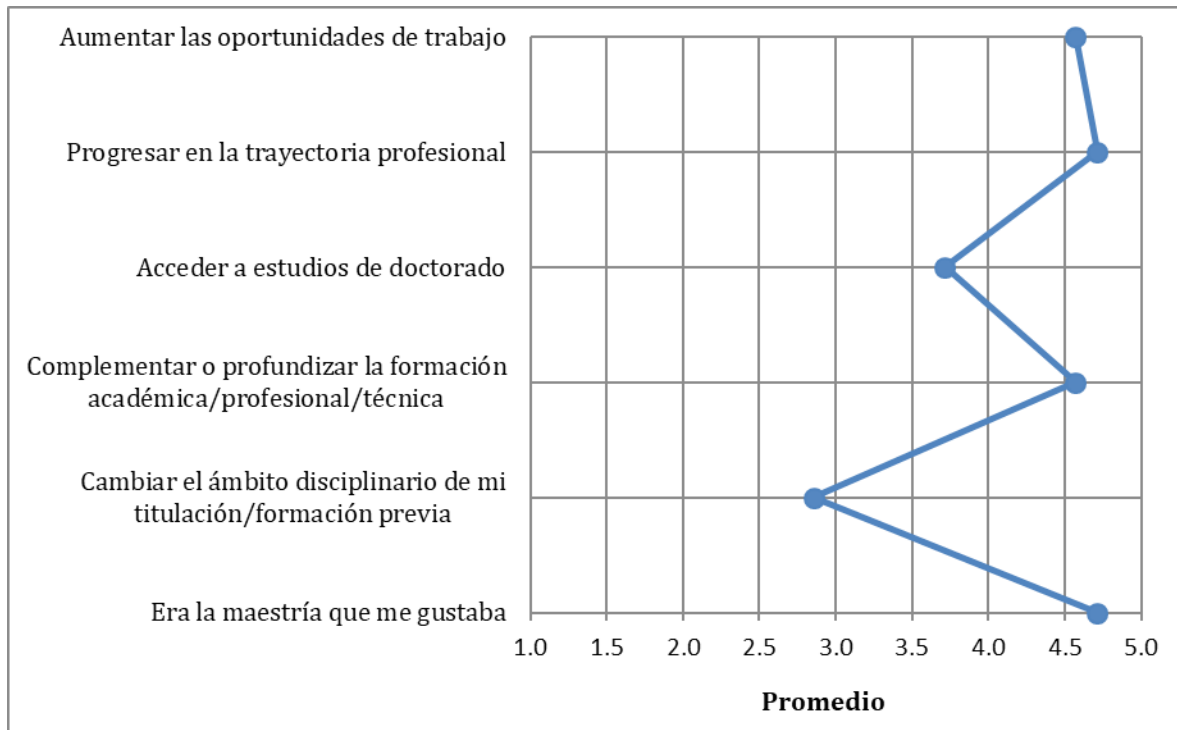
Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR.

II. Motivación para cursar los estudios de maestría

En relación con la motivación para cursar el posgrado, las personas graduadas dan mayor importancia a aspectos como progresar en la trayectoria profesional, complementar o profundizar la formación académica, profesional o técnica, y al gusto por la maestría.

Ilustración No. 34

Posgrado en GIACT: Valoración promedio de las personas graduadas a la importancia de los motivos para cursar el posgrado. 2019.



Nota: El promedio puede variar entre 1 y 5, donde 1=Ninguna importancia y 5 =Total importancia.

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR.

III. Situación laboral previa a la maestría

En el contexto académico actual, el desarrollo laboral se traduce en las capacidades para desempeñar con eficiencia una actividad, movilizandolos conocimientos, habilidades y destrezas (Carvajal, 2010); asimismo, en aplicación con el proceso educativo e investigativo, supone el aporte de soluciones a las problemáticas del contexto social.

Reconocer la situación laboral previa a la maestría, es de interés debido a la construcción de experiencias y significados, esto de acuerdo con los postulados del aprendizaje significativo de Ausubel (Cuevas de la Garza y de Ibarrola Nicolín, 2013), en donde se valoran los aprendizajes construidos por las personas estudiantes en espacios ajenos al contexto educativo, y en el cómo los desafíos que en estos se presentan, vienen a nutrir el desarrollo académico, así, desde esta perspectiva, las experiencias laborales previas permiten la extrapolación del conocimiento y favorecen la gestión del proceso educa-



tivo a partir de experiencias y significados del entorno, es por ello, la importancia de, desde el Sistema de Estudios de Posgrado, evaluar la situación laboral de la población estudiantil previa a la incorporación a los estudios de maestría.

El 64,3% de las personas graduadas de este posgrado eran estudiantes a tiempo completo o trabajaron en algún trabajo intermitente durante sus estudios de grado (bachillerato o licenciatura).

Cuadro No. 83

Posgrado en GIACT: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según si trabajó por lo menos dos años durante sus estudios de grado (Bachillerato o Licenciatura). 2019.

¿Trabajó por lo menos dos años durante sus estudios de grado, es decir, mientras cursaba su bachillerato o licenciatura?	Frecuencia	Porcentaje
No, era estudiante a tiempo completo o trabajé en algún trabajo intermitente	9	64,3
Sí, trabajé como mínimo dos años seguidos durante mis estudios de grado (bachillerato o licenciatura)	5	35,7
Total	14	100,0

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR.

Ahora bien, tomando como referencia el lapso comprendido entre la graduación de la primera titulación de grado (bachillerato o licenciatura) y la graduación del posgrado, el 85,7% de las personas trabajó durante al menos un año, sin embargo, cuando se considera si el trabajo era a tiempo completo y si era relacionado con los estudios en un empleo relacionado con los estudios previos a la maestría, el porcentaje se reduce a 50,0%.

**Cuadro No. 84****Posgrado en GIACT: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según si trabajó al menos un año en el lapso entre la graduación de la primera titulación (Bachillerato o Licenciatura) y la graduación del posgrado. 2019.**

Trabajó al menos un año en el lapso entre la graduación de la primera titulación y la graduación del posgrado	Frecuencia	Porcentaje
No trabajé o lo hice en algún trabajo intermitente	2	14,3
Sí, trabajé a tiempo parcial en un trabajo relacionado con los estudios previos a la maestría	3	21,4
Sí, trabajé a tiempo parcial en un empleo no relacionado con los estudios previos a la maestría	2	14,3
Sí, trabajé a tiempo completo en un empleo relacionado con los estudios previos a la maestría	4	28,6
Sí, trabajé a tiempo completo en un empleo no relacionado con los estudios previos a la maestría	3	21,4
Total	14	100,0

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR.

IV. Situación laboral actual (posterior a la graduación de la maestría)

Respecto al proceso que significa la enseñanza superior, es de interés reconocer que este actúa como agente que facilita el acceso a mayores oportunidades laborales, esto a raíz de la formación completa y adecuada que ofrece a las personas graduadas. No obstante, los procesos de inserción laboral de esta población de posgrado se caracterizan por su alto nivel de heterogeneidad al existir multitud de factores académicos laborales y personales que pueden repercutir en sus oportunidades de trabajo (Ignisci, 2013). Esta complejidad se puede analizar y valorar mediante herramientas entre las que se encuentran los ESPG.

En relación con lo anterior, es de reconocer el aporte que significan las universidades públicas para la sociedad, así como su gestión en el contexto laboral, esto desde la enorme fuente de reclutamiento de



personal capacitado y competente para afrontar las nuevas exigencias en el mundo del trabajo (Carrillo, Romero, Vuelvas y Villegas, 2011).

También, es de interés que la universidad no transmite sólo enseñanzas teóricas que emanan estrictamente de sus currículos de grado, sino otro tipo de conocimiento fuera del espacio académico, esto desde el rescate de aspectos de la formación que apuntan a fortalecer conductas y valores relacionados con aspectos actitudinales y emocionales de las personas estudiantes y de las graduadas (Ignisci, 2013).

Así, la formación que se adquiere en la universidad es uno de los factores determinantes para el desempeño profesional, sin embargo, una vez en el campo laboral, pueden emerger diversas situaciones que evidencian si fue suficiente la preparación en algún campo específico, o si es necesario adquirir nuevos conocimientos y habilidades ante la aparición de nuevas herramientas para ejercer la profesión, razón por la cual, los ESPG constituyen una valiosa e imprescindible herramienta, al ser una fuente de información sobre el aporte de la universidad hacia sus egresados.

El 92,9% de las personas graduadas de este posgrado se encontraba trabajando al momento de esta consulta. Una persona indica que, durante los seis meses anteriores a la fecha de esta consulta, estaba en proceso de la creación de empresa o despacho propio.

Cuadro No. 85

Posgrado en GIACT: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según si trabaja actualmente. 2019.

Trabaja actualmente	Frecuencia	Porcentaje
Sí	13	92,9
Ahora no, pero sí trabajé después de graduarme de la maestría	1	7,1
Total	14	100,0

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR.

Las preguntas siguientes consideran la situación laboral en relación con el trabajo actual principal (en caso de que tenga más de uno) o bien, el último trabajo que tuvo una vez finalizada la maestría.

Las personas graduadas de este posgrado empezaron a trabajar a partir del año 2005.

**Cuadro No. 86****Posgrado en GIACT: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según año en que empezaron a trabajar. 2019.**

Año	Frecuencia	Porcentaje
2005 -2009	5	35,7
2010 -2014	6	42,9
2015 -2018	3	21,4
Total	14	100,0

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

En cuanto al sector, en el cual laboran todas lo hacen en el Gobierno Central o en instituciones autónomas o semiautónomas.

Cuadro No. 87**Posgrado en GIACT: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según sector en que trabajan. 2019.**

Sector	Frecuencia	Porcentaje
Autónoma o semiautónoma	7	50,0
Gobierno central	6	42,9
Privada	0	0,0
No responde	1	7,1
Total	34	100,0

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.



En cuanto a la rama de actividad en la que se clasifica la institución en la que labora o la actividad que realiza, la mitad se dedica a actividades de enseñanza, la siguiente rama de mayor importancia relativa es la de actividades profesionales, científicas y técnicas.

Cuadro No. 88

Posgrado en GIACT: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según rama de actividad económica en que trabajan. 2019.

Rama de actividad económica	Frecuencia	Porcentaje
Enseñanza	7	50,0
Actividades profesionales, científicas y técnicas	6	42,9
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	1	7,1
Total	14	100,0

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

Las funciones en las que destacan las personas graduadas de este posgrado se concentran en investigación y desarrollo y, docencia, tal y como se aprecia en el cuadro siguiente:

**Cuadro No. 89****Posgrado en GIACT: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según nivel de responsabilidad respecto de otras personas con las que trabaja o trabajaba. 2019.**

Funciones	No		Sí	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Dirección / Gestión	9	64,29	5	35,71
Comercial o logística	14	100,00	0	0,00
Docencia	8	57,14	6	42,86
Investigación y Desarrollo	6	42,86	8	57,14
Asistencia médica y social	14	100,00	0	0,00
Diseño, arte	13	92,86	1	7,14
Funciones técnicas	11	78,57	3	21,43
Otras funciones (administrativas)	10	71,43	4	28,57
Funciones no cualificadas (auxiliares)	13	92,86	1	7,14

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

La distribución es equitativa entre quienes tienen un nombramiento permanente y quienes tienen un contrato temporal de trabajo.

**Cuadro No. 90****Posgrado en GIACT: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según tipo y duración de contrato. 2019.**

Tipo de contrato	Frecuencia	Porcentaje
Nombramiento permanente / Indefinido / En propiedad	7	50,0
Nombramiento temporal (interino / contrato a plazo fijo)	7	50,0
Total	14	100,0

Duración del contrato	Frecuencia	Porcentaje
Entre 6 meses y 1 año	3	21,4
Más de 1 año	4	28,6
Indefinido	7	50,0
Total	14	100,0

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

En cuanto a la jornada laboral, el 78,6% tiene o tuvo una jornada laboral a tiempo completo (40 horas semanales o más) mientras que el 12,4% restante trabaja o trabajó tiempo parcial (menos de 40 horas semanales).

**Cuadro No. 91****Posgrado en GIACT: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según horas de trabajo por semana. 2019.**

Horas de trabajo a la semana (sin contar el tiempo para comer)	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Hasta 10 horas por semana	1	7,1	7,1
De 11 a 20 horas por semana	0	0,0	7,1
De 21 a 30 horas por semana	1	7,1	14,2
De 31 a menos de 40 horas por semana	1	7,1	21,4
40 horas semanales o más	11	78,6	100,0
Total	34	100,0	

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

La mitad de las personas graduadas requerían su titulación de maestría para realizar su trabajo, mientras que el 42,9% indica que su titulación específica previa a la maestría era suficiente. Por otro lado, para 11 de las personas consultadas, esto es el 78,6% de los casos, el trabajo que realiza o que realizó era propio de su formación de Máster en GIACT. Mientras que para el 21,4% restante, se necesitaba la titulación específica previa a la maestría, es decir la del grado (bachillerato o licenciatura).



Cuadro No. 92

Posgrado en GIACT: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según titulación académica requerida para el trabajo. 2019.

Titulación académica requerida para el trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Tener el título de maestría	7	50,0
Mi titulación específica previa a la maestría (bachillerato/ licenciatura / diplomatura / especialidad)	6	42,9
Sólo ser titulado universitario	1	7,1
Total	14	100,0

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

En cuanto al nivel de responsabilidad respecto de otras personas con las que trabaja o trabajó, la mayoría de las personas (71,4%) ocupan cargos de mando medio o jefatura, mientras que el 21,4% dice que no tiene responsabilidad sobre otras personas.

Cuadro No. 93

Posgrado en GIACT: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según nivel de responsabilidad respecto de otras personas con las que trabaja o trabajaba. 2019.

Nivel de responsabilidad respecto de otras personas con las que trabaja o trabajaba	Frecuencia	Porcentaje
Dirección / Alta gerencia	1	7,1
Mando medio o jefatura (jefe de área, de sección o de departamento, encargado / a, director/a, coordinador/a, etc.)	10	71,4
Sin responsabilidad sobre otras personas	3	21,4
Total	14	100,0



Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

El 85,8% de las personas graduadas ganaban menos de \$3000,00 dólares en su trabajo actual o el último que tuvo después de graduarse del posgrado.

Cuadro No. 94

Posgrado en GIACT: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según ingreso mensual en dólares. 2019.

¿Cuánto ganaba por mes?	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menos de \$1000	4	28,6	28,6
De \$1000 a menos de \$2000	4	28,6	57,1
De \$2000 a menos de \$3000	4	28,6	85,7
De \$3000 a menos de \$4000	1	7,1	92,9
\$20000 o más	1	7,1	100,0
Total	14	100,0	

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

El 57,1% desempeña o desempeñó su trabajo fuera de Costa Rica.

**Cuadro No. 95****Posgrado en GIACT: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según provincia o país en que trabaja o trabajaba. 2019.**

¿En qué lugar (provincia o país) trabaja o trabajaba?	Frecuencia	Porcentaje
San José	3	21,4
Heredia, Alajuela o Cartago	1	7,1
Guanacaste, Puntarenas o Limón	2	14,3
Centroamérica	3	21,4
Resto del mundo	5	35,7
Total	14	100,0

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

V. Valoración de la satisfacción en relación con su trabajo actual

En cuanto la satisfacción, como se ha mencionado en el apartado de referentes conceptuales, esta es entendida como la percepción que tiene la persona en cuanto al grado de cumplimiento respecto a sus necesidades o expectativas; en este caso específico, referido al actual trabajo de la persona graduada. Para ello, una persona puede encontrarse:

- Insatisfecha: cuando la persona considera que su trabajo no cumple con sus necesidades o expectativas.
- Satisfecha: cuando la persona considera que su trabajo coincide sus necesidades o expectativas.
- Muy satisfecho o complacencia: cuando la persona considera que su trabajo excede sus necesidades o expectativas.

En este sentido, Cuatrecasas (2010) sostiene que las instituciones educativas desarrollan competencias y aptitudes de las personas a través de la motivación hacia la mejora de la calidad y la satisfacción de sus expectativas. Por esta razón, las condiciones laborales, así como la satisfacción en este campo



pueden verse asociadas con el rendimiento de una persona según la enseñanza o formación recibida (Rodríguez, Núñez y Cáceres, 2010).

La satisfacción o insatisfacción en el trabajo se establece “en función de las discrepancias resultantes de las expectativas y la percepción del empleado, es decir, lo que él cree que debe recibir por su trabajo y lo que realmente obtiene (remuneración), lo que lo lleva a asumir una actitud hacia su trabajo” (Hernández, Pastor, y Solis, 2014, p. 2179).

Lo anterior, de acuerdo con Robbins (2000), implica que las personas graduadas con un alto nivel de satisfacción en su trabajo tenderán a manifestar actitudes positivas hacia este, rinden mucho más y contribuyen a mejorar el entorno laboral; caso contrario, las personas graduadas con un nivel de satisfacción bajo con sus empleos, posiblemente, mostrarán actitudes negativas hacia su trabajo, producirán menos y complicarán el ambiente laboral; esto en ocasiones se traduce en paros, marchas, huelgas, entre otras.

Por ello, la importancia de conocer la satisfacción de las personas graduadas con sus trabajos, ya que esta percepción se podría vincular con la manera en que la persona empleadora percibe el desempeño de esta población; es decir, si la persona graduada se encuentra satisfecha con su trabajo, la probabilidad de que la persona empleadora tenga una buena impresión del desempeño de esa persona graduada es alta.

Otro aspecto por considerar en cuanto a la relevancia de reconocer la satisfacción de las personas graduadas con su empleo es el poder relacionar las opciones de movilidad laboral que estas tienen luego de obtener una titulación de posgrado. Si la mayoría de las personas que contestaron el instrumento en línea aseguran estar satisfechas con su empleo actual, esto puede vincularse con que el tener un título de posgrado es coadyuvante para obtener e incluso permanecer (con posibilidades de ascenso o reconocimientos) en un trabajo que sea del agrado de las personas graduadas de posgrado.

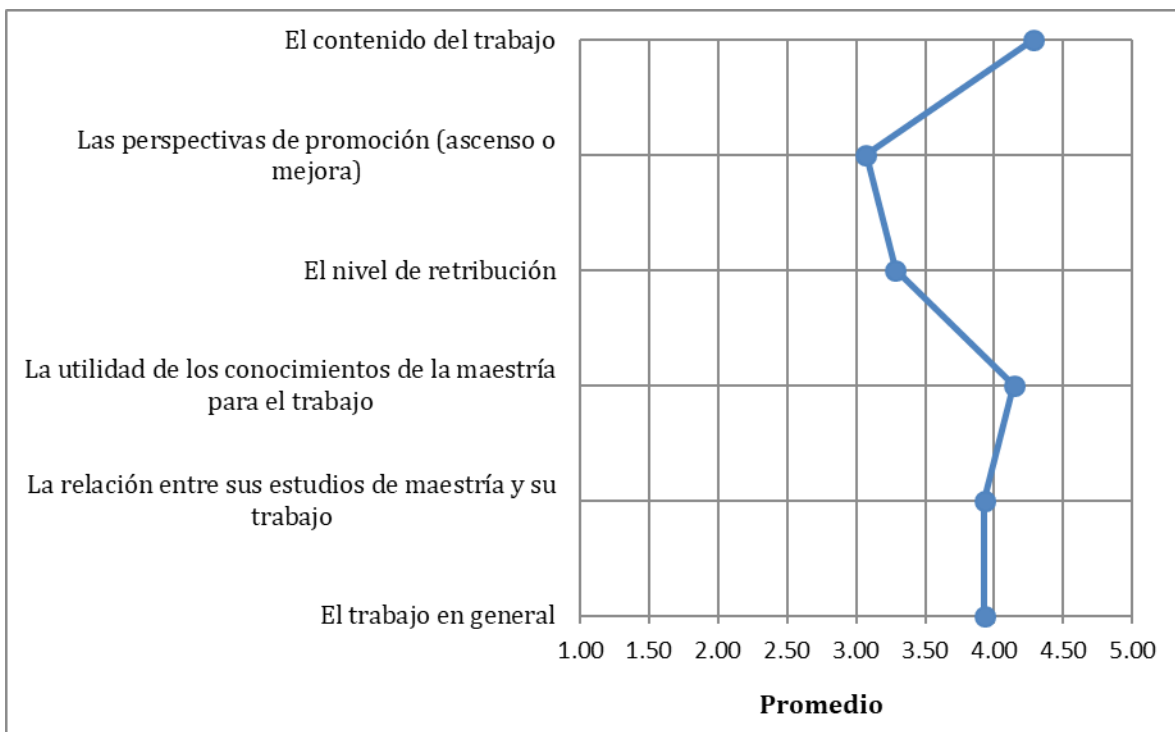
Algunas de las cualidades que hacen que las personas graduadas de posgrado se encuentren satisfechas con sus puestos de trabajo pueden ser: que se sientan bien recompensadas en cuanto a salario, que reciban algún tipo de incentivos o gratificaciones (como premios, por ejemplo), condiciones de trabajo adecuadas según sus criterios, posibilidades de ascenso, trato cordial entre colegas de trabajo y jefaturas, flexibilidad, relación con sus estudios, entre otras (Rodríguez et al., 2010).

Para el presente estudio, luego de hacer un recorrido por las características del ámbito laboral de las personas graduadas, se consultó qué tan satisfecho o satisfecha se encuentra con su trabajo actual. El

aspecto que mayor satisfacción genera es el contenido del trabajo, mientras que el de menor satisfacción corresponde a las perspectivas de promoción (ascenso o mejora), no obstante, la valoración promedio de la satisfacción con el trabajo en general es de 3,9 en una escala de 1 a 5, donde 1 significa nada satisfecho(a) y 5 representa muy satisfecho(a).

Ilustración No. 35

Posgrado en GIACT: Valoración promedio de las personas graduadas a la satisfacción en el trabajo. 2019.



Nota: El promedio puede variar entre 1 y 5, donde 1= Nada satisfecho(a) y 5 =Muy satisfecho(a).

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

VI. Progreso entre la experiencia pre maestría y post maestría

Se considera necesario valorar la percepción de la población estudiantil en cuanto a los cambios que han percibido después de obtener su maestría. Unda y Ramos (2017), señalan que la percepción de las personas graduadas de maestría varía de acuerdo con la participación que se les haya dado a estas en los procesos de desarrollo de su formación, ya que este aspecto juega un papel importante en la motivación del estudiantado. Asimismo, aseguran que, si cuando las expectativas que tenían previas al inicio de la maestría no se cumplen o son inferiores al final de esta, existirá insatisfacción con su posgrado. Es



relevante valorar esta percepción de progreso o cambios respecto a la obtención de un posgrado ya que la universidad debería encontrarse en la capacidad de adaptar dichas expectativas estudiantiles a la realidad del proceso formativo, con el fin de motivar a esta población y evitar los deseos de abandono; esto, a su vez, se traduce en indicadores de calidad educativa (Unda y Ramos, 2017).

Existen diversas razones por las que una persona universitaria de carrera decide llevar a cabo un posgrado. En el contexto globalizado en el que se vive, se requiere la especialización del recurso humano para su superación tanto personal como profesional, con el objetivo de dar solución a múltiples problemáticas que aquejan a la sociedad o de tener mejores empleos o niveles de competencia (Espinoza y González, 2014). Desde otra perspectiva, las mismas autoras plantean que las tasas de desempleo son otra de las causas que llevan a la población estudiantil a querer optar por una maestría; ya que se piensa que contar con una titulación de posgrado aumenta las posibilidades de conseguir un trabajo y que este sea mejor remunerado a que si no se tuviera dicho grado académico.

Para el caso de este posgrado, 8 de las personas graduadas (57,1%) graduadas cambiaron de trabajo o de institución a partir de su graduación de la maestría y respecto del trabajo previo al inicio de la maestría. Mientras que 6 (42,9%) indican haber tenido alguna promoción laboral en la empresa después de cursar el posgrado en GIACT.

VII. Valoración del progreso

Para valorar el progreso que representa la titulación en esta maestría, se consultó a las personas graduadas si su trabajo actual ha mejorado, o bien, si espera que vaya a mejorar respecto del trabajo previo al inicio de la Maestría, en cuanto a diferentes aspectos. En general se tiene expectativas de mejora en todos los aspectos consultados, siendo la categoría profesional la de mayor cantidad de menciones.

**Cuadro No. 96**

Posgrado en GIACT: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según aspecto en que su trabajo actual ha mejorado o espera que vaya a mejorar respecto del trabajo previo al inicio de la maestría. 2019.

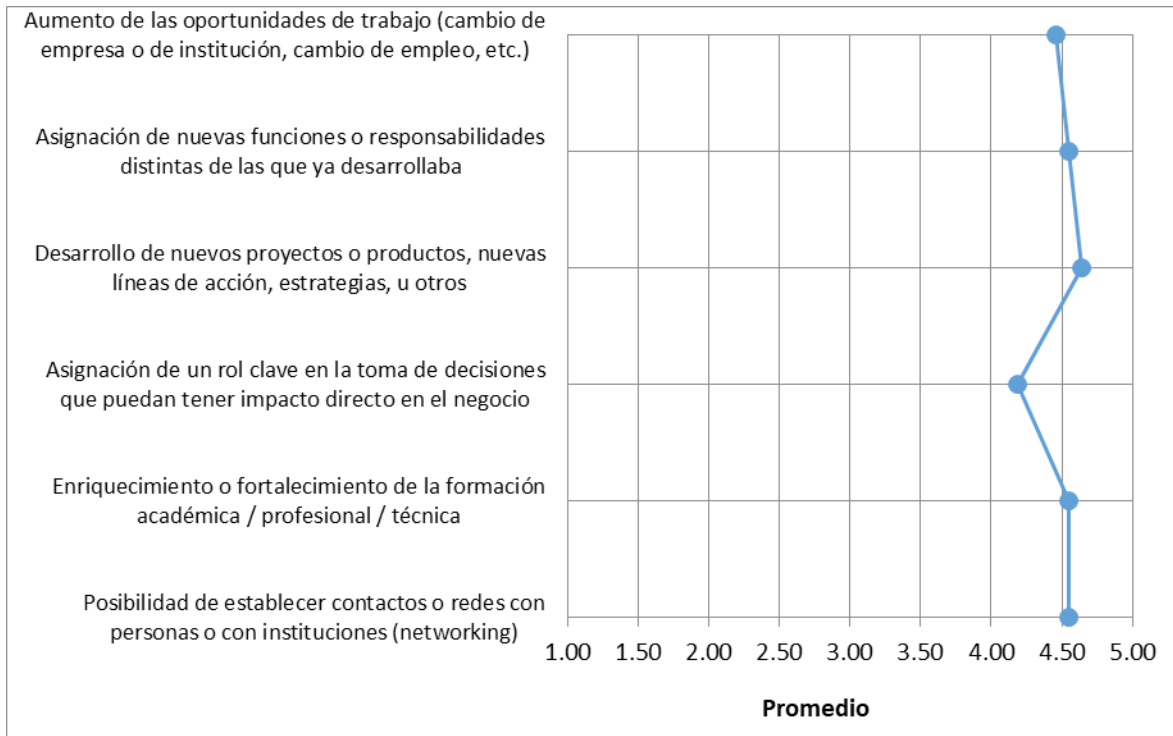
Aspecto	Sí		No		No sabe	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Tipo de contrato	7	63,64	2	18,18	2	18,18
Retribución económica anual	8	72,73	2	18,18	1	9,09
Incremento en tiempo de dedicación (horas semanales)	8	72,73	2	18,18	1	9,09
Su categoría profesional	9	81,82	1	9,09	1	9,09

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

Ahora, en cuanto al principal beneficio obtenido al graduarse de la maestría, en promedio, las personas graduadas valoran muy bien casi todos los aspectos consultados, la asignación de un rol clave en la toma de decisiones que puedan tener impacto directo en el negocio, fue el aspecto con menor puntuación promedio (4,18) en una escala de 1 a 5 donde 1 significa ningún beneficio y 5 es total beneficio.

Ilustración No. 36

Posgrado en GIACT: Valoración promedio de las personas graduadas a beneficio que ha obtenido al graduarse de la maestría, según aspecto, 2019.



Nota: El promedio puede variar entre 1 y 5, donde 1= Ningún beneficio y 5 = Total beneficio

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

VIII. Competencias desarrolladas en la maestría

Es imprescindible retomar el término “competencias”⁸; estas han sido abordadas desde distintos ámbitos: psicológico, cognitivo, conductual, cultural, entre otros. Referido a la educación superior, las competencias han sido más dirigidas hacia el ámbito investigativo, el Proyecto Tuning de América Latina (2011-2013) es uno de los que respalda esta afirmación; es en el nivel de posgrado que el estudiante refuerza sus procesos de investigación a partir de “un bagaje de conocimientos, experiencias y percepciones de la investigación” (Balderas, 2017, p. 2).

El Proyecto Tuning de América Latina (2011-2013) sostiene que las competencias,

(...) representan una combinación de atributos con respecto al conocer y comprender (conocimiento teórico de un campo académico); el saber cómo actuar (la aplicación práctica y operativa a base del

⁸ Este concepto fue abordado en el capítulo de marco referencial.



conocimiento); y el saber cómo ser (valores como parte integrante de la forma de percibir a los otros y vivir en un contexto). Este nuevo enfoque, además de no centrarse exclusivamente en los contenidos teóricos de un área del conocimiento, tiene una ventaja adicional que consiste en determinar las metas a lograrse en la formación de un profesional, es decir, ‘el qué’ y en dejar en libertad el ‘cómo’, primordial en el ambiente universitario de autonomías académicas (p. 25).

Lo anterior, según Balderas (2017) resulta en la vinculación de conocimientos o saberes, habilidades y destrezas para desarrollar tareas y actividades de distinta índole, y de diversas disciplinas o áreas científicas. Para Beneitone, Esquetini, González, Marty, Siufi y Wagenaar, (2007) las competencias a lo largo de la formación implican “la necesidad de desarrollar: el pensamiento lógico, la capacidad de investigar, el pensamiento estratégico, a la comunicación verbal, el dominio de otros idiomas, la creatividad, la empatía y la conducta ética” (p. 41).

A partir de la lectura de múltiples autores como los mencionados y de otros, tales como Orellana y Sanhueza (2011), se reconocen ciertas competencias que se asocian estrechamente con el ámbito de los posgrados, ya que destacan el componente investigativo científico. Por ejemplo: formación teórica y práctica, trabajo multidisciplinar en equipo, liderazgo, resolución de problemas, toma de decisiones, pensamiento crítico, entre otras.

En el instrumento contestado en línea, en promedio, las personas graduadas coinciden en que la formación teórica es la competencia en la cual existe mayor brecha entre el nivel de formación recibido y la utilidad para el trabajo, la siguiente brecha mayor se ubica en el desarrollo de la capacidad en documentación e identificación de fuentes y recursos científicos. Siendo el nivel de formación recibida mejor valorado que la utilidad en el sitio de trabajo en 8 de las 14 competencias consultadas.

De las 14 personas que respondieron a esta consulta, el 92,9% elegirían de nuevo la Universidad de Costa Rica si tuvieran que empezar de nuevo los estudios de posgrado, el mismo porcentaje elegiría de nuevo la misma maestría.

Para valorar el nivel de formación recibido en la maestría y su utilidad en su sitio de trabajo, se solicitó la puntuación, de 1 a 5, donde 1 es el valor más bajo y 5 el más alto, en diferentes aspectos.

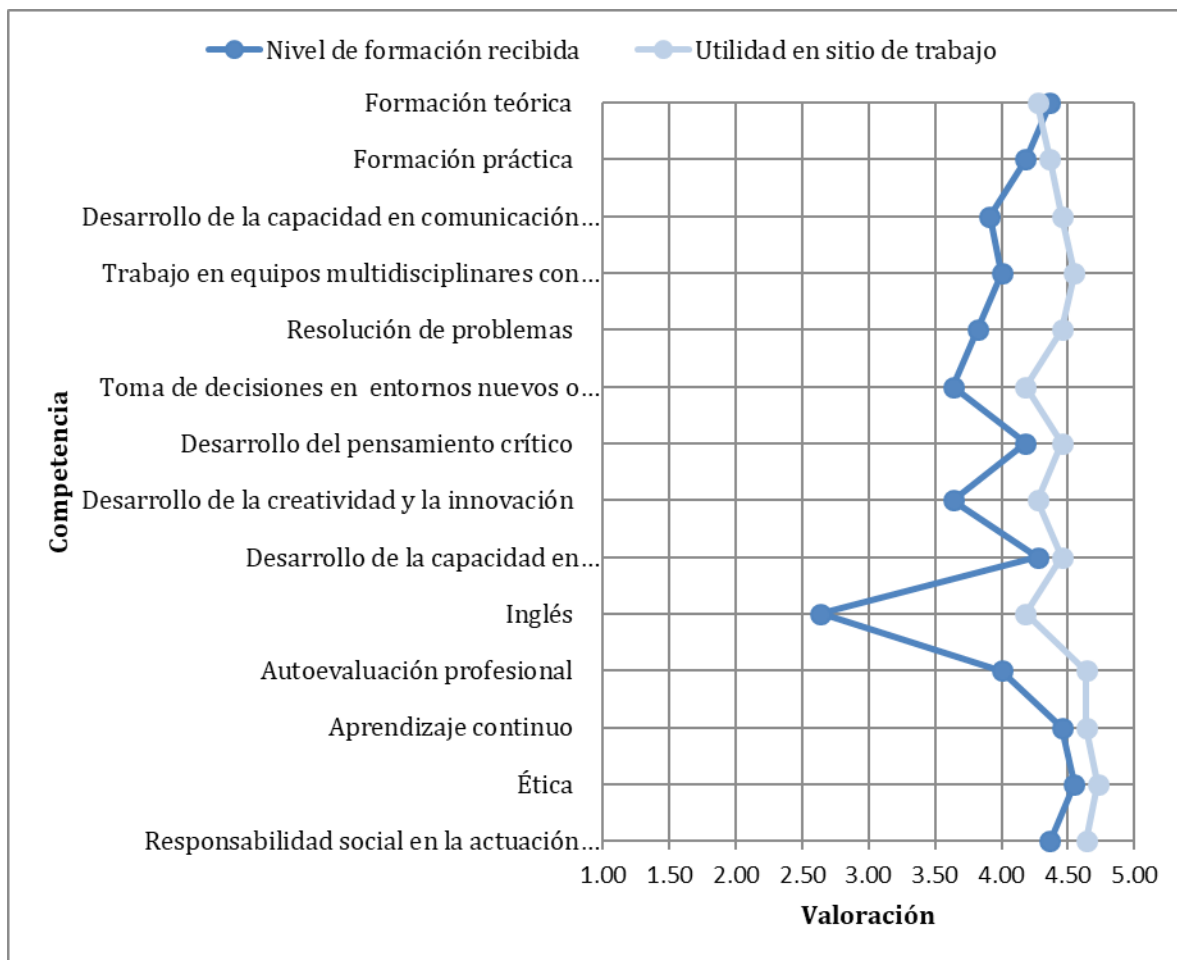
En promedio, las personas graduadas coinciden en que la formación técnica es la única en la que la utilidad en el trabajo tiene una valoración promedio menor que la formación recibida. En todas las demás competencias consultadas, el nivel de formación recibido tiene una valoración promedio menor que el nivel de utilidad en el trabajo, las competencias en las que se perciben las mayores brechas son



inglés, resolución de problemas, desarrollo de la creatividad e innovación y autoevaluación profesional. Todas las competencias tienen una valoración promedio superior a 4 en cuanto a su utilidad en el trabajo.

Ilustración No. 37

Posgrado en GIACT: Valoración promedio del nivel de formación recibida y utilidad para el sitio de trabajo, según aspecto. 2019.



Nota: El promedio puede variar entre 1 y 5, donde 1= Muy bajo y 5 = Muy alto

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

IX Formación continua

Las personas que deciden estudiar un posgrado, por lo general, tienen un alto sentido de superación profesional e incluso personal. El recurso humano de las instituciones de educación superior, en este caso particular, la población estudiantil, requiere de voluntad, esfuerzo, y compromiso para lograr sus metas académicas y con ello conseguir esas oportunidades de crecimiento en conocimientos. La educa-



ción continua permite entre otras cosas, “cubrir las necesidades de la sociedad en su área de competencia” (Izquierdo y Schuster, 2000, p. 1).

Los autores citados supra, señalan que la educación continua puede ser vista desde dos aristas en el campo de la función educativa:

- a) La concepción de la educación como un proceso permanente, a lo largo de la vida, que involucra a la persona de manera integral, que supone que la necesidad de aprender no es finita y que se relaciona con cualquier tipo de actividad productiva en el ser humano, como un elemento esencial en la marcha de la civilización.
- b) La interpretación sobre la evolución que históricamente han tenido en el mundo las formas de concebir las ocupaciones y profesiones y las distintas estrategias que las sociedades han puesto en marcha para formar nuevos profesionales y garantizar su calidad. (p. 2).

En este sentido, es importante valorar la educación continua de las personas graduadas, debido a que esto demuestra el deseo de actualización de esta población; a su vez, si como parte de esa continuidad en su formación seleccionan, de igual manera, a la Universidad de Costa Rica esto podría vincularse con una buena experiencia vivida en sus estudios de grado y posgrado. Por otra parte, sería también interesante indagar con mayor profundidad cuáles son las razones por las cuales las personas graduadas que sí continúan estudiando un doctorado no lo hacen en la UCR; esto podría deberse a factores diversos, tales como: horarios, costos, no se imparte el doctorado que desean, entre otras.

El 78,6% de las personas graduadas continua su proceso de formación, la mayor proporción se dedica a sus estudios de doctorado. Si se toma como referencia la cantidad de personas que continúan estudiando, solamente una sigue en la Universidad de Costa Rica.



Cuadro No. 97

Posgrado en GIACT: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según si continúa estudiando después de terminar los estudios de maestría. 2019.

Después de terminar los estudios de maestría, ¿ha continuado o continúa estudiando?	Frecuencia	Porcentaje
No	3	21,4
Sí, los estudios de doctorado	6	42,9
Sí, otra maestría	2	14,3
Sí, otros cursos de formación	3	21,4
Total	14	100,0

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

Las personas que cursan el doctorado lo financian con ingresos provenientes de becas o de su trabajo como docente o investigador(a) en la universidad. Respecto de las personas que continuaron sus estudios de doctorado, el 66,7% considera que el doctorado que cursa está relacionado con su maestría.

Ante la consulta, ¿en qué áreas cree que el programa de posgrado debería ofrecer actividades de actualización profesional o formación continua para las personas graduadas de la Maestría? las personas graduadas ofrecen el siguiente listado:

- Compartir entre estudiantes egresados para identificar oportunidades de nuevas colaboraciones (networking).
- Debería ofrecer especialidades en el área de la biología.
- En cuanto al intercambio de experiencias profesionales, sería bueno establecer un congreso internacional al respecto.
- En el manejo de las áreas conservación marinas y fuentes de financiamiento.
- Equidad e igualdad de género herramientas para abordar los estudios interculturales.
- Estadística, profundizar más en este tema.
- Gestión costera y océanos.



- Integración de los resultados obtenidos en la gestión costera en las normativas gubernamentales.
- Manejo de personal Comunicación Liderazgo.
- Reforzar a los egresados en temas relacionados a la creación y gestión de sus pequeñas empresas para ser independientes de instituciones gubernamentales y no gubernamentales. Reforzar e instruir en la creación y gestión de proyectos y los mecanismos para obtener financiamientos externos para proyectos en las comunidades costeras sin mucha burocracia o sin estar anexos a una ONG.

X. Movilidad

La internacionalización de la educación superior en el siglo XXI se ha convertido en uno de los pilares más importantes en el campo educativo, como respuesta a la apertura económica y diplomática de los países, es por esto que se considera de interés el aporte que los posgrados realizan en pro de la movilidad académica de las y los estudiantes.

Así, la movilidad académica se entiende como “los procesos dirigidos a promover experiencias académicas y culturales distintas a las que ofrece la institución de origen de las personas estudiantes, con el propósito de ampliar su visión del mundo y desarrollar habilidades para la comunicación intercultural” (García, Alcaraz y Torres, 2014, p. 50).

Su objetivo se desarrolla desde el planteamiento de planes y programas de estudio pertinentes que contribuyan a que estudiantes avancen de manera exitosa en su formación profesional, mientras interiorizan aprendizajes significativos y competencias que les permitan el acceso a un mercado laboral dinámico, global y cambiante (González y Salgado, 2016).

También, la movilidad puede ser entendida como

(...) una estrategia institucional que promueve que los estudiantes de licenciatura y posgrado realicen estancias cortas o semestrales en otras universidades nacionales e internacionales con la finalidad de cursar experiencias educativas, llevar a cabo acciones de investigación, realizar prácticas profesionales o cualquier otra actividad que implique reconocimiento curricular (Universidad Veracruzana, 2013, párr. 1).

Esta, es considerada como uno de los principales referentes de los procesos y estrategias de cooperación educativa, y, además de ser expresión directa de la colaboración entre instituciones y estructuras



gubernamentales, constituye un elemento importante del conjunto de políticas educativas en materia de la internacionalización de la educación superior (Palma, 2013).

En las últimas tres décadas se ha desarrollado la movilidad estudiantil de los países emergentes latinoamericanos, observándose desplazamiento de estudiantes a países desarrollados debido a estatus económico, hegemonía del idioma inglés y fuentes de financiamiento para la educación superior (González y Salgado, 2016).

Dentro de la sociedad del conocimiento también ha habido avances por la modificación de sistemas de aprendizaje (aprendizaje por competencias) y la homologación de programas para que los conocimientos y habilidades de los egresados sean acordes al mercado laboral internacional, por el lado de la ciencia, la estructuración de cuerpos académicos que trabajan en proyectos multidisciplinarios con redes internacionales (Tinoco, 2008).

Con esto se reconoce que la internacionalización de la educación superior es un punto de partida para impulsar la movilidad internacional de estudiantes y docentes como la homologación de la curricular, lo que permite generar igualdad de oportunidades para ingresar y mantenerse en el mercado laboral nacional e internacional.

La mayoría de las personas (64,3%) expresa no haber tenido experiencias de movilidad académica. Si se considera la cantidad de personas que respondieron en forma afirmativa a esta consulta (5) todas se han movilizadas en el ámbito académico internacional.

En cuanto a la movilidad laboral, el 42,9% ha participado en alguna experiencia de este tipo, de ellas (6), todas indican que ha sido en el ámbito nacional.

**Cuadro No. 98****Posgrado en GIACT: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según si ha tenido alguna experiencia de movilidad académica o laboral. 2019.**

Movilidad académica	Frecuencia	Porcentaje
No	9	64,3
Sí, durante la titulación previa a la maestría	2	14,3
Sí, durante la maestría	3	21,4
Total	14	100,0

Movilidad laboral	Frecuencia	Porcentaje
No	8	57,2
Sí, después de la obtención de la maestría	6	42,9
Total	14	100,0

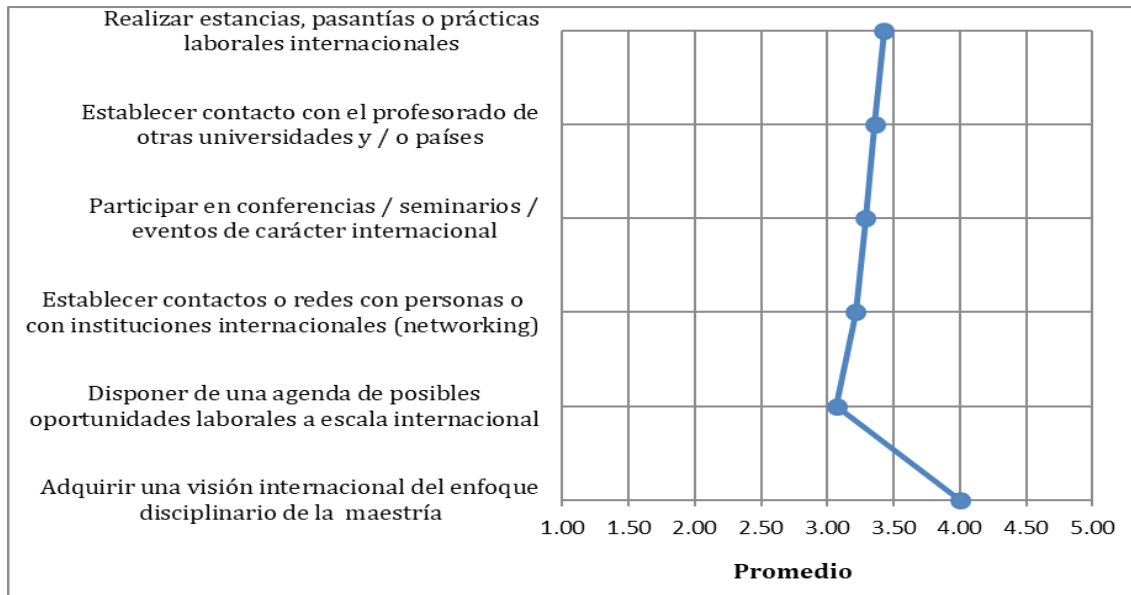
Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

Al consultar sobre la medida en que la maestría le ha permitido llevar a cabo acciones de movilidad académica o laboral, en términos generales, las acciones propuestas tienen una valoración menor o igual a 3,5 en una escala de 1 a 5, donde 1 significa ninguna medida y 5 significa total medida. La valoración promedio general resulta en 3,39. Específicamente, la que tiene mayor puntuación es que la maestría le ha permitido adquirir una visión internacional del enfoque disciplinario de la maestría.



Ilustración No. 38

Posgrado en GIACT: Valoración promedio de la medida en que la maestría le ha permitido llevar a cabo acciones de movilidad. 2019.



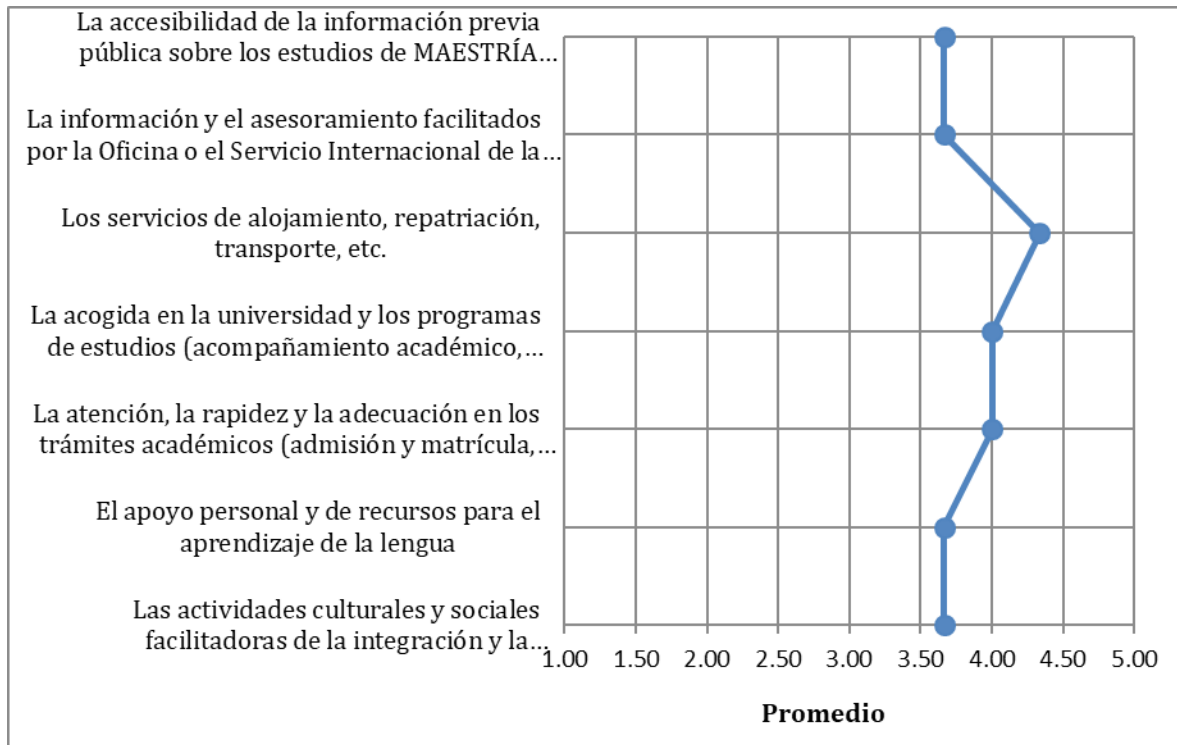
Nota: El promedio puede variar entre 1 y 5, donde 1= En ninguna medida y 5 = En total medida

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

La valoración promedio de la calidad de la maestría resulta en promedio en 3,9 en una escala de 1 a 5, donde 1 significa más bajo y 5 lo más alto. El aspecto con la puntuación más alta, único por encima de 4, corresponde a los servicios de alojamiento, repatriación, transporte, etc.

Ilustración No. 39

Posgrado en GIACT: Valoración promedio de la calidad de la maestría según aspecto de movilidad. 2019.



Nota: El promedio puede variar entre 1 y 5, donde 1= Más bajo y 5 = Más alto

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

XI. Investigación

Los estudios de posgrado se conciben potencialmente como la preparación metodológica para la investigación, el desarrollo de la misma y su vinculación con aquellos sectores de la sociedad que requieren de nuevos conocimientos, adelantos tecnológicos o innovaciones (Carrillo et al., 2011). Para el desarrollo de investigaciones en los programas de posgrado se aplica gran variedad de metodologías y su realización se ve influida por factores impredecibles como lo son circunstancias personales, políticas gubernamentales o el monto de apoyos económicos existentes; asimismo, se considera que la forma en que cada programa apoya la investigación a nivel institucional es diversa, esto también por la calidad y el tiempo invertido por la población estudiantil.

Dentro de la gestión de la investigación científica, se reconoce el aporte que esta genera en el reconocimiento de necesidades educacionales y la profundización en respuestas que impacten a la sociedad;



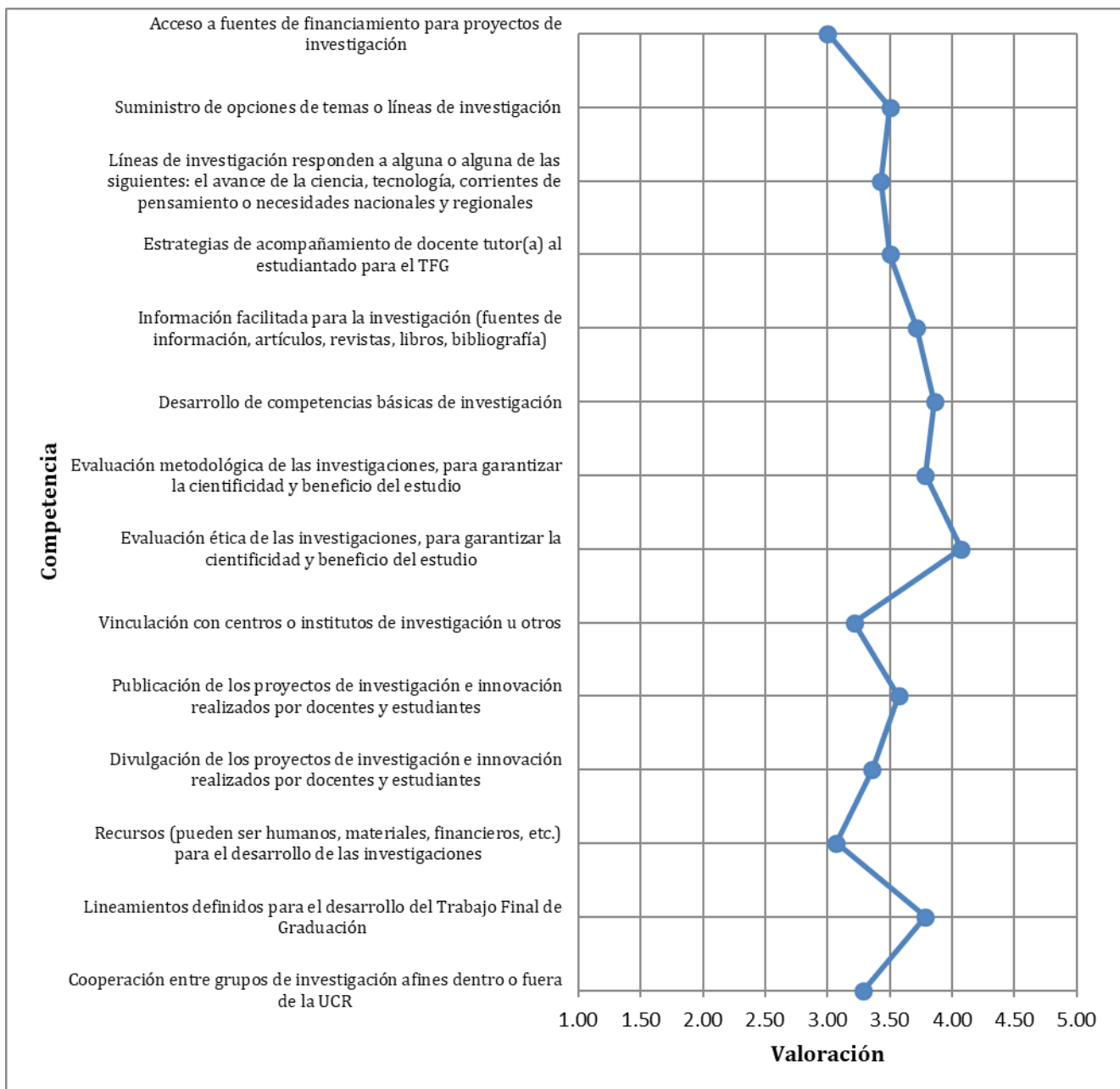
así, el desarrollo de la investigación se identifica como parte de los ejes del concepto de calidad universitaria, la cual se resume en tres dimensiones diferentes: docencia, investigación y extensión, y contempla la valoración del personal docente, de sus programas, de sus métodos de enseñanza-aprendizaje, sus aspectos metodológicos, de la investigación para el desarrollo y como indicador de cambio y de mejora de la organización y administración del ambiente académico, de las personas estudiantes, del contexto institucional y del impacto en la sociedad (Garzón y Acuña, 2016).

En aspectos relacionados con investigación, la valoración promedio resulta en 3,5 en una escala de 1 a 5, donde 1 representa el valor más bajo y 5 el más alto. El aspecto mejor valorado y único con una puntuación promedio por encima de 4 es evaluación ética de las investigaciones para garantizar la científica y beneficio del estudio. Por el contrario, los aspectos con la menor puntuación son acceso a fuentes de financiamiento para proyectos de investigación y recursos en general para el desarrollo de las investigaciones.



Ilustración No. 40

Posgrado en GIACT: Valoración promedio de la calidad de la maestría según aspecto de investigación. 2019.



Nota: El promedio puede variar entre 1 y 5, donde 1= Muy bajo y 5 = Muy alto

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.



XII. Formación de padre y madre

La formación de padre y madre es entendida desde la movilidad social, la cual se reconoce como la capacidad de moverse en la escala social, refiriéndose a cualquier movimiento entre posiciones en una sociedad, ya sea en términos horizontales o verticales (Arnoletto, 2007); de igual manera, de acuerdo con Serrano y Torche (2010), esta se reconoce en relación con el acceso de oportunidades bajo una relación de recursos de padres y madres y logro socioeconómico de las hijas o los hijos.

Así, se entiende el aporte de la educación, y específicamente, de la educación en estudios superiores, como el medio para desplazarse en el sistema de estratificación social. Es importante reconocer que el estudio de la movilidad es significativo por la eficiencia, la integración social y las razones normativas.

Con esto, el factor educativo es fundamental en el proceso de movilidad social, ya que la educación cumple un doble rol central en el proceso de movilidad socioeconómica, debido a las posibilidades de ascenso para aquellas personas con origen social en desventaja, formando así la parte medular de la movilidad intergeneracional; por otra parte, en sistemas educacionales estratificados y en contextos con restricciones de acceso y liquidez para los hogares más pobres, padres con mayores recursos pueden garantizar más y mejor educación para sus hijos e hijas, y de esa manera la educación puede cumplir un rol reproductor de la desigualdad intergeneracional (Aguilar y Pérez, 2017).

La mitad de las personas graduadas indica que al menos uno, su padre o su madre, tenían estudios superiores, esto es formación universitaria. Por el contrario, solamente el 14,3% indica que su padre o su madre había cursado como máximo estudios primarios.

Cuadro No. 99

Posgrado en GIACT: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según nivel de estudios más elevado de su padre y madre. 2019.

Nivel de estudios más elevado de su padre y madre	Frecuencia	Porcentaje
Ambos tienen estudios primarios / sin estudios	2	14,3
Uno de los dos tiene estudios medios (secundaria o técnica)	4	28,6
Ambos tienen estudios medios (secundaria o técnica)	1	7,1
Uno de los dos tiene estudios superiores (universitaria)	4	28,6



Ambos tienen estudios superiores (universitaria)	3	21,4
No responde	14	100,0
Total	2	14,3

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

El 78,6% de las personas graduadas mencionan que su padre trabajaba como asalariado o independiente. En el caso de la madre, este porcentaje se reduce a 64,3%. Dos personas indican que el trabajo que desempeñaba su padre requería formación universitaria, mientras que solo una indicó que el trabajo de la madre también lo requería.

Cuadro No. 100

Posgrado en GIACT: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según ocupación de su padre y madre. 2019.

Su padre o madre trabajaba como:	Padre		Madre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Independiente	4	28,6	5	35,7
Asalariado	7	50,0	4	28,6
No trabajaba	3	21,4	5	35,7
Total	14	100,0	14	100,0

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

XIII. Datos personales

La menor de las personas que respondieron a esta consulta tiene 33 años y la mayor 49, la edad promedio es de 39,64 años con una variabilidad de 13,55%. La edad que más se repite es 34 años, mientras que la mitad de las edades están por debajo de 39,5 años.



La mitad de las personas graduadas de este posgrado son mujeres, el 42,9% son hombres y una persona no respondió. El 42,9% de las personas son costarricenses.

XIV. Comentarios y sugerencias

En la oportunidad para que las personas graduadas se expresaran libremente (preguntas abiertas) se consultó ¿Qué aspectos de su formación cambiaría y por qué? hubo quienes indicaron que no cambiarían nada hasta quienes mencionaron que hubiesen cursado otra maestría. En adición, se preguntó si tuviera que dar sugerencias a esta maestría, ¿cuáles serían? a continuación se muestran los comentarios clasificados según categorías:

- Aumentar la práctica y más estudio casos sobre la gestión de las zonas costeras.
- Considero importante un acompañamiento en el proceso de definición de TFG. Así como la incorporación de elementos más oceánicos, economía azul, ordenamiento espacial marino, entre otros, que han tomado valor actualmente y no eran parte de los programas de curso durante mi curso en la maestría.
- La faceta teórica puede tener mayor duración para así desarrollar con mejor entendimiento los temas discutidos en los módulos educativos.
- Más giras a las zonas costeras para analizar las problemáticas in situ; más fondos para la investigación final.
- Profundizar en el área de Estadística.
- Aumentar la posibilidad de realizar experiencias de campo fuera del país y promover la realización de publicaciones con los resultados de los trabajos finales de graduación.
- Las investigaciones finales deberían ser temas de problemáticas importantes en los países y así lograr recomendaciones para los gobiernos, es decir, que tengan más impacto en los países.
- Por la experiencia de otros compañeros, sugeriría que aquellos estudiantes que no sean biólogos tengan acceso a profesores que les pueda orientar de una manera óptima durante el desarrollo de sus proyectos de tesis.
- Promoción a nivel internacional para reclutamiento de estudiantes en la región Centro América y Caribe.



5.6. Posgrado en Trabajo Social

Características:

5.6.1. *Maestría profesional en Trabajo Social*

El Programa de posgrado en Trabajo Social ofrece las maestrías académica y profesional en Trabajo Social. Se encuentra ubicado en la Ciudad de la Investigación, Facultad de Ciencias Sociales, 5to piso, torre D. Código postal: 2060 San José. Sus teléfonos son 2511-3261, 2511-5078. Su directora, hasta agosto del 2019 es la Dra. Rita Meoño Molina, quien retoma el puesto durante la pandemia (por el COVID-19), y hasta el nombramiento de una nueva persona para el puesto, luego de que la directora M.Sc. Marisol Rapso Brenes se pensionará a finales de mayo 2020. El posgrado puede ser contactado a través de los números de teléfono o por el correo electrónico trabajosocial@sep.ucr.ac.cr.

Su misión integra la docencia, la investigación y la acción social en el desarrollo profesional y disciplinario del Trabajo Social en el campo de la gerencia social, así como en el de los derechos humanos de la niñez y la adolescencia; de manera integral, humanista y crítica. Tiene como propósito mirar a responder a un contexto nacional y regional complejo, dinámico, cambiante e incierto. Su visión es: aspirar a ser un programa de excelencia académica, consolidado y legitimado socialmente, con un desarrollo sostenido en la investigación y la acción social, generador de propuestas oportunas y pertinentes ante las demandas y exigencias del contexto de la profesión y la disciplina, inspirado en la solidaridad, el respeto a las diferencias y la justicia social; que genere conocimiento crítico y propuestas alternativas de gestión e intervención desde la dimensión asistencial, socioeducativa y terapéutica en la construcción de los derechos humanos.

El objetivo general del posgrado es fortalecer la formación académica y profesional en Trabajo Social y áreas vinculadas, con estudios de posgrado de naturaleza crítica, humanista e interdisciplinaria, que impulsen la investigación, la docencia y la acción social con excelencia y pertinencia ante las demandas costarricenses y centroamericanas. Sus objetivos específicos son:

- a) Promover la evaluación y el desarrollo de modelos teóricos y metodológicos de intervención social, políticas y estrategias para la gestión de lo social, respondiendo a las demandas de los distintos sectores que son objeto del Trabajo Social en el marco de los principios profesionales.
- b) Contribuir al desarrollo del conocimiento sobre los problemas sociales, las políticas públicas, los servicios sociales y los programas de desarrollo, con el propósito de fortalecer la capacidad



de respuesta profesional e institucional.

c) Formar profesionales con conocimientos y competencias teóricas, metodológicas y éticas con un enfoque de derechos humanos, que pueda investigar y desempeñar acciones para la protección, exigibilidad y reinstitución de los derechos, en la diversidad de condiciones y situaciones de las niñas, los niños, las y los adolescentes y, sus familias.

En la actualidad, el Programa de Posgrado en Trabajo Social imparte únicamente maestrías en modalidad profesional, organizadas en seis cuatrimestres, con una duración aproximada de dos años. La modalidad profesional profundiza y actualiza conocimientos, con el objeto de analizarlos, sintetizarlos y transmitirlos. El plan de estudios de la modalidad profesional estará centrado en cursos y trabajos teóricos o prácticos y culmina con la presentación de un Trabajo Final de Investigación Aplicada (TFIA), que incluye la matrícula y aprobación dos cursos de investigación de seis créditos cada uno.

5.6.2. Maestría en Derechos Humanos de la Niñez y la Adolescencia

La Maestría Profesional en Derechos Humanos de la Niñez y la Adolescencia mantiene un estrecho vínculo con el Programa Interdisciplinario de Estudios y Acción Social sobre los Derechos de la Niñez y la Adolescencia (PRIDENA) de la Escuela de Trabajo Social, y permite la formación de profesionales especializados en la comprensión y atención para superar las barreras que impiden el ejercicio de los derechos humanos de las niñas, los niños, las y los adolescentes.

5.6.3. Maestría en Trabajo Social con énfasis en Gerencia Social

La formación brindada por la Maestría Profesional en Trabajo Social con énfasis en Gerencia Social, permite a las personas profesionales en el campo, planificar, organizar, dirigir, evaluar y diseñar políticas, planes, programas, proyectos y sistemas de atención en instituciones sociales; tomando en cuenta los fundamentos de la Gerencia Social, el contexto y la base legal que los sustenta, de modo que puedan contribuir en la toma de decisiones y en la adecuación de las demandas sociales a la oferta de servicios.

La matrícula de los cursos se realiza cuatrimestralmente (tres períodos lectivos por año).



El Posgrado en Trabajo Social reportó 47 personas graduadas en el periodo 2001-2016, luego del proceso de depuración de la información, se enviaron 45 cuestionarios, al finalizar el trabajo de cambio se recibieron 34 cuestionarios, los cuales representan una cobertura de 75,6%.

I. Titulación previa al posgrado

En la actualidad, existe una tendencia al crecimiento del sistema universitario a raíz de la enorme expansión y difusión del conocimiento, así como a la progresiva diferenciación y fragmentación disciplinar, lo que ha hecho un incremento en las estructuras y las áreas académicas (Carvajal, 2010). Estos fenómenos favorecen la complejidad de las demandas, y por ende, se gesta la necesidad de encontrar espacios interdisciplinarios en búsqueda de respuestas a los nuevos retos.

En la naturaleza de estos nuevos planteamientos, resulta indispensable conocer la titulación de las personas que ingresan a un posgrado con el fin de recopilar los alcances y aportes que estas pueden suponer en su desarrollo académico y en el proceso investigativo; esto a razón de que las titulaciones de grado incluyen exclusivamente, enseñanzas básicas, de formación general, orientadas al ejercicio profesional y a su desarrollo, pero no especializadas. Mientras que las de posgrado, atienden a la especialización académica o profesional y al desarrollo de la competencia investigadora (Manzo et al., 2006).

Con esto, se puede entender la necesidad de que, como posgrado, se defina un esquema del desarrollo académico de las personas estudiantes, para así contribuir en el proceso investigativo y el aporte que significan los estudios de grado maestría y doctorado para el desarrollo de la Universidad y de la sociedad como un todo, convirtiendo los encuentros en espacios de transformación del conocimiento (Carvajal, 2010).

Ante la consulta ¿cuál fue el mayor grado académico del cual usted se tituló, antes de ingresar a la maestría? El 8,8% de las personas graduadas ya tenía el nivel de titulación de maestría y al 11,8% le precedía el grado de bachillerato.



Cuadro No. 101

Posgrado en Trabajo Social: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según mayor grado académico obtenido antes de ingresar al posgrado. 2019.

Grado Académico	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bachillerato	4	11,8	11,8
Licenciatura	27	79,4	91,2
Maestría	3	8,8	100,0
Total	34	100,0	

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR.

El 67,6% de las personas graduadas de este posgrado obtuvieron su último título de grado en la carrera de Trabajo Social. Otras carreras mencionadas son Educación, Derecho, Desarrollo Social, Economía, Música, Psicología, Salud de la mujer y perinatología enfermería y Nutrición.

Como se observa en el cuadro siguiente, el 67,6% obtuvieron su titulación previa de la Universidad de Costa Rica.

Cuadro No. 102

Posgrado en Trabajo Social: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según universidad en la cual obtuvo su último título de grado (Bachillerato o Licenciatura). 2019.

Universidad	Frecuencia	Porcentaje
Universidad de Costa Rica (UCR)	23	67,6
Universidad Nacional de Costa Rica (UNA)	2	5,9
Universidad privada de Costa Rica	6	17,6
Universidad pública o privada fuera de Costa Rica	5	8,8
Total	34	100,0

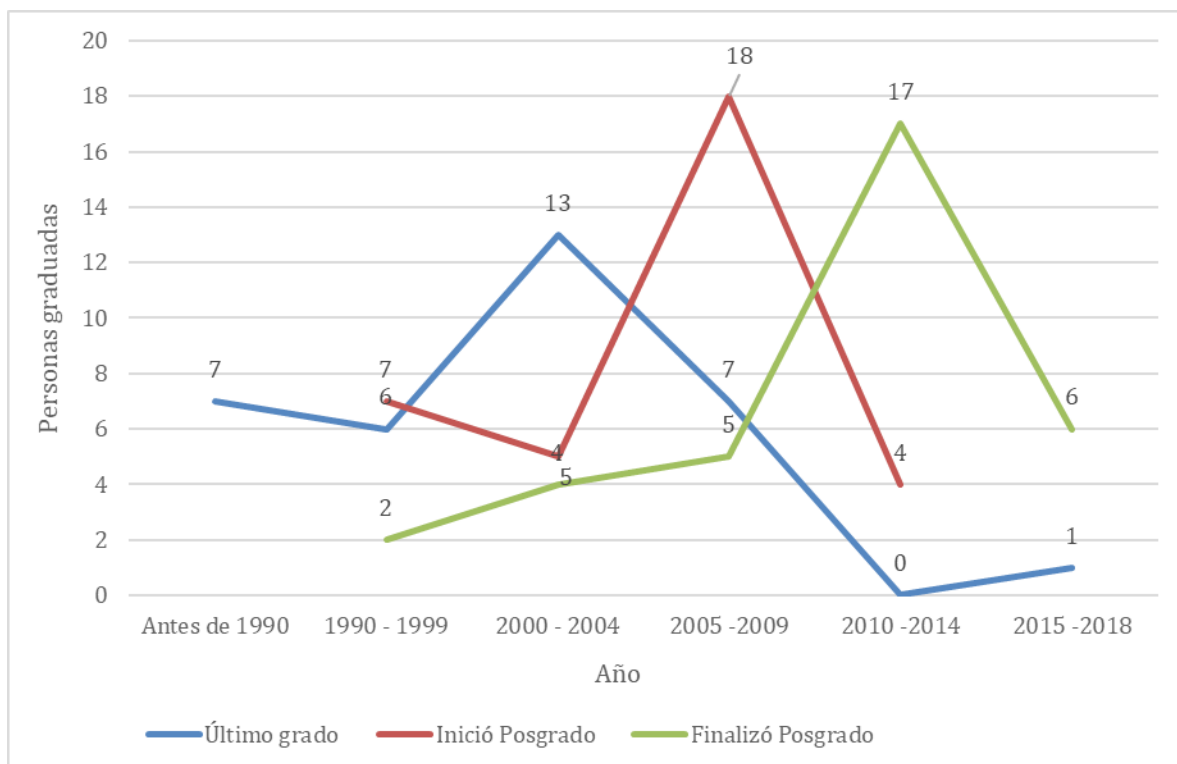


Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR.

En la siguiente ilustración se muestra la distribución absoluta de las personas graduadas en tres momentos: el año en que obtuvo su último título de grado (Bachillerato o Licenciatura), el año en que inició y el año en que finalizó sus estudios en este posgrado. Nótese como la mayoría tuvo su último grado en el período 2000-2004.

Ilustración No. 41

Posgrado en TRABAJO SOCIAL: Distribución absoluta de las personas graduadas según año en que obtuvo su último título de grado, año en que inició y año en que finalizó sus estudios de posgrado. 2019.



Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR.

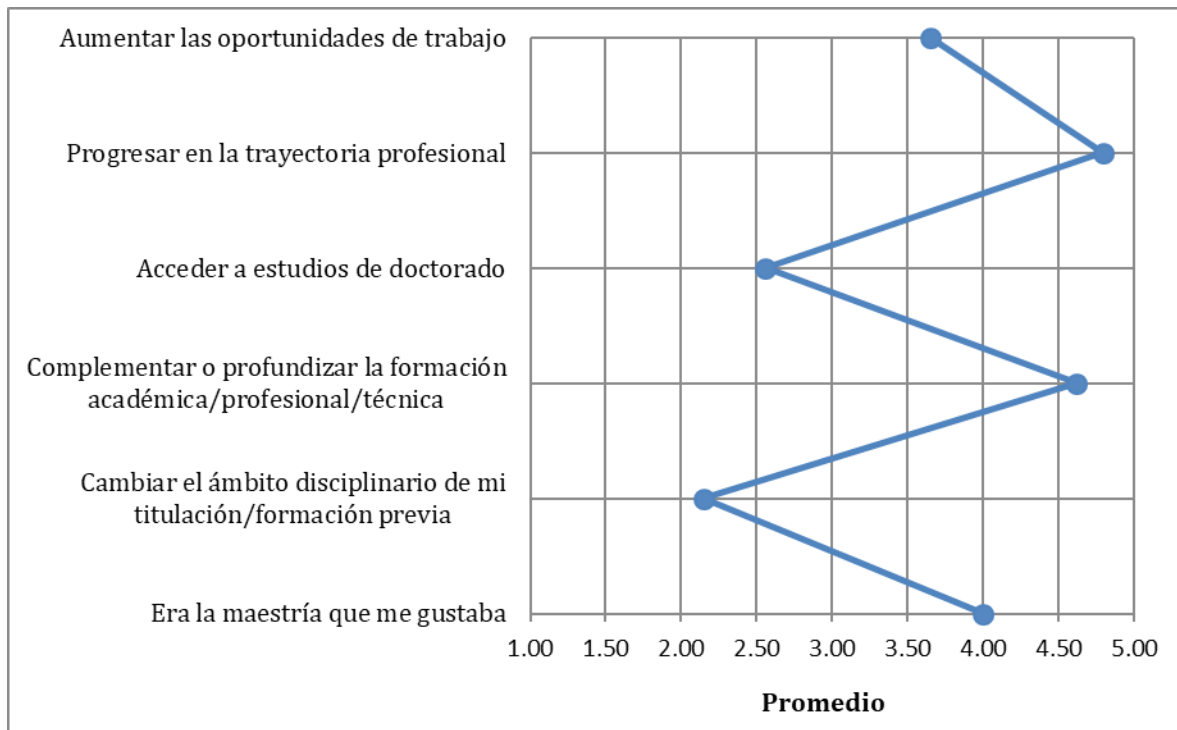
II. Motivación para cursar los estudios de maestría

En relación con la motivación para cursar el posgrado, las personas graduadas dan mayor importancia a aspectos como complementar o profundizar la formación académica, profesional o técnica, pro-

gresar en la trayectoria profesional y al gusto por la maestría. Por su parte, el motivo de cambiar el ámbito disciplinario tiene la valoración promedio menor (2,2).

Ilustración No. 42

Posgrado en Trabajo Social: Valoración promedio de las personas graduadas a la importancia de los motivos para cursar el posgrado. 2019.



Nota: El promedio puede variar entre 1 y 5, donde 1=Ninguna importancia y 5=Total importancia.

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR.

III. Situación laboral previa a la maestría

En el contexto académico actual, el desarrollo laboral se traduce en las capacidades para desempeñar con eficiencia una actividad, movilizandolos conocimientos, habilidades y destrezas (Carvajal, 2010); asimismo, en aplicación con el proceso educativo e investigativo, supone el aporte de soluciones a las problemáticas del contexto social.

Reconocer la situación laboral previa a la maestría, es de interés debido a la construcción de experiencias y significados, esto de acuerdo con los postulados del aprendizaje significativo de Ausubel (Cuevas de la Garza y de Ibarrola Nicolás, 2013), en donde se valoran los aprendizajes construidos por los estudiantes en espacios ajenos al contexto educativo, y en el cómo los desafíos que en estos se pre-



sentan, vienen a nutrir el desarrollo académico, así, desde esta perspectiva, las experiencias laborales previas permiten la extrapolación del conocimiento y favorecen la gestión del proceso educativo a partir de experiencias y significados del entorno, es por ello, la importancia de, desde el Sistema de Estudios de Posgrado, evaluar la situación laboral de los estudiantes previo a la incorporación a los estudios de maestría.

La mayoría de las personas graduadas de este posgrado (61,8%) trabajaron como mínimo dos años seguidos durante sus estudios de grado (bachillerato o licenciatura).

Cuadro No. 103

Posgrado en Trabajo Social: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según si trabajó por lo menos dos años durante sus estudios de grado (Bachillerato o Licenciatura). 2019.

¿Trabajó por lo menos dos años durante sus estudios de grado, es decir, mientras cursaba su bachillerato o licenciatura?	Frecuencia	Porcentaje
No, era estudiante a tiempo completo o trabajé en algún trabajo intermitente	13	38,2
Sí, trabajé como mínimo dos años seguidos durante mis estudios de grado (bachillerato o licenciatura)	21	61,8
Total	34	100,0

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR.

Ahora bien, tomando como referencia el lapso comprendido entre la graduación de la primera titulación de grado (bachillerato o licenciatura) y la graduación del posgrado, todas las personas graduadas trabajaron durante al menos un año, ese porcentaje se reduce a un 79,4%, cuando se considera si el trabajo era a tiempo completo y relacionado con los estudios previos a la maestría.



Cuadro No. 104

Posgrado en Trabajo Social: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según si trabajó al menos un año en el lapso entre la graduación de la primera titulación (Bachillerato o Licenciatura) y la graduación del posgrado. 2019.

Trabajó al menos un año en el lapso entre la graduación de la primera titulación y la graduación del posgrado	Frecuencia	Porcentaje
Sí, trabajé a tiempo parcial en un trabajo relacionado con los estudios previos a la maestría	1	2,9
Sí, trabajé a tiempo parcial en un empleo no relacionado con los estudios previos a la maestría	1	2,9
Sí, trabajé a tiempo completo en un empleo relacionado con los estudios previos a la maestría	27	79,4
Sí, trabajé a tiempo completo en un empleo no relacionado con los estudios previos a la maestría	5	14,7
Total	34	100,0

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR.

IV. Situación laboral actual (posterior a la graduación de la maestría)

Respecto al proceso que significa la enseñanza superior, es de interés reconocer que este actúa como agente que facilita el acceso a mayores oportunidades laborales, esto a raíz de la formación completa y adecuada que ofrece a las personas graduadas. No obstante, los procesos de inserción laboral de esta población de posgrado se caracterizan por su alto nivel de heterogeneidad al existir multitud de factores académicos laborales y personales que pueden repercutir en sus oportunidades de trabajo (Ignisci, 2013). Esta complejidad se puede analizar y valorar mediante herramientas entre las que se encuentran los ESPG.

En relación con lo anterior, es de reconocer el aporte que significan las universidades públicas para la sociedad, así como su gestión en el contexto laboral, esto desde la enorme fuente de reclutamiento de



personal capacitado y competente para afrontar las nuevas exigencias en el mundo del trabajo (Carrillo, Romero, Vuelvas y Villegas, 2011).

También, es de interés que la universidad no transmite sólo enseñanzas teóricas que emanan estrictamente de sus currículos de grado, sino otro tipo de conocimiento fuera del espacio académico, esto desde el rescate de aspectos de la formación que apuntan a fortalecer conductas y valores relacionados con aspectos actitudinales y emocionales de las personas estudiantes y de las graduadas (Ignisci, 2013).

Así, la formación que se adquiere en la universidad es uno de los factores determinantes para el desempeño profesional, sin embargo, una vez en el campo laboral, pueden emerger diversas situaciones que evidencian si fue suficiente la preparación en algún campo específico, o si es necesario adquirir nuevos conocimientos y habilidades ante la aparición de nuevas herramientas para ejercer la profesión, razón por la cual, los ESPG constituyen una valiosa e imprescindible herramienta, al ser una fuente de información sobre el aporte de la universidad hacia sus egresados.

El 85,3% de las personas graduadas de este posgrado se encontraba trabajando al momento de esta consulta. Respecto de las personas que indican que no están trabajando, pero que sí trabajaron después de graduarse de la maestría, no buscan trabajo porque están realizando estudios de doctorado, jubiladas o se encuentran inactivas.

Cuadro No. 105

Posgrado en Trabajo Social: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según si trabaja actualmente. 2019.

Trabaja actualmente	Frecuencia	Porcentaje
Sí	29	85,3
Ahora no, pero sí trabajé después de graduarme de la maestría	5	14,7
Total	34	100,0

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR.

Las preguntas siguientes consideran la situación laboral en relación con el trabajo actual principal (en caso de que tenga más de uno) o bien, el último trabajo que tuvo una vez finalizada la maestría.



El 41,2% de las personas indicaron haber empezado a trabajar antes del año 2000, en tanto que el 38,2% lo hace desde el año 2005.

Cuadro No. 106**Posgrado en Trabajo Social: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según año en que empezaron a trabajar. 2019.**

Año	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Antes de 1990	9	26,5	26,5
1990 - 1999	5	14,7	41,2
2000 - 2004	7	20,6	61,8
2005 -2009	9	26,5	88,2
2010 -2014	3	8,8	97,1
2015 -2018	0	0,0	97,1
No responde	1	2,9	100,0
Total	34	100,0	

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

En cuanto al sector en el cual laboran, todas las personas graduadas consultadas lo hacen en el Gobierno Central o en instituciones autónomas o semiautónomas.

**Cuadro No. 107****Posgrado en Trabajo Social: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según sector en que trabajan. 2019.**

Sector	Frecuencia	Porcentaje
Autónoma o semiautónoma	30	88,2
Gobierno central	4	11,8
Total	34	100,0

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

En cuanto a la rama de actividad en la que se clasifica la institución en la que labora o la actividad que realiza, la mayoría se dedica a actividades de atención de la salud humana y asistencia social, así como a la enseñanza.

Cuadro No. 108**Posgrado en Trabajo Social: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según rama de actividad económica en que trabajan. 2019.**

Rama de actividad económica	Frecuencia	Porcentaje
Actividades profesionales, científicas y técnicas	4	11,8
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	3	8,8
Enseñanza	11	32,4
Actividades de atención de la salud humana y asistencia social	12	35,3
Otras actividades de servicios	4	11,8
Total	34	100,0

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.



Las funciones en las que destacan las personas graduadas de este posgrado se concentran en dirección o gestión, docencia e investigación y desarrollo tal y como se aprecia en el cuadro siguiente:

Cuadro No. 109

Posgrado en Trabajo Social: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según nivel de responsabilidad respecto de otras personas con las que trabaja o trabajaba. 2019.

Funciones	No		Sí	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Dirección / Gestión	18	52,94	16	47,06
Comercial o logística	34	100,00	0	0,00
Docencia	23	67,65	11	32,35
Investigación y Desarrollo	24	70,59	10	29,41
Asistencia médica y social	29	85,29	5	14,71
Diseño, arte	34	100,00	0	0,00
Funciones técnicas	27	79,41	7	20,59
Otras funciones (administrativas)	27	79,41	7	20,59
Funciones no cualificadas (auxiliares)	33	97,06	1	2,94

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

De las personas asalariadas por un patrono, el 85,3% tiene un nombramiento permanente el porcentaje restante tiene un contrato temporal.



Cuadro No. 110

Posgrado en Trabajo Social: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según tipo y duración de contrato. 2019.

Tipo de contrato	Frecuencia	Porcentaje
Nombramiento permanente / Indefinido / En propiedad	29	85,3
Nombramiento temporal (interino / contrato a plazo fijo)	5	14,7
Total	34	100,0

Duración del contrato	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 6 meses	1	2,9
Entre 6 meses y 1 año	2	5,9
Más de 1 año	2	5,9
Indefinido	29	85,3
Total	34	100,0

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

En cuanto a la jornada laboral, el 97,1% tiene o tuvo una jornada laboral a tiempo completo (40 horas semanales o más) mientras que solamente una persona trabaja o trabajó tiempo parcial (de 11 a 20 horas semanales).

**Cuadro No. 111****Posgrado en Trabajo Social: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según horas de trabajo por semana. 2019.**

Horas de trabajo a la semana (sin contar el tiempo para comer)	Frecuencia	Porcentaje
De 11 a 20 horas por semana	1	2,9
40 horas semanales o más	33	97,1
Total	34	100,0

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

Solamente el 14,7% de las personas graduadas consideran que su titulación de maestría era requerida para realizar su trabajo, no obstante, la mayoría (76,5%) indica que su titulación específica previa a la maestría era suficiente.

Por otro lado, el 67,6% de los casos, el trabajo que realiza o que realizó era propio de su formación de Master en Trabajo Social, mientras que el 29,4% considera que necesitaba la titulación específica previa a la maestría, es decir la del grado (bachillerato o licenciatura) y una persona indica que solo se requería ser titulado universitario.

Cuadro No. 112**Posgrado en Trabajo Social: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según titulación académica requerida para el trabajo. 2019.**

Titulación académica requerida para el trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Tener el título de maestría	5	14,7
Mi titulación específica previa a la maestría (bachillerato / licenciatura / diplomatura / especialidad)	26	76,5
Sólo ser titulado universitario	1	2,9



No hacía falta titulación universitaria	2	5,9
Total	34	100,0

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

En cuanto al nivel de responsabilidad respecto de otras personas con las que trabaja o trabajó, la mayoría (44,1%) ocupa cargos sin responsabilidad sobre otras personas, el 20,6% dice trabajar en niveles de dirección o alta gerencia.

Cuadro No. 113

Posgrado en Trabajo Social: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según nivel de responsabilidad respecto de otras personas con las que trabaja o trabajaba. 2019.

Nivel de responsabilidad	Frecuencia	Porcentaje
Dirección / Alta gerencia	7	20,6
Mando medio o jefatura (jefe de área, de sección o de departamento, encargado / a, director/a, coordinador/a, etc.)	12	35,3
Sin responsabilidad sobre otras personas	15	44,1
Total	34	100,0

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

El 44,1% de las personas graduadas ganaban menos de \$3.000,00 dólares en su trabajo actual o el último que tuvo después de graduarse del posgrado. El 97,1% desempeña o desempeñó su trabajo en Costa Rica, la mayoría en la Meseta Central.

**Cuadro No. 114****Posgrado en Trabajo Social: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según ingreso mensual en dólares. 2019.**

¿Cuánto ganaba por mes?	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menos de \$1000	2	5,9	5,9
De \$1000 a menos de \$2000	2	5,9	11,8
De \$2000 a menos de \$3000	11	32,4	44,1
De \$3000 a menos de \$4000	14	41,2	85,3
De \$4000 a menos de \$5000	2	5,9	91,2
De \$5000 a menos de \$10000	1	2,9	94,1
\$20000 o más	2	5,9	100,0
Total	34	100,0	

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

Cuadro No. 115**Posgrado en Trabajo Social: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según provincia o país en que trabaja o trabajaba. 2019.**

Provincia o país	Frecuencia	Porcentaje
San José	25	73,5
Heredia, Alajuela o Cartago	6	17,6
Guanacaste, Puntarenas o Limón	2	5,9
Resto del mundo	1	2,9



Total	34	100,0
-------	----	-------

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

V. Valoración de la satisfacción en relación con su trabajo actual

En cuanto la satisfacción, como se ha mencionado en el apartado de referentes conceptuales, esta es entendida como la percepción que tiene la persona en cuanto al grado de cumplimiento respecto a sus necesidades o expectativas; en este caso específico, referido al actual trabajo de la persona graduada. Para ello, una persona puede encontrarse:

- Insatisfecha: cuando la persona considera que su trabajo no cumple con sus necesidades o expectativas.
- Satisfecha: cuando la persona considera que su trabajo coincide sus necesidades o expectativas.
- Muy satisfecho o complacencia: cuando la persona considera que su trabajo excede sus necesidades o expectativas.

En este sentido, Cuatrecasas (2010) sostiene que las instituciones educativas desarrollan competencias y aptitudes de las personas a través de la motivación hacia la mejora de la calidad y la satisfacción de sus expectativas. Por esta razón, las condiciones laborales, así como la satisfacción en este campo pueden verse asociadas con el rendimiento de una persona según la enseñanza o formación recibida (Rodríguez, Núñez y Cáceres, 2010).

La satisfacción o insatisfacción en el trabajo se establece “en función de las discrepancias resultantes de las expectativas y la percepción del empleado, es decir, lo que él cree que debe recibir por su trabajo y lo que realmente obtiene (remuneración), lo que lo lleva a asumir una actitud hacia su trabajo” (Hernández, Pastor, y Solís, 2014, p. 2179).

Lo anterior, de acuerdo con Robbins (2000), implica que las personas graduadas con un alto nivel de satisfacción en su trabajo tenderán a manifestar actitudes positivas hacia este, rinden mucho más y contribuyen a mejorar el entorno laboral; caso contrario, las personas graduadas con un nivel de satisfacción bajo con sus empleos, posiblemente, mostrarán actitudes negativas hacia su trabajo, producirán menos y complicarán el ambiente laboral; esto en ocasiones se traduce en paros, marchas, huelgas, entre otras.



Por ello, la importancia de conocer la satisfacción de las personas graduadas con sus trabajos, ya que esta percepción se podría vincular con la manera en que la persona empleadora percibe el desempeño de esta población; es decir, si la persona graduada se encuentra satisfecha con su trabajo, la probabilidad de que la persona empleadora tenga una buena impresión del desempeño de esa persona graduada es alta.

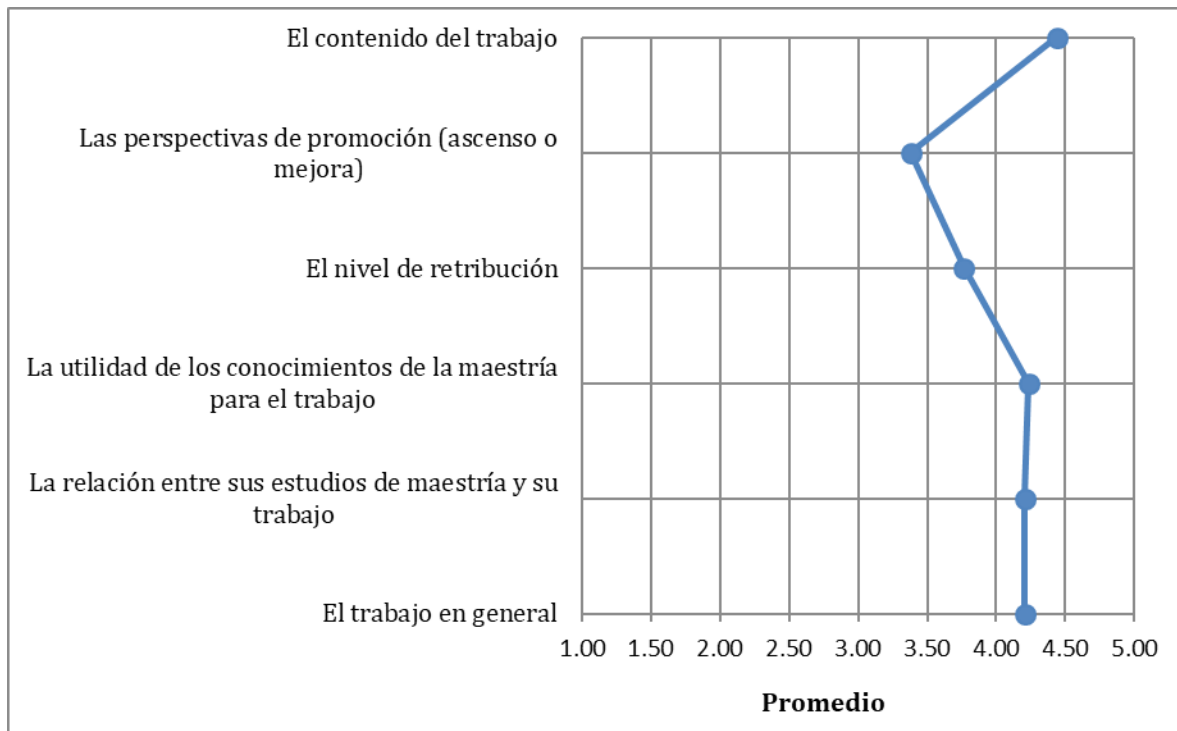
Otro aspecto por considerar en cuanto a la relevancia de reconocer la satisfacción de las personas graduadas con su empleo es el poder relacionar las opciones de movilidad laboral que estas tienen luego de obtener una titulación de posgrado. Si la mayoría de las personas que contestaron el instrumento en línea aseguran estar satisfechas con su empleo actual, esto puede vincularse con que el tener un título de posgrado es coadyuvante para obtener e incluso permanecer (con posibilidades de ascenso o reconocimientos) en un trabajo que sea del agrado de las personas graduadas de posgrado.

Algunas de las cualidades que hacen que las personas graduadas de posgrado se encuentren satisfechas con sus puestos de trabajo pueden ser: que se sientan bien recompensadas en cuanto a salario, que reciban algún tipo de incentivos o gratificaciones (como premios, por ejemplo), condiciones de trabajo adecuadas según sus criterios, posibilidades de ascenso, trato cordial entre colegas de trabajo y jefaturas, flexibilidad, relación con sus estudios, entre otras (Rodríguez et al., 2010).

Para el presente estudio, luego de hacer un recorrido por las características del ámbito laboral de las personas graduadas, se consultó qué tan satisfecho o satisfecha se encuentra con su trabajo actual. El aspecto que mayor satisfacción genera es el contenido del trabajo, mientras que el de menor satisfacción corresponde a las perspectivas de promoción (ascenso o mejora) y al nivel de retribución, no obstante la valoración promedio de la satisfacción con el trabajo en general es de 4,2 en una escala de 1 a 5, donde 1 significa nada satisfecho(a) y 5 representa muy satisfecho(a). Todas las valoraciones promedio se ubican por encima de 3,0.

Ilustración No. 43

Posgrado en Trabajo Social: Valoración promedio de las personas graduadas a la satisfacción en el trabajo. 2019.



Nota: El promedio puede variar entre 1 y 5, donde 1= Nada satisfecho(a) y 5 =Muy satisfecho(a).

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

VI. Progreso entre la experiencia pre maestría y post maestría

Se considera necesario valorar la percepción de la población estudiantil en cuanto a los cambios que han percibido después de obtener su maestría. Unda y Ramos (2017), señalan que la percepción de las personas graduadas de maestría varía de acuerdo con la participación que se les haya dado a estas en los procesos de desarrollo de su formación, ya que este aspecto juega un papel importante en la motivación del estudiantado. Asimismo, aseguran que, si cuando las expectativas que tenían previas al inicio de la maestría no se cumplen o son inferiores al final de esta, existirá insatisfacción con su posgrado. Es relevante valorar esta percepción de progreso o cambios respecto a la obtención de un posgrado ya que la universidad debería encontrarse en la capacidad de adaptar dichas expectativas estudiantiles a la rea-



lidad del proceso formativo, con el fin de motivar a esta población y evitar los deseos de abandono; esto, a su vez, se traduce en indicadores de calidad educativa (Unda y Ramos, 2017).

Existen diversas razones por las que una persona universitaria de carrera decide llevar a cabo un posgrado. En el contexto globalizado en el que se vive, se requiere la especialización del recurso humano para su superación tanto personal como profesional, con el objetivo de dar solución a múltiples problemáticas que aquejan a la sociedad o de tener mejores empleos o niveles de competencia (Espinoza y González, 2014). Desde otra perspectiva, las mismas autoras plantean que las tasas de desempleo son otra de las causas que llevan a la población estudiantil a querer optar por una maestría; ya que se piensa que contar con una titulación de posgrado aumenta las posibilidades de conseguir un trabajo y que este sea mejor remunerado a que si no se tuviera dicho grado académico.

De las personas graduadas, el 26,5% cambiaron de trabajo o de institución a partir de su graduación de la maestría y respecto del trabajo previo al inicio de la maestría. Mientras que un 65,5% indican haber tenido alguna promoción laboral en la empresa después de cursar el posgrado en Trabajo Social.

VII. Valoración del progreso

Para valorar el progreso que representa la titulación en esta maestría, se consultó a las personas graduadas si su trabajo actual ha mejorado, o bien, si espera que vaya a mejorar respecto del trabajo previo al inicio de la Maestría, en cuanto a diferentes aspectos. La mayoría tiene expectativas de mejora en su categoría profesional y en su retribución económica anual, así como en el tipo de contrato.

Cuadro No. 116

Posgrado en Trabajo Social: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según aspecto en que su trabajo actual ha mejorado o espera que vaya a mejorar respecto del trabajo previo al inicio de la maestría. 2019.

Aspecto	Sí		No		No sabe	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Tipo de contrato	16	55,17	11	37,93	2	6,90



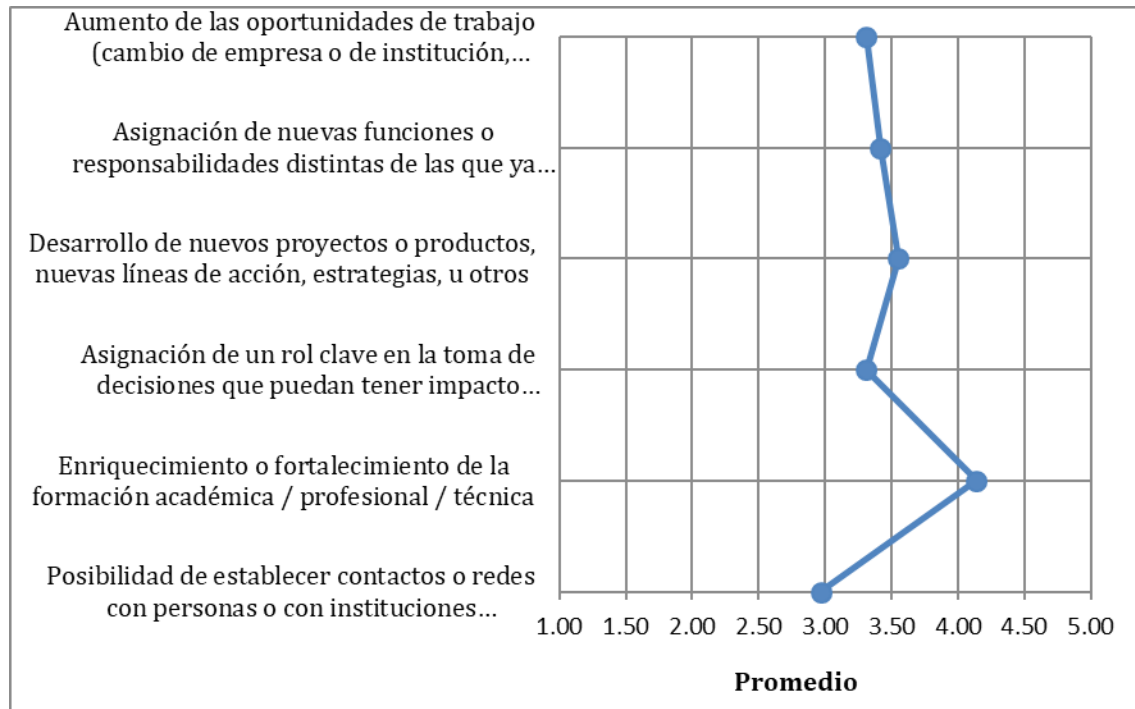
Retribución económica anual	20	68,97	7	24,14	2	6,90
Incremento en tiempo de dedicación (horas semanales)	12	41,38	16	55,17	1	3,45
Su categoría profesional	19	65,52	8	27,59	2	6,90

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

Ahora, en cuanto al principal beneficio obtenido al graduarse de la maestría, las personas graduadas valoran el enriquecimiento o fortalecimiento de la formación (académica/profesional/técnica. Todos los demás aspectos tienen valoraciones promedio por debajo de 3,5 en una escala de 1 a 5, siendo el de menor puntuación promedio la posibilidad de establecer contactos o redes con personas o instituciones (networking).

Ilustración No. 44

Posgrado en Trabajo Social: Valoración promedio de las personas graduadas a beneficio que ha obtenido al graduarse de la maestría, según aspecto. 2019.



Nota: El promedio puede variar entre 1 y 5, donde 1= Ningún beneficio y 5 = Total beneficio

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

VIII. Competencias desarrolladas en la maestría

Es imprescindible retomar el término “competencias”⁹; estas han sido abordadas desde distintos ámbitos: psicológico, cognitivo, conductual, cultural, entre otros. Referido a la educación superior, las competencias han sido más dirigidas hacia el ámbito investigativo, el Proyecto Tuning de América Latina (2011-2013) es uno de los que respalda esta afirmación; es en el nivel de posgrado que el estudiante refuerza sus procesos de investigación a partir de “un bagaje de conocimientos, experiencias y percepciones de la investigación” (Balderas, 2017, p. 2).

El Proyecto Tuning de América Latina (2011-2013) sostiene que las competencias,

(...) representan una combinación de atributos con respecto al conocer y comprender (conocimiento teórico de un campo académico); el saber cómo actuar (la aplicación práctica y operativa a base del

⁹ Este concepto fue abordado en el capítulo de marco referencial.



conocimiento); y el saber cómo ser (valores como parte integrante de la forma de percibir a los otros y vivir en un contexto). Este nuevo enfoque, además de no centrarse exclusivamente en los contenidos teóricos de un área del conocimiento, tiene una ventaja adicional que consiste en determinar las metas a lograrse en la formación de un profesional, es decir, ‘el qué’ y en dejar en libertad el ‘cómo’, primordial en el ambiente universitario de autonomías académicas (p. 25).

Lo anterior, según Balderas (2017) resulta en la vinculación de conocimientos o saberes, habilidades y destrezas para desarrollar tareas y actividades de distinta índole, y de diversas disciplinas o áreas científicas. Para Beneitone, Esquetini, González, Marty, Siufi y Wagenaar, (2007) las competencias a lo largo de la formación implican “la necesidad de desarrollar: el pensamiento lógico, la capacidad de investigar, el pensamiento estratégico, a la comunicación verbal, el dominio de otros idiomas, la creatividad, la empatía y la conducta ética” (p. 41).

A partir de la lectura de múltiples autores como los mencionados y de otros, tales como Orellana y Sanhueza (2011), se reconocen ciertas competencias que se asocian estrechamente con el ámbito de los posgrados, ya que destacan el componente investigativo científico. Por ejemplo: formación teórica y práctica, trabajo multidisciplinar en equipo, liderazgo, resolución de problemas, toma de decisiones, pensamiento crítico, entre otras.

En el instrumento contestado en línea, en promedio, las personas graduadas coinciden en que la formación teórica es la competencia en la cual existe mayor brecha entre el nivel de formación recibido y la utilidad para el trabajo, la siguiente brecha mayor se ubica en el desarrollo de la capacidad en documentación e identificación de fuentes y recursos científicos. Siendo el nivel de formación recibida mejor valorado que la utilidad en el sitio de trabajo en 8 de las 14 competencias consultadas.

De las 34 personas que respondieron a esta consulta, el 88,2% elegirían de nuevo la Universidad de Costa Rica si tuvieran que empezar de nuevo los estudios de posgrado, una proporción menor, el 52,9% elegiría de nuevo la misma maestría.

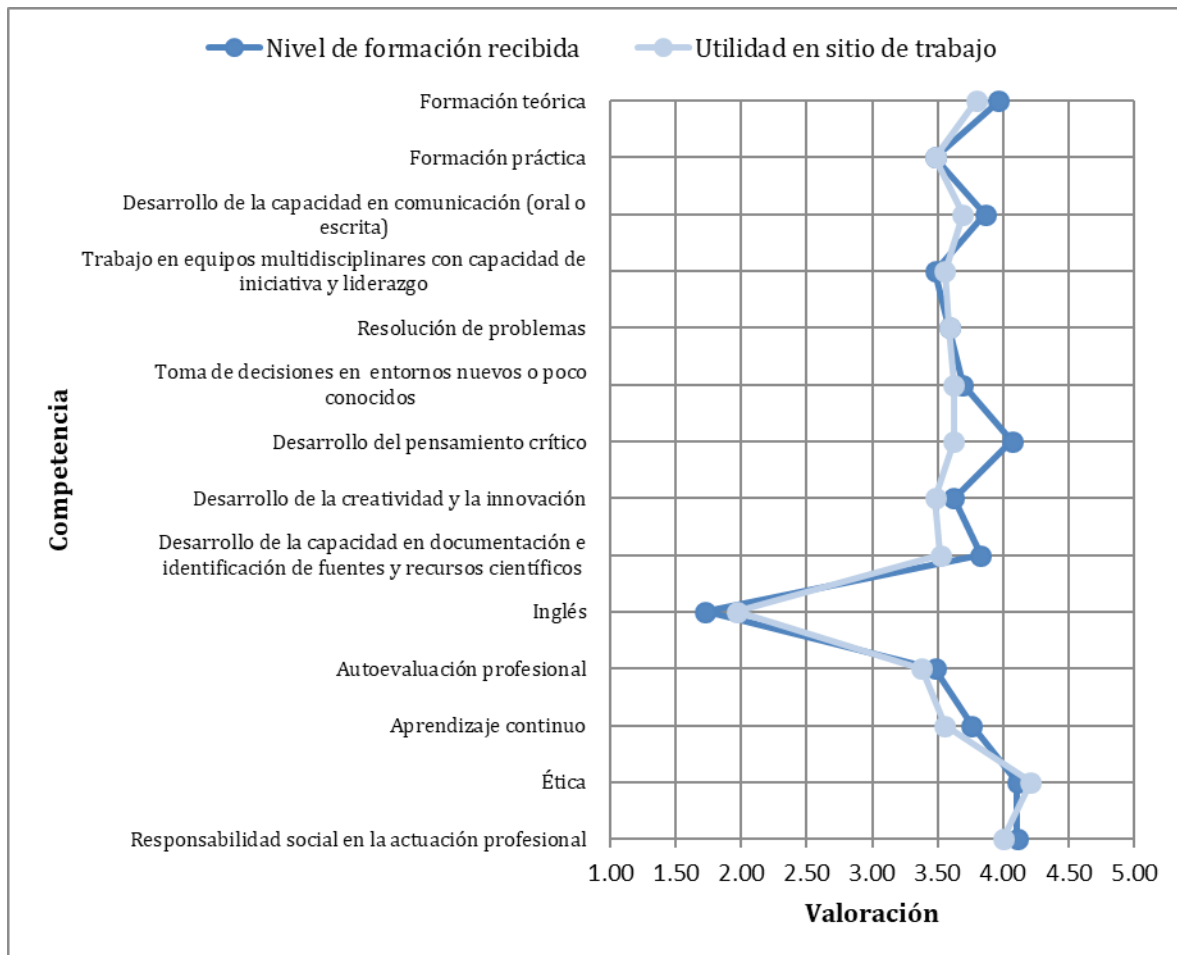
Para valorar el nivel de formación recibido en la maestría y su utilidad en su sitio de trabajo, se solicitó la puntuación, de 1 a 5, donde 1 es el valor más bajo y 5 el más alto, en diferentes aspectos.

No se perciben brechas entre el nivel de formación recibida y la utilidad en el trabajo en competencias como la formación práctica y la resolución de problemas. Por el contrario, es el desarrollo del pensamiento crítico donde se percibe la mayor brecha, pero en favor del nivel de formación recibida respecto de la utilidad en el trabajo. En el caso de inglés, que presenta una mayor brecha pero en sentido

contrario, se valora más la utilidad en el trabajo que el nivel de formación recibido. En 9 de las 14 competencias valoradas, se percibe que el nivel de formación recibido no ha sido tan útil en el trabajo.

Ilustración No. 45

Posgrado en Trabajo Social: Valoración promedio del nivel de formación recibida y utilidad para el sitio de trabajo, según aspecto. 2019.



Nota: El promedio puede variar entre 1 y 5, donde 1= Muy bajo y 5 = Muy alto

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

IX. Formación continua

Las personas que deciden estudiar un posgrado, por lo general, tienen un alto sentido de superación profesional e incluso personal. El recurso humano de las instituciones de educación superior, en este caso particular, la población estudiantil, requiere de voluntad, esfuerzo, y compromiso para lograr sus metas académicas y con ello conseguir esas oportunidades de crecimiento en conocimientos. La educa-



ción continua permite entre otras cosas, “cubrir las necesidades de la sociedad en su área de competencia” (Izquierdo y Schuster, 2000, p. 1).

Los autores citados supra, señalan que la educación continua puede ser vista desde dos aristas en el campo de la función educativa:

- a) La concepción de la educación como un proceso permanente, a lo largo de la vida, que involucra a la persona de manera integral, que supone que la necesidad de aprender no es finita y que se relaciona con cualquier tipo de actividad productiva en el ser humano, como un elemento esencial en la marcha de la civilización.
- b) La interpretación sobre la evolución que históricamente han tenido en el mundo las formas de concebir las ocupaciones y profesiones y las distintas estrategias que las sociedades han puesto en marcha para formar nuevos profesionales y garantizar su calidad. (p. 2).

En este sentido, es importante valorar la educación continua de las personas graduadas, debido a que esto demuestra el deseo de actualización de esta población; a su vez, si como parte de esa continuidad en su formación seleccionan, de igual manera, a la Universidad de Costa Rica esto podría vincularse con una buena experiencia vivida en sus estudios de grado y posgrado. Por otra parte, sería también interesante indagar con mayor profundidad cuáles son las razones por las cuales las personas graduadas que sí continúan estudiando un doctorado no lo hacen en la UCR; esto podría deberse a factores diversos, tales como: horarios, costos, no se imparte el doctorado que desean, entre otras.

El 58,8% de las personas graduadas continua su proceso de formación, la mayor proporción se dedica a otros cursos de formación. Si se toma como referencia la cantidad de personas que continúan estudiando, solamente el 15,0% sigue en la Universidad de Costa Rica.



Cuadro No. 117

Posgrado en Trabajo Social: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según si continúa estudiando después de terminar los estudios de maestría. 2019.

Continúa estudiando	Frecuencia	Porcentaje
No	14	41,2
Sí, los estudios de doctorado	8	23,5
Sí, otra maestría	1	2,9
Sí, otros cursos de formación	11	32,4
Total	34	100,0

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

Las personas que cursan el doctorado lo financian con ingresos provenientes de becas, de su trabajo como docente o investigador(a) en la universidad o de un trabajo en un ámbito no relacionado con los estudios de la maestría. Respecto de las personas que continuaron sus estudios de doctorado, la mitad considera que el doctorado que cursa está relacionado con su maestría.

Ante la consulta, ¿en qué áreas cree que el programa de posgrado debería ofrecer actividades de actualización profesional o formación continua, para las personas graduadas de la Maestría? Las personas graduadas ofrecen el siguiente listado:

- Legal (Marco normativo en niñez y adolescencia) -Experiencias internacionales / buenas prácticas -Estudios e investigaciones en la materia.
- Actividades de capacidad de lo político.
- Cursos relacionados con modelos de intervención terapéutica y actualización en técnicas específicas de intervención.
- Dirección y evaluación de programas y proyectos sociales.
- Empoderamiento profesional. Actualización tecnología de punta.
- En cursos específicos sobre terapia, de los cuales adoleció la formación.



- En fomentar el uso de las TICS, definición y control de presupuestos, herramientas de dirección, manejo de conflictos, procesos de negociación, definición de instrumentos jurídicos, entre otros.
- En investigación. Análisis de Política Pública.
- En modelos de intervención terapéutica, en investigación desde las ciencias sociales
- En temas forenses.
- En todas las ofertas educativas que tengan relación con la niñez y la adolescencia. Dando énfasis en derecho.
- Específicamente en investigación, volver a abrir la maestría académica y potenciar las habilidades para fortalecer la investigación y la docencia en la Universidad para quienes trabajamos como docentes en este lugar.
- Evaluación de proyectos sociales. Gestión del talento humano. Teoría sobre toma de decisiones y liderazgo organizacional. Vínculo entre el ejercicio profesional y el entorno político (negociación, resistencia, acuerdos, diálogo).
- Finanzas. Administración del recurso humano. Tecnologías para la formulación, seguimiento y evaluación de proyectos. Normativas estatales.
- Gerencia en las sedes regionales.
- Gestión de políticas sociales en el actual contexto neoliberal.
- Gestión e incidencia técnica para el cumplimiento de Derechos Humanos de Niñez y Adolescencia. Otras experiencias latinoamericanas en el tema.
- Herramientas nuevas para el desarrollo de las actividades.
- Investigación.
- Investigación estado de los derechos. Auditorias de derechos.
- Investigación. Teoría social. Análisis internacional.
- Justamente, en el enfoque de Gerencia Social, ya que somos de realidades cambiantes y la Gerencia Social debe adaptarse a esas realidades.
- Legislación y normativa.
- Mediante conferencias, talleres de actualización de las diferentes materias que se incluyen en el programa de DDHH.



- Nuevas propuestas de Gerencia Social o sus avances Realidad del país y del mundo en relación a la política social.
- Planificación. Investigación.
- Realidad Nacional de los Derechos de la Niñez y la adolescencia. Trabajo Interinstitucional e Intersectorial para la Garantía de Derechos de la Niñez y la Adolescencia.

X. Movilidad

La internacionalización de la educación superior en el siglo XXI se ha convertido en uno de los pilares más importantes en el campo educativo, como respuesta a la apertura económica y diplomática de los países, es por esto que se considera de interés el aporte que los posgrados realizan en pro de la movilidad académica de las y los estudiantes.

Así, la movilidad académica se entiende como “los procesos dirigidos a promover experiencias académicas y culturales distintas a las que ofrece la institución de origen de las personas estudiantes, con el propósito de ampliar su visión del mundo y desarrollar habilidades para la comunicación intercultural” (García, Alcaraz y Torres, 2014, p. 50).

Su objetivo se desarrolla desde el planteamiento de planes y programas de estudio pertinentes que contribuyan a que estudiantes avancen de manera exitosa en su formación profesional, mientras interiorizan aprendizajes significativos y competencias que les permitan el acceso a un mercado laboral dinámico, global y cambiante (González y Salgado, 2016).

También, la movilidad puede ser entendida como

(...) una estrategia institucional que promueve que los estudiantes de licenciatura y posgrado realicen estancias cortas o semestrales en otras universidades nacionales e internacionales con la finalidad de cursar experiencias educativas, llevar a cabo acciones de investigación, realizar prácticas profesionales o cualquier otra actividad que implique reconocimiento curricular (Universidad Veracruzana, 2013, párr. 1).

Esta, es considerada como uno de los principales referentes de los procesos y estrategias de cooperación educativa, y, además de ser expresión directa de la colaboración entre instituciones y estructuras gubernamentales, constituye un elemento importante del conjunto de políticas educativas en materia de la internacionalización de la educación superior (Palma, 2013).



En las últimas tres décadas se ha desarrollado la movilidad estudiantil de los países emergentes latinoamericanos, observándose desplazamiento de estudiantes a países desarrollados debido a estatus económico, hegemonía del idioma inglés y fuentes de financiamiento para la educación superior (González y Salgado, 2016).

Dentro de la sociedad del conocimiento también ha habido avances por la modificación de sistemas de aprendizaje (aprendizaje por competencias) y la homologación de programas para que los conocimientos y habilidades de los egresados sean acordes al mercado laboral internacional, por el lado de la ciencia, la estructuración de cuerpos académicos que trabajan en proyectos multidisciplinarios con redes internacionales (Tinoco, 2008).

Con esto se reconoce que la internacionalización de la educación superior es un punto de partida para impulsar la movilidad internacional de estudiantes y docentes como la homologación de la curricular, lo que permite generar igualdad de oportunidades para ingresar y mantenerse en el mercado laboral nacional e internacional.

La mayoría de las personas (85,3%) expresa no haber tenido experiencias de movilidad académica. Si se considera la cantidad de personas que respondieron en forma afirmativa a esta consulta (5) el 40% todas se han movilizadas en el ámbito internacional.

En cuanto a la movilidad laboral, el 35,3% ha participado en alguna experiencia de este tipo, de ellas (12), el 75,0% indica que ha sido en el ámbito nacional.

Cuadro No. 118

Posgrado en Trabajo Social: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según si ha tenido alguna experiencia de movilidad académica o laboral. 2019.

Movilidad académica	Frecuencia	Porcentaje
No	29	85,3
Sí, durante la titulación previa a la maestría	1	2,9
Sí, durante la maestría	4	11,8
Total	34	100,0



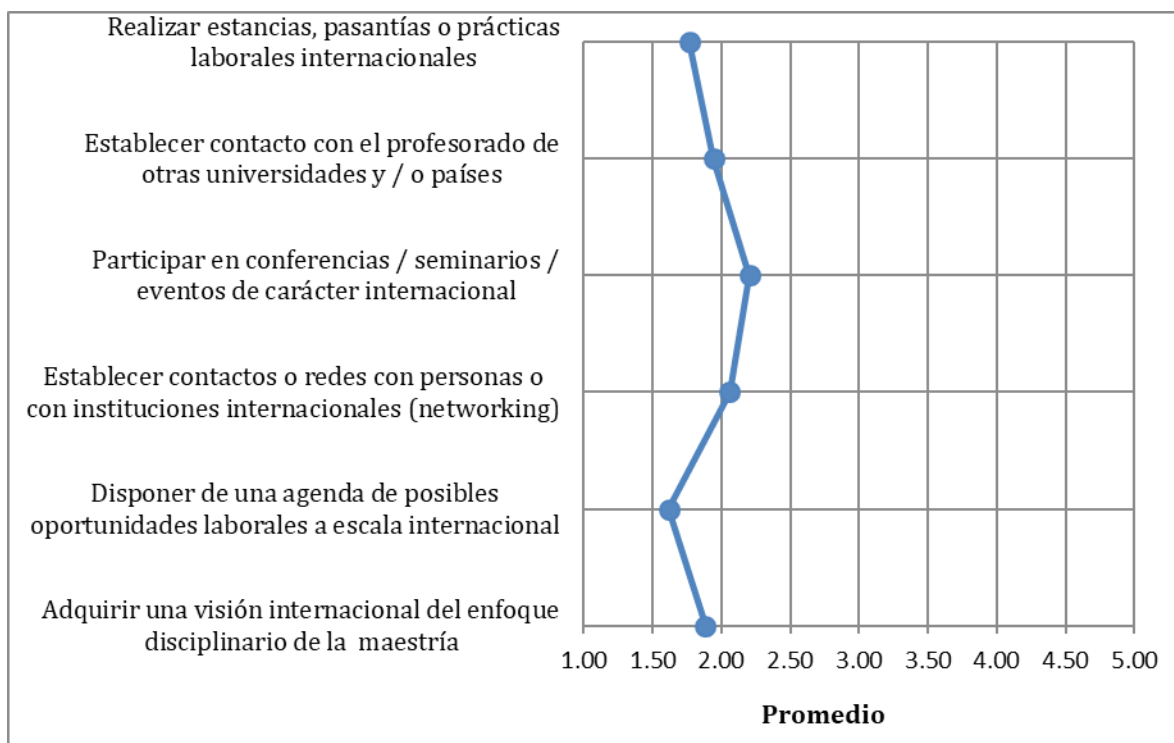
Movilidad laboral	Frecuencia	Porcentaje
No	22	64,7
Sí, durante la titulación previa a la maestría	1	2,9
Sí, después de la obtención de la maestría	11	32,4
Total	34	100,0

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

Al consultar sobre la medida en que la maestría le ha permitido llevar a cabo acciones de movilidad académica o laboral, en términos generales la valoración promedio es de 1,91 en una escala de 1 a 5, donde 1 significa ninguna medida y 5 significa total medida. Específicamente, la acción con menor puntuación (2,88) es disponer de una agenda de posibles oportunidades laborales a escala internacional. Todos los aspectos puntuaron por debajo de 2,5.

Ilustración No. 46

Posgrado en Trabajo Social: Valoración promedio de la medida en que la maestría le ha permitido llevar a cabo acciones de movilidad. 2019.





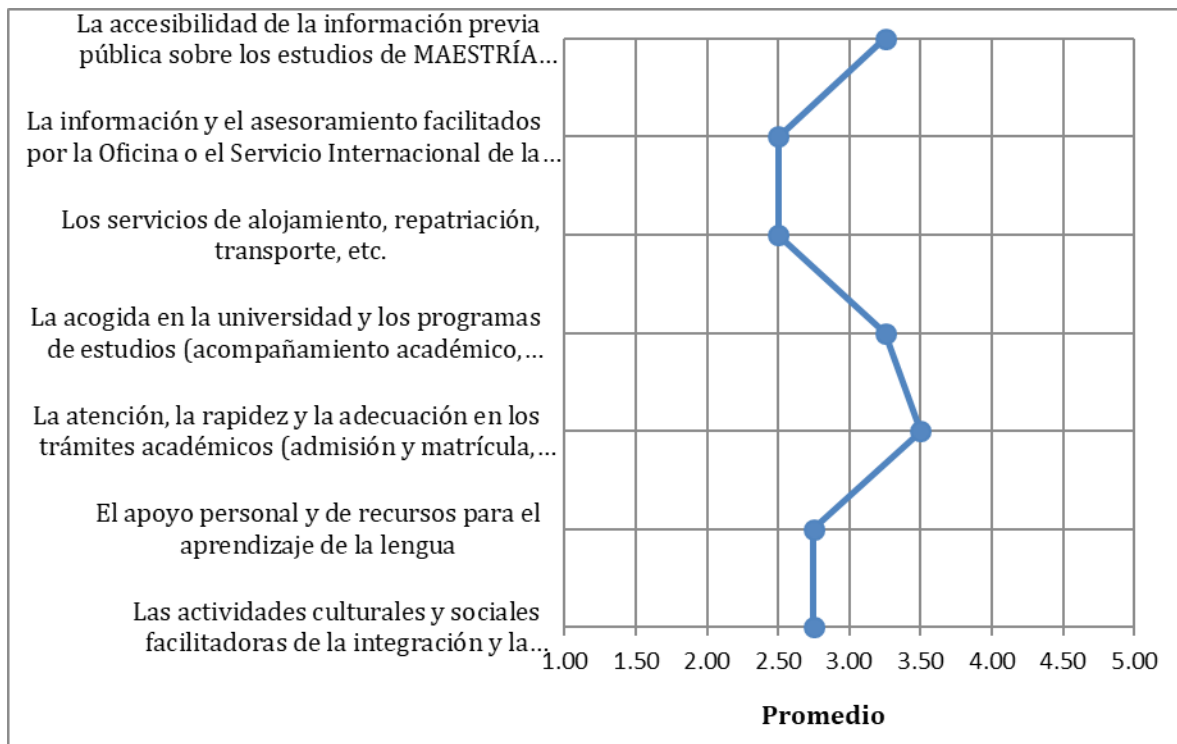
Nota: El promedio puede variar entre 1 y 5, donde 1= En ninguna medida y 5 = En total medida

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

La valoración promedio de la calidad de la maestría resulta en 2,9 en una escala de 1 a 5, donde 1 significa más bajo y 5 lo más alto. Los aspectos con la mayor puntuación son la atención, la rapidez y la adecuación en los trámites académicos y la accesibilidad de la información previa pública sobre los estudios de maestría vinculados con su movilidad, aunque ninguno de los aspectos tiene una valoración promedio mayor que 3,5.

Ilustración No. 47

Posgrado en Trabajo Social: Valoración promedio de la calidad de la maestría según aspecto de movilidad. 2019.



Nota: El promedio puede variar entre 1 y 5, donde 1= Más bajo y 5 = Más alto

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

XI. Investigación

Los estudios de posgrado se conciben potencialmente como la preparación metodológica para la investigación, el desarrollo de la misma y su vinculación con aquellos sectores de la sociedad que requieren de nuevos conocimientos, adelantos tecnológicos o innovaciones (Carrillo et al., 2011). Para el de-



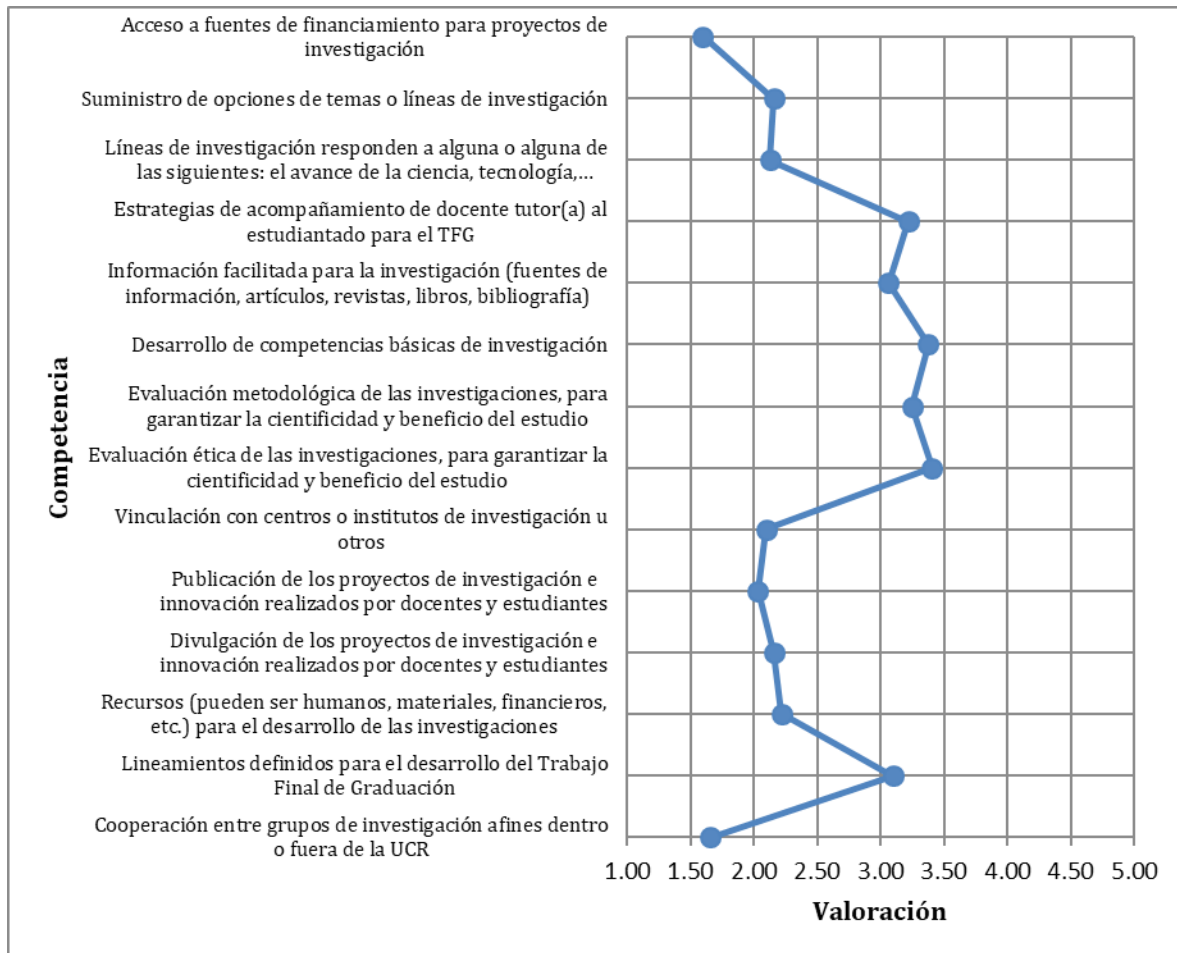
sarrollo de investigaciones en los programas de posgrado se aplica gran variedad de metodologías y su realización se ve influida por factores impredecibles como lo son circunstancias personales, políticas gubernamentales o el monto de apoyos económicos existentes; asimismo, se considera que la forma en que cada programa apoya la investigación a nivel institucional es diversa, esto también por la calidad y el tiempo invertido por la población estudiantil.

Dentro de la gestión de la investigación científica, se reconoce el aporte que esta genera en el reconocimiento de necesidades educacionales y la profundización en respuestas que impacten a la sociedad; así, el desarrollo de la investigación se identifica como parte de los ejes del concepto de calidad universitaria, la cual se resume en tres dimensiones diferentes: docencia, investigación y extensión, y contempla la valoración del personal docente, de sus programas, de sus métodos de enseñanza-aprendizaje, sus aspectos metodológicos, de la investigación para el desarrollo y como indicador de cambio y de mejora de la organización y administración del ambiente académico, de las personas estudiantes, del contexto institucional y del impacto en la sociedad (Garzón y Acuña, 2016).

En aspectos relacionados con investigación, la valoración promedio resulta en 2,5 en una escala de 1 a 5, donde 1 representa el valor más bajo y 5 el más alto. En general, la puntuación promedio por aspecto se ubica por debajo de 3,5. Los aspectos con la puntuación más alta son evaluación ética de las investigaciones, para garantizar la científicidad y beneficio del estudio y desarrollo de competencias básicas de investigación, por el contrario, el ítem con menor puntuación promedio es el acceso a fuentes de financiamiento para la investigación.

Ilustración No. 48

Posgrado en Trabajo Social: Valoración promedio de la calidad de la maestría según aspecto de investigación. 2019.



Nota: El promedio puede variar entre 1 y 5, donde 1= Muy bajo y 5 = Muy alto

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

XII. Formación de padre y madre

La formación de padre y madre es entendida desde la movilidad social, la cual se reconoce como la capacidad de moverse en la escala social, refiriéndose a cualquier movimiento entre posiciones en una sociedad, ya sea en términos horizontales o verticales (Arnoletto, 2007); de igual manera, de acuerdo con Serrano y Torche (2010), esta se reconoce en relación con el acceso de oportunidades bajo una relación de recursos de padres y madres y logro socioeconómico de las hijas o los hijos.



Así, se entiende el aporte de la educación, y específicamente, de la educación en estudios superiores, como el medio para desplazarse en el sistema de estratificación social. Es importante reconocer que el estudio de la movilidad es significativo por la eficiencia, la integración social y las razones normativas.

Con esto, el factor educativo es fundamental en el proceso de movilidad social, ya que la educación cumple un doble rol central en el proceso de movilidad socioeconómica, debido a las posibilidades de ascenso para aquellas personas con origen social en desventaja, formando así la parte medular de la movilidad intergeneracional; por otra parte, en sistemas educacionales estratificados y en contextos con restricciones de acceso y liquidez para los hogares más pobres, padres con mayores recursos pueden garantizar más y mejor educación para sus hijos e hijas, y de esa manera la educación puede cumplir un rol reproductor de la desigualdad intergeneracional (Aguilar y Pérez, 2017).

El 26,5% de las personas graduadas indican que al menos uno, su padre o su madre, tenían estudios superiores, esto es formación universitaria. Por el contrario, el 29,4% había cursado como máximo estudios primarios.

Cuadro No. 119

Posgrado en Trabajo Social: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según nivel de estudios más elevado de su padre y madre. 2019.

Nivel de estudios más elevado de su padre y madre	Frecuencia	Porcentaje
Ambos tienen estudios primarios / sin estudios	10	29,4
Uno de los dos tiene estudios medios (secundaria o técnica)	8	23,5
Ambos tienen estudios medios (secundaria o técnica)	5	14,7
Uno de los dos tiene estudios superiores (universitaria)	7	20,6
Ambos tienen estudios superiores (universitaria)	2	5,9
No responde	2	5,9
Total	34	100,0

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.



El 76,5% de las personas graduadas mencionan que su padre trabajaba como asalariado o independiente. En el caso de la madre, la proporción se reduce a 38,3%. Para ambos casos, solamente dos personas mencionaron que dichas ocupaciones requerían formación universitaria.

Cuadro No. 120

Posgrado en Trabajo Social: Distribución absoluta y relativa de las personas graduadas según ocupación de su padre y madre. 2019.

Su padre o madre trabajaba como:	Padre		Madre	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Independiente	12	35,3	2	5,9
Asalariado	14	41,2	11	32,4
No trabajaba	6	17,6	19	55,9
No responde	2	5,9	2	5,9
Total	34	94,1	34	100,0

Fuente: elaboración propia con base en el cuestionario en línea a personas graduadas de posgrado del SEP-UCR. 2019.

XIII. Datos personales

La menor de las personas que respondieron a esta consulta tiene 35 años de edad y la mayor 66, la edad promedio es de 47,3 años con una variabilidad de 19,1%. La edad que más se repite es 38 años, mientras que la mitad de las edades están por debajo de 45 años.

En cuanto a la distribución por género de las personas que respondieron a la consulta, está evidentemente sesgada hacia el género femenino pues el 84,4% son mujeres. El 91,2% de las personas son costarricenses.

XIV. Comentarios y sugerencias

En la oportunidad para que las personas graduadas se expresaran libremente (preguntas abiertas) se consultó ¿Qué aspectos de su formación cambiaría y por qué? hubo quienes indicaron que no cambiarían nada como también quienes mencionan los siguientes aspectos:



- Actualmente el Programa de Posgrado en Trabajo Social se encuentra estancado en una visión propia de los años 90s con algunas actualizaciones que no pasan del carácter discursivo. Asimismo, no cuenta con capacidad real para el desarrollo de maestrías en modalidad académica, siendo que los cursos y contenidos son exactamente los mismos que cursan las personas que llevan la modalidad profesional. Por esta razón es que entré posteriormente y me titulé en la Maestría Centroamericana de Sociología, que sí es posgrado académico de verdad. Los avances que logré en la Maestría en Trabajo Social fueron resultado estricto de mi capacidad autodidáctica.
- Claridad respecto a la metodología de trabajo final de graduación, en ese momento no se tenía claro y provocó un rezago de varios años para la titulación
- Cuadros docentes más actualizados y con titulaciones más altas, que desarrollen investigación y publicaciones.
- Debe trabajarse las materias que se imparten de acuerdo con la población que ingresa sea que tengan mucha experiencia laboral pero que salieron hace ya varios años de la licenciatura
- Existen personas que tienen una función castrante, por el contrario, otras con muy buena calidad humana
- Generar un cuerpo de docentes académicos bien capacitados y con mucha experiencia en investigación. Propiciar una maestría para que apoye a la formación de académicos en Trabajo Social.
- Incluiría pasantías en el exterior. Direccionar más temas de investigación que tengan impacto en las instituciones públicas.
- Integraría más temas específicos de violación de derechos con enfoques de intervención exitosa en otros países
- La calidad del profesorado fue muy dispar. Había un bloque de formación generalista que no fue útil, ni era necesario para el énfasis que cursé. La magnitud de la investigación que hice superaba los márgenes de una tesis de maestría.
- La poca claridad que se tenía sobre el programa de estudios, el contenido a desarrollar, docentes, entre otros, que quizás por tratarse de la primera generación.
- La utilización de medios virtuales, pues todas las clases fueron presenciales.
- Le haría mayor cantidad de cursos del énfasis. Cuando la cursé solo eran 4. Y creo que se requieren más cursos de énfasis.
- Más enfocados con la especialidad.



- Mayor nivel de formación en investigación. Metodología para evaluar intervención profesional desde la Asistencia Social.
- Mayor profundización en la investigación.
- Menos cursos, menor carga curricular a cursos y más a investigación. Menos tendencia hacia la especialización y más al carácter académico de producción de conocimiento.
- Organización administrativa.
- Pese a que en mi caso fue una gran oportunidad acceder a la maestría, pese a que era bachiller de una universidad privada y además no trabajaba en un campo de acción relacionado con la maestría, el proceso de aprendizaje durante la maestría fue muy duro y considero que no le pude sacar el máximo provecho. Considero que en este momento el nivel de aprovechamiento sería mayor. Por lo que la experiencia de los estudiantes en el campo laboral y académico es indispensable para llevar este grado académico.
- Profundizaría más en modelos de intervención terapéutica desde el Trabajo Social.
- Que la maestría aportara elementos prácticos de la gerencia social de la realidad latinoamericana y a nivel nacional. El aporte de la gerencia social para las organizaciones productoras de servicios sociales. Fomentar el estudio de la gestión de políticas sociales.
- Se requiere formación en finanzas, tecnologías para la formulación, seguimiento y evaluación de proyectos, así como de administración del talento humano, todos asociados con la alta gerencia.

En adición, se preguntó si tuviera que dar sugerencias a esta maestría, ¿cuáles serían? a continuación se muestran los comentarios.

- Abrir nuevamente la maestría con concentración en investigación.
- Ampliarlo a derechos humanos en general, sin que pierda el énfasis, para que más personas se integren.
- Mayor seguimiento a los contenidos de los cursos de forma tal que siempre exista un hilo conductor entre estos.
- Desconozco como se encuentra actualmente el programa, sin embargo, a partir de mi experiencia, se requería para ese entonces de un análisis detenido de los contenidos a desarrollar, su pertinencia, capacidades y habilidades para la transmisión de los conocimientos por parte de los docentes a cargo y el cómo lograr una perspectiva interdisciplinaria de los contenidos.



- El Programa de Posgrado en Trabajo Social debe realizar un proceso de autoevaluación y una reestructuración TOTAL de su oferta académica.
- Encuentros y seguimiento con sus egresados para fortalecer sus labores, realizar investigaciones y propuestas contribuyan a mejorar la realidad nacional
- Equilibrar la formación y experiencia del cuerpo docente, unos con mucha, otros con muy poca. Profundizar en la formación para la investigación
- Generar un cuerpo de docentes académicos bien capacitados y con mucha experiencia en investigación. Propiciar una maestría para que apoye a la formación de académicos en Trabajo Social.
- La falta de humanización de muchos profesores además de la comisión. Cambiaría algunos cursos.
- Mejorar en la contratación del profesorado. Revisar el bloque común de cursos que no fue de provecho y generó una alta deserción. De 17 que ingresamos continuamos 6 de las cuales nos graduamos solamente 3.
- Menor endogenismo académico.
- Que abran de nuevo la maestría, que tenga más cursos de énfasis y haya más posibilidad de uso de la cámara de Gesell
- Que guarde pertinencia con la realidad laboral institucional
- Que los y las docentes que impartan los cursos tengan enfoque de derechos y tengan experiencia en el trabajo con personas menores de edad
- Que se enfoquen en la especialidad y no den "materias comunes" a otra especialidad, si es terapéutica solo materias atinentes
- Realizar alianzas con instituciones públicas para impactar directamente las políticas sociales a nivel nacional. Incluir pasantías en el exterior para fortalecer la investigación
- Revisar el plan de estudios de Gerencia social III, recuerdo que su abordaje fue muy orientado a la administración de finanzas y considero que faltó profundizar más en otros temas, referentes al manejo del recurso humano, pensando que, como gerente social, podríamos tener personal a cargo.
- Se fomente espacios de educación continua para las egresadas de la Maestría.
- Supongo que se ha ajustado según el movimiento de la realidad y el contexto nacional e internacional.



- Todo estudiante de esta Maestría debe tener experiencia laboral en el campo específico: niñez y adolescencia. Además de sensibilidad social hacia este grupo etario.

5.7. Resultados de la consulta a personas empleadoras

Para el caso de la población empleadora se logró obtener un total de 39 cuestionarios completos, un 41,4% de tasa de respuesta; esto debido a la metodología descrita para establecer contacto con las personas empleadoras, la cual fue bastante compleja. Por lo tanto, se debe aclarar que no es posible realizar generalización alguna de los resultados que aquí se comparten. Los resultados de la consulta se muestran de manera agregada, es decir, que no se desagregan según posgrado debido a las pocas participaciones recibidas por cada programa, según se aprecia en el cuadro 121.

Cuadro No. 121

**Distribución absoluta y porcentual de respuestas a la consulta
al sector empleador según posgrado**

Posgrado en:	Frecuencia	Porcentaje
Administración Educativa	16	41,0
Ciencias Agrícolas y Recursos Naturales	7	17,9
Trabajo Social	6	15,4
Antropología	5	12,8
Evaluación de Programas y Proyectos de Desarrollo	3	7,7
Gestión Integral de Áreas Costeras y Tropicales	2	5,1
Total	39	100,0

Fuente; elaboración propia.

La unidad informante está constituida por la jefatura inmediata o persona supervisora del trabajo de las personas graduadas; el 82% de quienes respondieron cumplían esa condición requerida. En casos excepcionales, en los cuales no fue posible contactar a las jefaturas indicadas, se solicitó la delegación de la respuesta a la siguiente persona idónea para contestar.

La mayor representación de instituciones o empresas empleadoras dentro de la consulta se encuentran en la categoría de gobierno central (un 79,5% del total), por ende, y como contraste, no existe representación del sector privado en la muestra consultada.

**Cuadro No. 122****Distribución absoluta y porcentual de respuestas a la consulta al sector empleador según sector institucional**

Sector institucional	Frecuencia	Porcentaje
Gobierno central	31	79,5
Autónoma o semiautónoma	6	15,4
ONG (Organización no gubernamental)	2	5,1
Total	39	100,0

Fuente: elaboración propia.

5.7.1. Competencias

En cuanto a las competencias, estas ya han sido descritas en el apartado llamado “Competencias desarrolladas en la maestría”, sobre todo las reflexiones planteadas a nivel centroamericano del Proyecto Tuning, tanto del publicado en el 2007 como el socializado en el 2014, luego de los análisis de la región hechos en el periodo (2011-2013). De acuerdo con Balderas (2017), “las competencias representan un conjunto de habilidades complejas...en las que intervienen aspectos cognitivos, sociales y afectivos, entre otros.

En esta sección del texto referido a las personas empleadoras es relevante destacar que las competencias que se les consultaron a esta población surgen de diferentes documentos académicos, tales como: el “Marco de cualificaciones para la educación superior centroamericana (MCESCA): resultados de aprendizaje esperados para los niveles técnico superior universitario, bachillerato universitario, licenciatura, maestría y doctorado”, del CSUCA (2018), OLAP-CONARE (2016), “Empleadores 2013 de personas graduadas de universidades estatales, “Empleabilidad y competencias de los recién graduados: la opinión de empresas e instituciones Principales resultados del estudio de empleadores (AQU) del Sistema Universitari de Catalunya (2014); todos estos documentos de amplia aceptación en la región fueron los que guiaron la selección de las competencias consultadas a las personas empleadoras, respecto al desempeño de las personas graduadas de posgrado.

El objetivo central de este apartado refiere a las cualidades de las personas graduadas, reflejadas en las diferentes competencias, planteadas dentro del cuestionario utilizado. A partir de una lista de veintún (21) cualificaciones se realiza la valoración de cada persona graduada; esto se hace desde una doble perspectiva: el grado de importancia de cada competencia en el lugar de trabajo y el grado de satis-



facción de la persona empleadora —de cada cualidad o competencia— respecto al desempeño de las personas graduadas desde los posgrados.

Las competencias valoradas incluyen formación teórica y práctica; además, cualidades cognitivas, de gestión personal, instrumentales, interpersonales, actitud y de ética profesional.

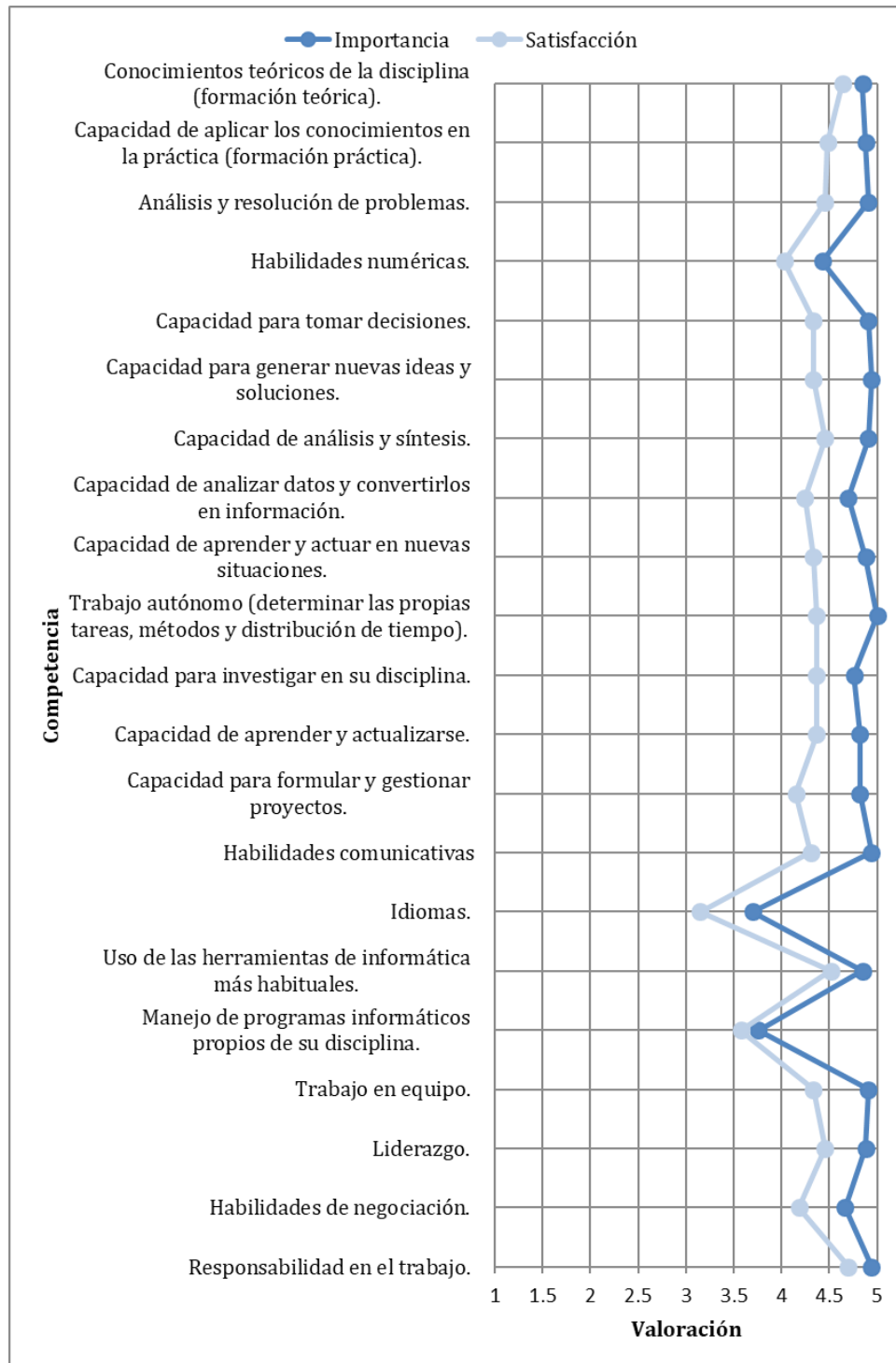
A partir de las veintiuna competencias enlistadas, las personas entrevistadas debían valorar cada una de ellas del 1 a 5 (donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto) en cuanto al grado de importancia que tiene cada una de ellas en su lugar de trabajo. Posteriormente, se debía valorar el grado de satisfacción, en la cualidad específica, con respecto al desempeño de las personas graduadas de cada posgrado.

La siguiente ilustración muestra la valoración promedio de la importancia en el trabajo y del grado de satisfacción de la jefatura inmediata con el desempeño de las personas graduadas para cada una de las competencias indagadas, nótese que en todas las cualidades la valoración promedio de la importancia es mayor que la de la satisfacción con el desempeño.



Ilustración No. 49

Valoración promedio de la importancia en el trabajo y del grado de satisfacción con el desempeño de las personas graduadas, según competencias





La competencia más importante para las jefaturas inmediatas es el “trabajo autónomo entendido como la cualidad de determinar las propias tareas, métodos y distribución de tiempo” esta fue valorada con la puntuación máxima posible (5). Otras competencias con altos promedios de valoración son las habilidades comunicativas, capacidad para generar nuevas ideas y soluciones, responsabilidad en el trabajo, capacidad para tomar decisiones, trabajo en equipo, análisis y resolución de problemas y capacidad de análisis y síntesis.

Ahora bien, las competencias con las cuales las jefaturas inmediatas se encuentran más satisfechas con el desempeño de las personas graduadas de posgrado, es decir, que tienen una alta valoración promedio, son: responsabilidad en el trabajo, conocimientos teóricos de la disciplina, uso de las herramientas informáticas habituales, capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica, análisis y resolución de problemas, capacidad de análisis y síntesis y liderazgo. Nótese como la mayoría de las competencias, de más importancia para la persona empleadora no cumplen con la expectativa de satisfacción con el desempeño por parte de las personas graduadas, en el cuadro siguiente (No. 123) se observa parte de esa relación.

Por el contrario, las competencias menos relevantes para el sector empleador son las habilidades numéricas, manejo de programas informáticos propios de su disciplina e idiomas, estas tres cualidades coinciden en que son también las de menor valoración respecto de la satisfacción con el desempeño de las personas graduadas de posgrado.

Cuadro No. 123

Competencias con mayor y menor valoración promedio de la importancia y la satisfacción con el desempeño de las personas graduadas de posgrado desde la perspectiva de las jefaturas inmediatas

Importancia	Satisfacción
Alta (valoración mayor de 4,9)	Alta (valoración mayor de 4,4)
Trabajo autónomo (determinar las propias tareas, métodos y distribución de tiempo) 5,00	Responsabilidad en el trabajo 4,7
Habilidades comunicativas: expresión oral y escrita, habilidad para presentar y escribir informes y memorias, etc. 4,94	Conocimientos teóricos de la disciplina (formación teórica) 4,64



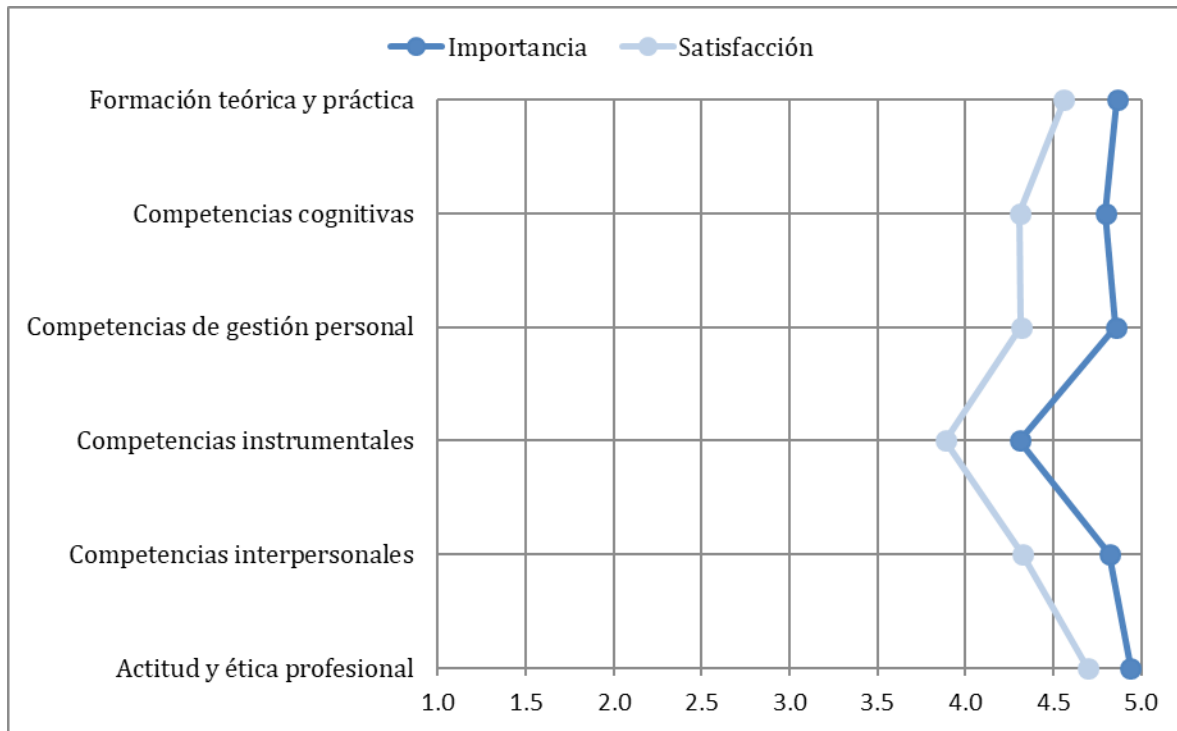
Capacidad para generar nuevas ideas y soluciones 4,94	Uso de las herramientas de informática más habituales 4,52
Responsabilidad en el trabajo 4,94	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica (formación práctica) 4,48
Capacidad para tomar decisiones 4,91	Análisis y resolución de problemas 4,45
Trabajo en equipo 4,91	Capacidad de análisis y síntesis 4,45
Análisis y resolución de problemas 4,91	Liderazgo 4,45
Capacidad de análisis y síntesis 4,91	
<hr/>	
Baja (valoración menor de 4,5)	Baja (valoración menor de 4,0)
Habilidades numéricas. 4,42	Habilidades numéricas. 4,03
Manejo de programas informáticos propios de su disciplina. 3,76	Manejo de programas informáticos propios de su disciplina. 3,58
Idiomas. 3,70	Idiomas. 3,15

Fuente: elaboración propia.

En síntesis, al agrupar las competencias en categorías según el tipo, en ambas valoraciones, las competencias instrumentales son las que obtienen menor calificación, en contraposición con las competencias relacionadas con la formación teórica y práctica, con la gestión personal y con la actitud y ética profesional.

Ilustración No. 50

Valoración promedio de la importancia en el trabajo y del grado de satisfacción con el desempeño de las personas graduadas, según categorías de competencias



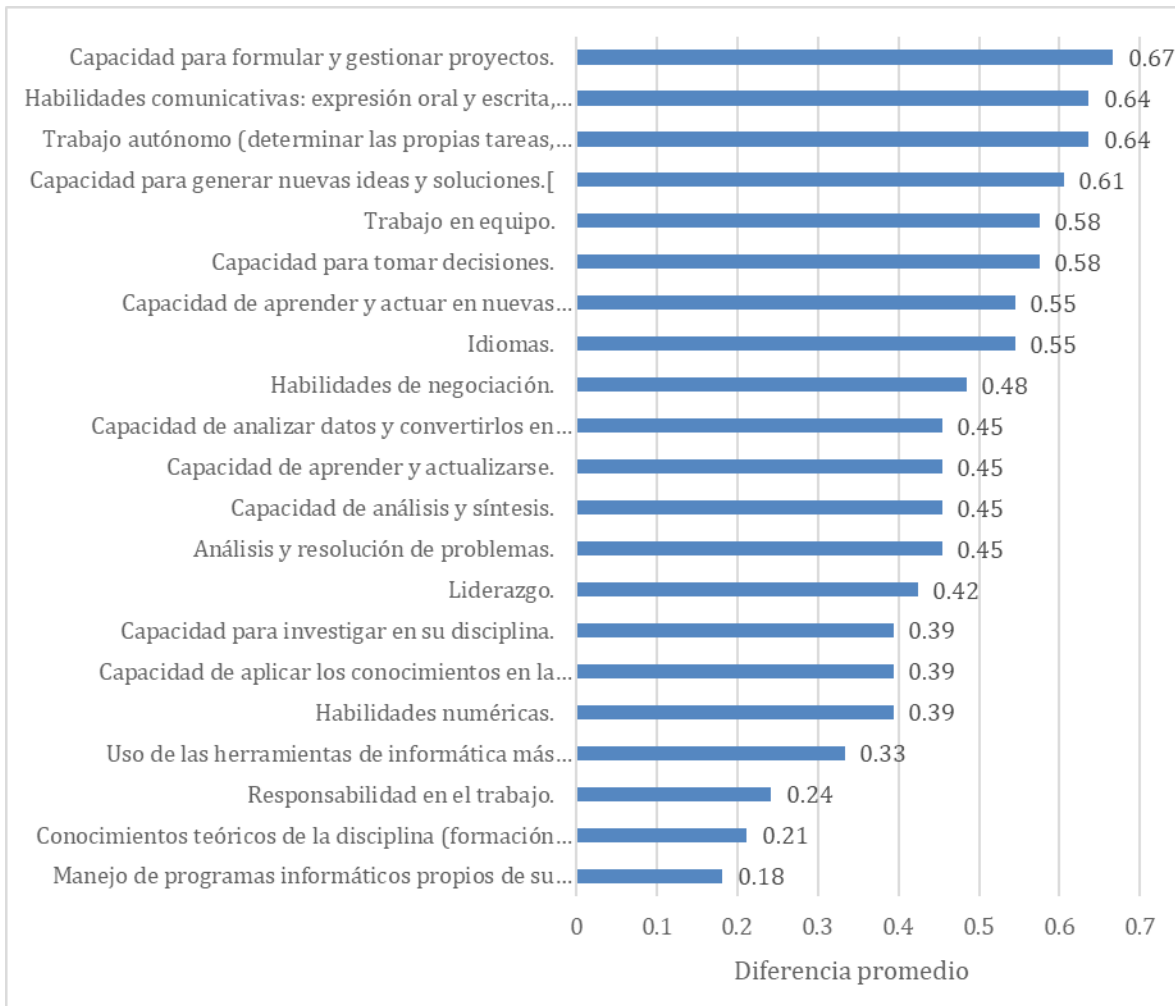
Fuente: elaboración propia.

Conviene entonces analizar con más detalle, cuáles son las competencias en las que hay mayores brechas entre la valoración promedio que dan las personas empleadoras a la importancia y a la satisfacción con el desempeño. Esta información se observa en el gráfico 1.

Las competencias con las mayores brechas, es decir, con diferencia mayor a 0,55 entre la valoración promedio de la importancia y la valoración promedio de la satisfacción con el desempeño son: i) capacidad para formular y gestionar proyectos, ii) habilidades comunicativas iii) trabajo autónomo iv) capacidad para generar nuevas ideas y soluciones v) trabajo en equipo y vi) capacidad para tomar decisiones.

Gráfico No. 1

Diferencia en la valoración promedio de la importancia en el trabajo y del grado de satisfacción con el desempeño de las personas graduadas, según competencias



Fuente: elaboración propia

Llama la atención que la competencia cuya diferencia entre la importancia y satisfacción es mayor “capacidad para formular y gestionar proyectos” no es de las más importantes para el sector empleador, por el contrario, si se ordenan las 21 competencias de mayor a menor importancia promedio, esta se ubica en la posición 15.

No obstante, de las 6 competencias con mayores diferencias entre importancia y satisfacción, 5 están ubicadas entre las de mayor importancia promedio, estas se pueden observar en el cuadro siguiente,



en el cual se resaltan las competencias de mayor y menor valoración promedio en importancia, así como las de mayor diferencia entre importancia y satisfacción con el desempeño. La formación en estas habilidades debería ser de interés en las propuestas curriculares de los posgrados.

Cuadro No. 124

Valoración promedio de la importancia en el trabajo y del grado de satisfacción con el desempeño de las personas graduadas y diferencia entre ambos valores, según competencias

Competencias	Importancia	Satisfacción	Diferencia
Trabajo autónomo (determinar las propias tareas, métodos y distribución de tiempo).	5,00	4,36	0,64
Capacidad para generar nuevas ideas y soluciones.	4,94	4,33	0,61
Habilidades comunicativas: expresión oral y escrita, habilidad para presentar y escribir informes y memorias, etc.	4,94	4,30	0,64
Responsabilidad en el trabajo.	4,94	4,70	0,24
Análisis y resolución de problemas.	4,91	4,45	0,45
Capacidad para tomar decisiones.	4,91	4,33	0,58
Capacidad de análisis y síntesis.	4,91	4,45	0,45
Trabajo en equipo.	4,91	4,33	0,58
Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica (formación práctica).	4,88	4,48	0,39
Capacidad de aprender y actuar en nuevas situaciones.	4,88	4,33	0,55
Liderazgo.	4,88	4,45	0,42
Conocimientos teóricos de la disciplina (formación teórica).	4,85	4,64	0,21
Uso de las herramientas de informática más habituales.	4,85	4,52	0,33
Capacidad de aprender y actualizarse.	4,82	4,36	0,45
Capacidad para formular y gestionar proyectos.	4,82	4,15	0,67
Capacidad para investigar en su disciplina.	4,76	4,36	0,39
Capacidad de analizar datos y convertirlos en información.	4,70	4,24	0,45
Habilidades de negociación.	4,67	4,18	0,48
Habilidades numéricas.	4,42	4,03	0,39
Manejo de programas informáticos propios de su disciplina.	3,76	3,58	0,18
Idiomas.	3,70	3,15	0,55

Fuente: Elaboración propia.

5.7.2. Contrataciones

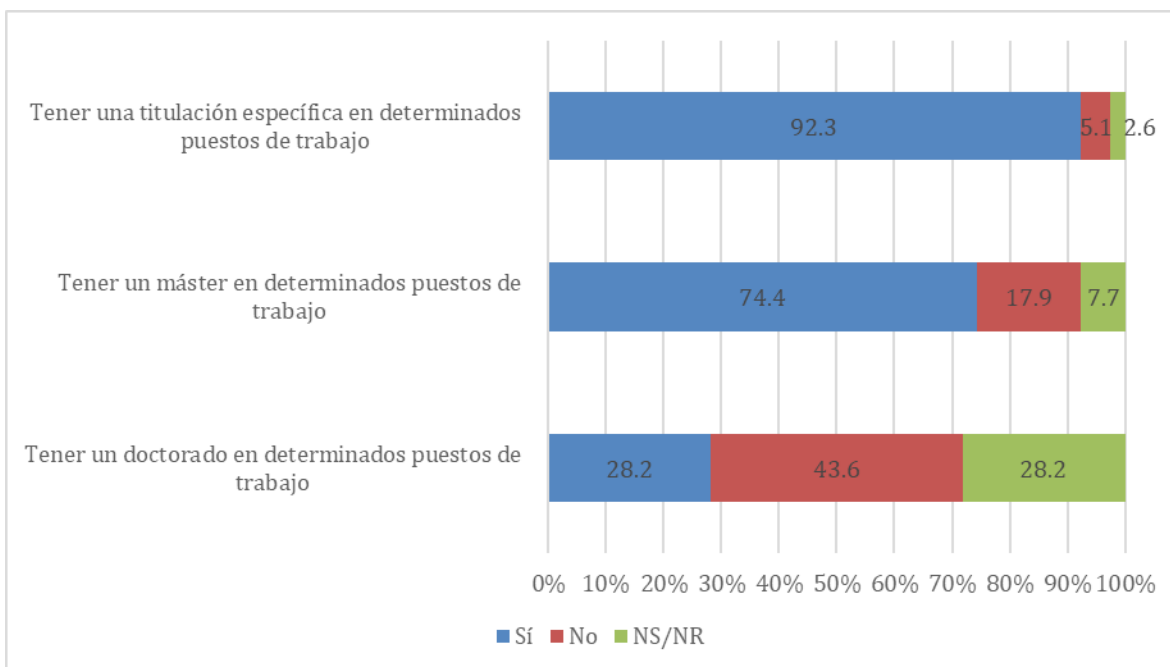
Un 41,0% de las personas informantes ha participado en la selección del personal que va a laborar bajo su supervisión. Según los comentarios de las personas entrevistadas, se debe a que varias de las plazas disponibles para contratación vienen desde la institucionalidad general y planes de contratación públicos o desde directrices reglamentarias generales. Se considera importante explorar cuáles otros

factores, relevantes a la hora de la contratación, inciden en los procesos de selección de las personas graduadas de posgrado.

Las personas informantes coinciden (en un 92,3%) en que la titulación específica (de grado o equivalente) en determinados puestos de trabajo es un factor importante en la contratación de personas graduadas. En segundo lugar, con una coincidencia de 74,5%, las personas empleadoras consideran el título de máster relevante para la contratación; el porcentaje disminuye a un 28.2% en el caso de la relevancia de la titulación de un doctorado. Eso último evidencia que la exigencia de la contratación tiene un límite en cuanto a la relevancia a la hora de contratar grados mayores de formación académica.

Gráfico No. 2

Distribución porcentual de las respuestas según relevancia del tipo de titulación en el proceso de contratación



Fuente: Elaboración propia.

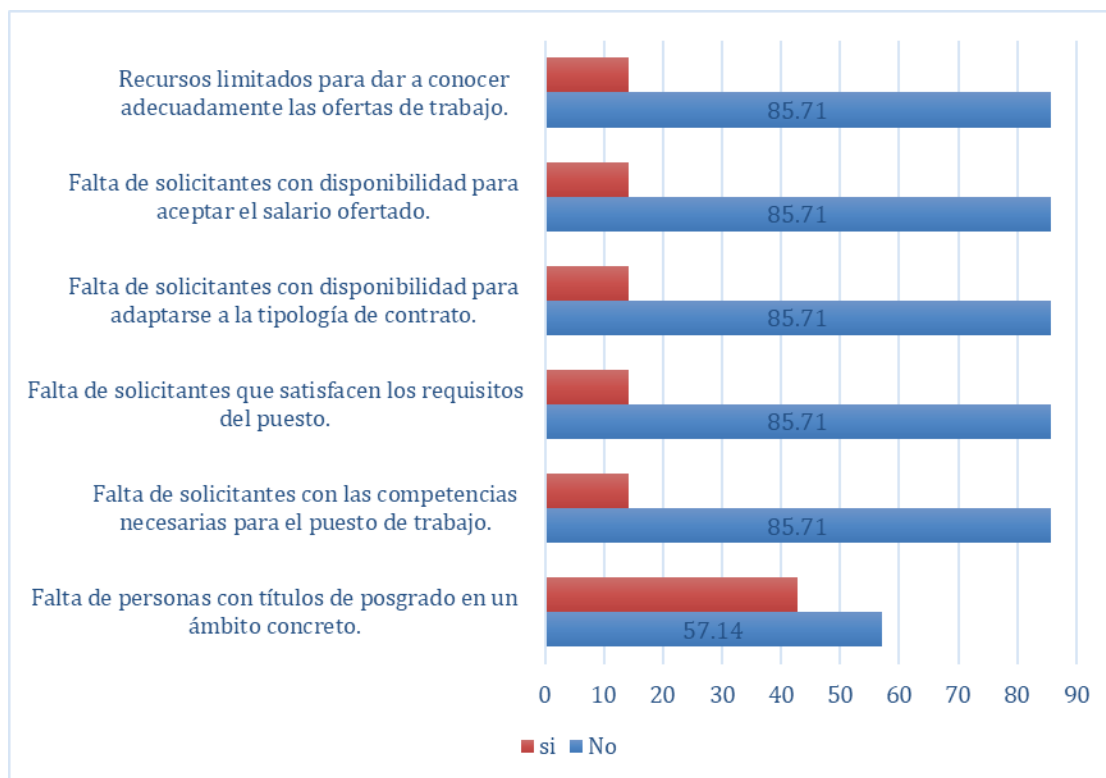
Menos de la quinta parte (17.9%) de las personas consultadas manifiesta haber tenido dificultades para contratar personas graduadas de posgrado en un determinado puesto de trabajo. La principal dificultad para la contratación de las personas graduadas, mencionada por el 42.86%, es la “falta de personas con títulos de posgrado en un ámbito concreto”; en relación con esta dificultad una de las personas entrevistadas afirma que “hay ciertas áreas en las que cuesta bastante, por ejemplo, en Promoción de



la Salud eran pocos egresados”; otra persona sugiere que “hay puestos en educación que no tienen pertinencia, hay especialidades pero a veces las maestrías y doctorados no son pertinentes”. En otros casos se dice que “en la parte de docencia, se necesitan ciertas especificidades para cursos, pero en el país no hay tanta diversidad de cursos en el ámbito del Trabajo Social. Se vuelve solo por superación personal, no tanto por ejercicio de profesión. Entonces, se van a estudiar a nivel internacional y ya no se quedan aquí”.

Gráfico No. 3

Distribución porcentual de las respuestas según motivos por los que han tenido dificultades para contratar personas graduadas del posgrado



Fuente: Elaboración propia.

Otras dificultades mencionadas refieren a la falta de personas con experiencia, falta de plazas disponibles para nuevas contrataciones, por ejemplo, la especialidad en estadística es reducida o porque no se especifica la especialidad en el título.



Por el contrario, no se percibe como dificultad por falta de disponibilidad de movilidad geográfica. No resultó ser un factor de peso el que las personas contratadas deban adaptarse a la jornada laboral o para adaptarse a la ubicación del establecimiento de trabajo.

Como parte de las preguntas relevantes hacia la proyección futura de las contrataciones posibles, un 41% de las personas informantes respondieron como afirmativas las posibilidades de que se contraten, en su oficina o departamento, a nuevas personas graduadas de posgrado durante el periodo de un próximo año.

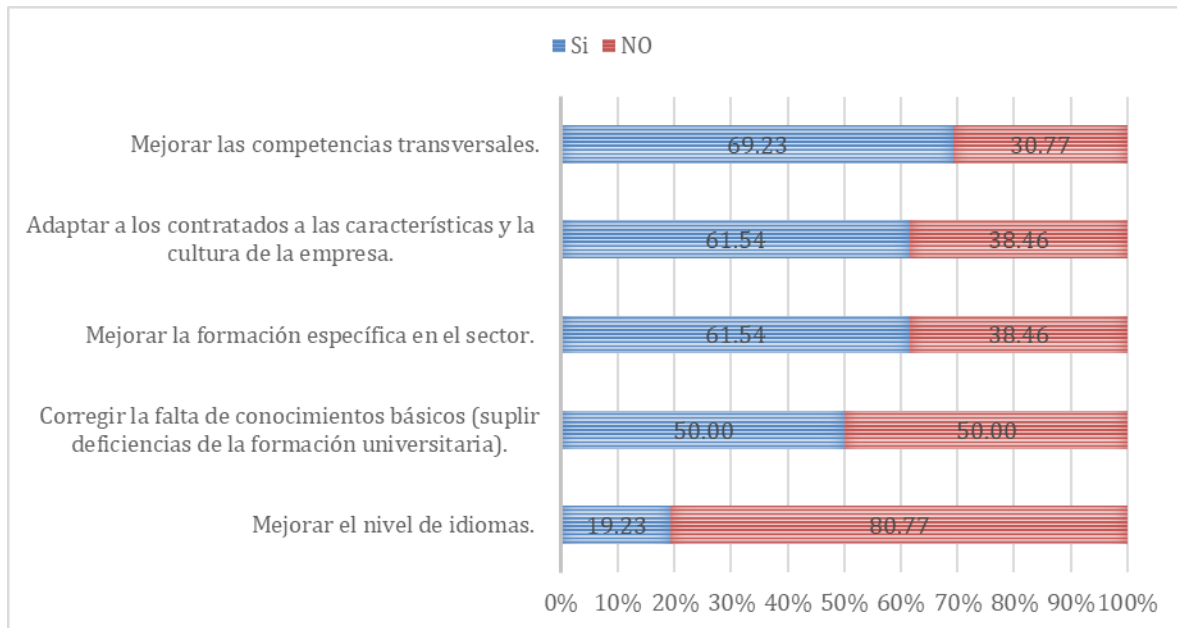
5.7.3. Capacitación en empresa

Cuando se trata de formación muy especializada y específica de un sector o actividad en particular, algunas empresas ofrecen programas de capacitación. Según este estudio, el 66.7% de las instituciones o empresas representadas desarrolla algún tipo de capacitación, la principal razón es la de “mejorar las competencias transversales”.

Llama la atención que, en la mitad de los casos entrevistados, se indica que las empresas ofrecen capacitaciones para corregir la falta de conocimientos básicos (suplir deficiencias de la formación universitaria) desde la perspectiva de las jefaturas de las personas graduadas lo anterior podría indicar ciertas evidencias de carencias en la formación. Por el contrario, las razones de “adaptar a los contratados a las características y la cultura de la empresa” y “mejorar la formación específica en el sector”, las cuales se mencionan en un 61,5% cada una, evidencian las necesidades de nueva formación y capacitación en ámbitos y labores específicas de cada lugar de trabajo, medida esperada que sea cubierta justamente por los planes de capacitación de las empresas.

Gráfico No. 4

Distribución porcentual de las respuestas según razones por las cuales se ofrece capacitación en la institución



Fuente: elaboración propia.

Otras razones específicas por las cuales las instituciones tienen procesos de capacitación son:

- Actualización.
- Asuntos legales y protocolos.
- Procesos de inducción.
- Líneas de investigación y cuestiones básicas de software.
- Temas ambientales y técnicas para la empresa.
- Educación a distancia, uso de tecnologías, docencia, didáctica a distancia, política educativa.

5.7.4. Colaboración con las universidades

Parte de la relación entre empresas y universidad es la comunicación que pueda permitirse entre la instancia empleadora y la formadora. Por eso, el apartado de “Colaboración” funciona como indicador del diálogo que se puede tener entre ambos entes, a partir de estos datos es que se vislumbra la actividad directa que puede existir entre las universidades e instituciones empleadoras.

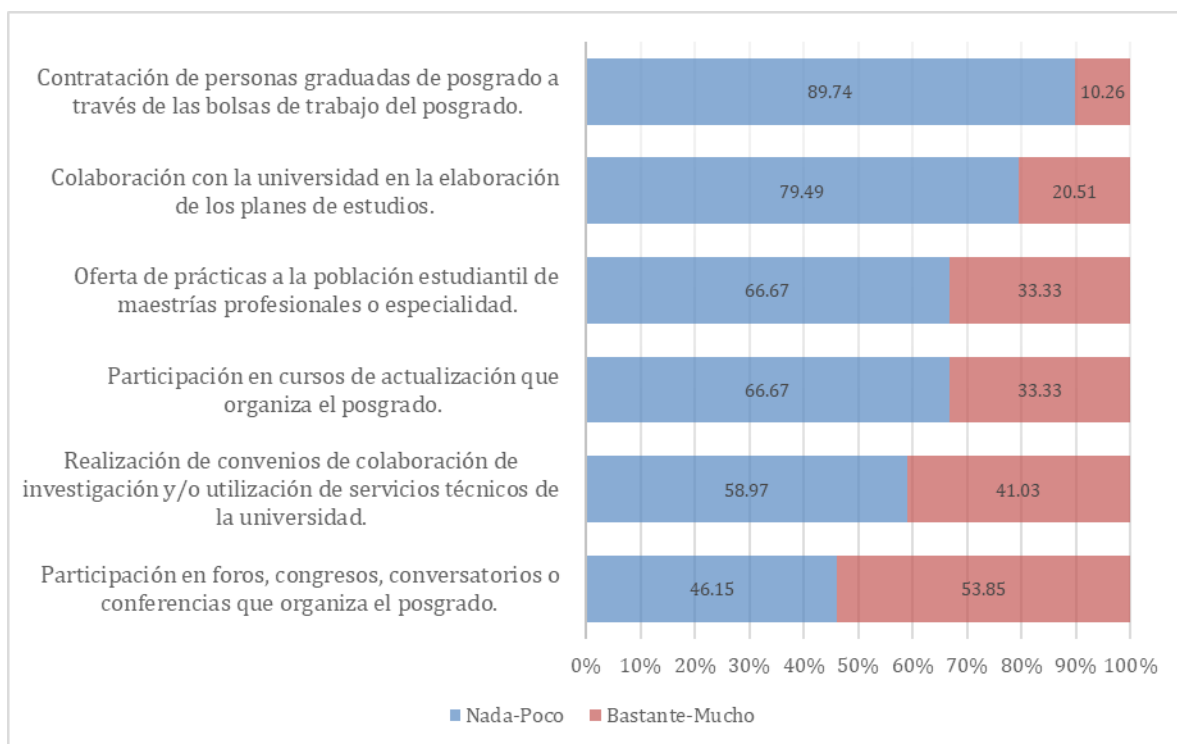


De esta manera, las maneras más comunes de vinculación entre personas empleadoras y la universidad, es la participación en foros, congresos, conversatorios o conferencias que organiza el posgrado, seguida de la realización de convenios de colaboración de investigación y/o utilización de servicios técnicos de la universidad.

Por el contrario, la actividad en la que menos se vincula la institución con la universidad, es la “contratación de personas graduadas de posgrado a través de las bolsas de trabajo del posgrado” o la “colaboración con la universidad en la elaboración de los planes de estudios”. Esto según la valoración de la frecuencia con que la persona informante —o alguna persona que represente la institución— participa en una serie de actividades.

Gráfico No. 5

Distribución porcentual de las respuestas según frecuencia de colaboración entre universidad y sector empleador



Fuente: elaboración propia.

En términos generales, las personas consultadas manifiestan su interés en colaborar con la universidad en las actividades mencionadas. Además, indican que podrían vincularse por medio de charlas,



clases prácticas, foros, seminarios, actividades de capacitación, pasantías y/o elaboraciones curriculares. También señala la necesidad de propiciar espacios para la investigación y acercamiento de la UCR con centros educativos por medio de la acción social, este acercamiento se facilitaría con la descentralización o desconcentración de los posgrados hacia fuera del área metropolitana.

Las personas consultadas valoraron, en escala de 1 a 5, la importancia de varias acciones por parte del SEP-UCR para mejorar la empleabilidad de las personas graduadas de posgrados. La acción que se considera más importante es la de “facilitar la generación de convenios para realizar investigación -en el marco de los trabajos finales de graduación- en las empresas/instituciones”. La valoración promedio de cada una de las acciones consultadas resultó de la siguiente manera:

Cuadro No. 125

Valoración promedio de la importancia de las medidas para mejorar la empleabilidad de las personas graduadas

Acciones para mejorar empleabilidad de las personas graduadas	Promedio
Facilitar la generación de convenios para realizar investigación -en el marco de los trabajos finales de graduación-en empresas/instituciones	4,85
Realizar cursos más relevantes para las necesidades de las empresas/instituciones	4,69
Incluir clases prácticas en los cursos	4,67
Proporcionar apoyo tras obtener la titulación (facilitar la relación entre personas graduadas y empleadores)	4,59
Incluir prácticas en empresas/instituciones como parte integral en el plan de estudios	4,54

Fuente: Elaboración propia.

1 indica nada importante y 5 muy importante.

Las personas representantes del sector empleador también señalan otras acciones que debería llevar a cabo el Sistema de Estudios de Posgrado de la Universidad de Costa Rica para mejorar la empleabilidad de las personas graduadas de posgrado, a continuación, algunas de las menciones:



- Cursos de actualización, talleres y seminarios cortos
- Mayor apertura en acceso a posgrado
- Realizar pasantías: fortalecer el vínculo entre universidad y empresa, que el acercamiento sea desde el inicio del plan de estudios y no solamente durante la práctica final
- Hacer una radiografía laboral con proyección de 15 años para determinar carreras que no se han abierto y que podrían potencialmente aprovecharse
- Competencias para la transdisciplinariedad y habilidades blandas
- A través de convenios se puede lograr mucho (investigaciones, aportes a la academia), generación de material
- Fundamental trabajar en las habilidades blandas, el "chip" del trabajo en equipo, eso es lo que hay que mejorar ahora. No importa la titulación, su visión debe ser integrar trabajos para darle respuestas a preguntas que surgen. Se necesita el profesional que sepa aplicar la práctica, porque ya el conocimiento está bien, pero se debe pensar hacia la innovación y poner en práctica las habilidades que se tienen o se puedan aprender.

5.7.5. Caracterización de las personas informantes

En cuanto a la caracterización de las personas entrevistadas, éstas se distribuyen de manera equitativa por sexo: la edad promedio es de 49,4 años con una variabilidad de 15,8%; la edad mínima es de 33 años y la edad máxima de 66 años. El 74,4% tiene estudios completos de posgrado y, en cuanto al puesto que desempeñan en la institución, el 89,7% tiene puestos de dirección, subdirección, coordinación, supervisión o jefatura.

Cuadro No. 126

Distribución absoluta y relativa de las personas informantes según sexo y escolaridad

Características personales		Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Femenino	19	48,7
	Masculino	20	51,3
	Total	39	100,0
¿Cuál es el mayor grado de escolaridad?	Universitaria completa	8	20,5
	Estudios incompletos de posgrado	2	5,1
	Estudios completos de posgrado	29	74,4



laridad al-	Total	39	100,0
canzado?			

Se graduaron tanto de universidades públicas como privadas en Costa Rica en igual proporción; además, un 12.8% indica haberse graduado de una universidad en el extranjero pública o privada.

VI. Divulgación y difusión

Para dar a conocer los hallazgos de esta investigación, se llevará a cabo una publicación de un documento digital con los principales resultados, los cuales también se socializarán por medio de una actividad académica dirigida a las diferentes poblaciones de interés (posgrados, estudiantes, personas graduadas, entes empleadores), se publicará en la página web del SEP y se harán unas infografías con los principales resultados de la investigación.

VII. Vinculaciones

En cuanto al vínculo con otras redes académicas, anteriormente se contaba con el financiamiento de Foceval y la GIZ (Alemania), para llevar a cabo actividades internacionales, tanto a nivel centroamericano como europeo y asiático. La magíster Diana Arce estuvo a cargo de la red y taller llamada “Central Trace”, en la cual se compartieron buenas prácticas referidas a ESPG en las distintas regiones. Esta red ha estado inactiva por varios años, sin embargo, se cuenta con los contactos de las personas que alguna vez pertenecieron a la red, por lo que se pretende retomar las acciones colaborativas entre diferentes países, una vez aprobado este proyecto. No se han realizado vínculos con redes u otras instancias nacionales o internacionales.

Por otro lado, la magíster Ericka Moya, pertenece a la Comisión del CONARE la cual en estos momentos se encarga de fomentar estos ESPG de manera interinstitucional.

VIII. Trabajos de graduación y participación estudiantil

a. Trabajos finales de graduación

Los ESPG son una temática que interesa a diversas disciplinas dentro de la UCR. El estudio actual no se encuentra vinculado con ningún trabajo de graduación específico. Sin embargo, las capacidades profesionales instaladas en este ámbito han generado que el SEP sea una recurrente fuente de información y asesoría en estos tópicos. Por ejemplo, la señora Diana Arce Flores, de la UGES, colaboró e hizo aportes mediante la lectura del siguiente trabajo:



- Nombre del trabajo final de graduación: Importancia de los estudios de seguimiento a graduados en la gestión universitaria
- Unidad académica donde se desarrolló: Programa de Posgrado Centroamericano en Administración Universitaria.
- Nombre de la estudiante: Licda. Deilyn Porras Ávila
- Para optar por: grado y título de Maestría Profesional en Administración Universitaria.

b. Participación de asistentes

El proyecto contó en su inicio con la participación del asistente de posgrado Marcel Zúñiga, de la Maestría Académica en Biología, el cual estuvo a cargo de hacer el primer contacto con los posgrados y un cuadro con la descripción de cada posgrado con información suministrada por ellos mismos. Posteriormente quienes colaboraron con la investigación fueron las asistentes de posgrado: Hilda Torres Ulate quien es estudiante de la Maestría Académica en Biología, Sergio Beeche Antezana, de la Maestría en Artes con énfasis en Cinematografía y Karen Álvarez Alvarado, de la Maestría Académica en Educación con énfasis en Orientación en el Área Familiar; las cuales han ejecutado las siguientes labores: revisión de literatura para la construcción del marco referencial, encuesta a población empleadora, unificación del formato del documento, y apoyo a los posgrados con acciones para actualizar las bases de datos de las personas graduadas.

IX. Informe financiero

El proyecto no cuenta con presupuesto asignado por la Vicerrectoría de Investigación.

X. Aspectos éticos

No aplica.

XI. Conclusiones generales

A continuación, se lleva a cabo una síntesis de las principales conclusiones del estudio en su totalidad, estas serán divididas de acuerdo con los objetivos del proyecto y según las poblaciones consultadas. El objetivo general de este estudio se vincula con “generar insumos acerca de la formación en los programas de posgrado”, razón por la cual, el alcance del equipo investigador no es el de llevar a cabo análisis profundos respecto a los resultados de este, sino que, cada coordinación de posgrado, así como el SEP debe tomar esta información descriptiva y reflexionar acerca de ella en el seno de su competencia.



Las conclusiones se dan de forma agrupada, ya que este proyecto describe la información de cada posgrado particular según el instrumento de consulta utilizado y se hace referencia a los objetivos específicos de la investigación. El objetivo específico 3 es transversal, ya que durante este estudio se actualiza la información profesional de la persona graduada, así como la académica, de acuerdo con las interrogantes planteadas en el cuestionario en línea.

En este sentido, es importante destacar, que es la primera ocasión en la que la UGES-SEP desarrolla su propio ESPGP, ya que como se mencionó en este documento, anteriormente, estos se realizaban en con fondos de CONARE, de manera interuniversitaria, con las instituciones de educación superior estatales. Esto sienta un precedente de la capacidad humana instalada que se generó a partir de las experiencias previas, en las cuales las investigadoras participaron en la publicación de diversos informes de ESPGP.

A su vez, se reconoce la importancia de darle continuidad a este tipo de trabajos, ya que la comunicación que tiene la población graduada con sus posgrados, en muchos casos, es limitada, por lo que a través de ellos y de su generación de insumos, los programas obtienen información valiosa acerca de: la transición de la persona como estudiante a profesional en el ámbito laboral, aspectos para la toma de decisiones, el mejoramiento académico continuo, alternativas para ofrecer respuesta a las necesidades que plantea la sociedad desde sus frentes laborales, el perfil de la persona graduada y su grado de competitividad en el mercado luego de la formación recibida a raíz del plan de estudios, entre otras.

9.1. Información sobre la situación laboral de las personas graduadas y su relación con la formación recibida en el posgrado (objetivo específico 1)

Respecto a la situación laboral de las personas graduadas y su relación con la formación recibida, se plantean diversos rubros como parte de la consulta. La primera de ellas es referida al escenario de empleo previo al ingreso de la maestría. En este rubro la mayoría¹⁰ de los posgrados reveló que sus personas graduadas habían trabajado durante al menos un año antes de ingresar a la maestría correspondiente.

Asimismo, se determinó que un alto porcentaje de las personas graduadas (superior al 79%) se encontraba trabajando al momento de completar el cuestionario. Las pocas personas se encontraban sin trabajo no fue por razones referidas a la dificultad de encontrar empleo, sino por motivos tales como: jubilaciones, inactividad laboral por situaciones personales, o por asuntos familiares.

¹⁰ Los datos numéricos específicos de cada posgrado se encuentran en el apartado de resultados.



Se afirma que el trabajo en el que se encuentran las personas graduadas, en su mayoría, tiene relación con la formación que recibieron en sus estudios de maestría. Por otro lado, se considera que el trabajo requería de la titulación previa a la maestría. Además, las personas graduadas consultadas trabajan únicamente en el gobierno central, por lo que no existe representación del sector privado en este proyecto.

Como parte del progreso entre la experiencia pre maestría y post maestría en todos los posgrados se asegura haber tenido alguna promoción laboral después de cursar la respectiva maestría; sin embargo, los porcentajes varían según cada una de estas.

Referido a la valoración del progreso laboral, vinculado con la obtención del posgrado, las personas graduadas señalan las expectativas de: mejoras en el tipo de contrato, en la retribución económica, incremento en la jornada, optimización de la categoría profesional, entre otras. El principal beneficio que es valorado es el enriquecimiento o fortalecimiento de la formación (académica/profesional/técnica).

Otro de los aspectos que se toma en cuenta para valorar la situación laboral y su relación con la formación son las competencias fortalecidas en las distintas maestrías. Las personas graduadas mencionan a la formación teórica como la menos utilizada en el trabajo; otras tales como: capacidad de documentación e identificación de fuentes y recursos científicos, tampoco son tan útiles en lo laboral.

En síntesis, se puede afirmar que las personas graduadas:

- Se encuentran en una situación laboral estable, en la que han conseguido diversos beneficios a partir de sus estudios de posgrado.
- El nivel de empleabilidad es bastante alto.
- El puesto de trabajo actual se encuentra vinculado con sus estudios de posgrado.
- Las competencias potenciadas durante la maestría les han sido útiles en el ámbito laboral.

Dicha información resulta de relevancia para el SEP, ya que a partir de ella se concluye que la formación en posgrado es potenciadora de logros a nivel laboral (como promociones) y que se traduce en una alta empleabilidad, según la población consultada. Estos datos producidos en el estudio, pasan a formar parte de un archivo digital con las estadísticas de la situación laboral de las personas graduadas, lo cual para cada posgrado y para el SEP es de vasta utilidad, debido a que a partir de ellas se pueden identificar tanto fortalezas como oportunidades de mejora en los procesos educativos; con ello, se pueden plantear acciones para la optimización de dichos procesos; por ejemplo, se menciona que la “teoría” es uno de los elementos menos aplicados en sus posiciones de trabajo, esto sería un aspecto que indica que los programas deberían volver su mirada hacia el reforzamiento de competencias más prácticas para que estas sean más funcionales para el desarrollo profesional del estudiantado.



9.2. Satisfacción percibida por las personas graduadas respecto a la calidad de la formación académica recibida en su respectivo posgrado (objetivo específico 2)

Un alto porcentaje de los posgrados (superior al 90%) indica que elegiría de nuevo a la UCR como casa de enseñanza y alrededor del 75% seleccionaría su misma maestría. Esto demuestra que existe gran preferencia por la institución de educación superior sobre la maestría que estudiaron.

En cuanto a las competencias que fueron abordadas en su formación, se les cuestionó acerca de las siguientes: formación teórica, práctica, desarrollo de la capacidad de comunicación (oral y escrita), resolución de problemas, toma de decisiones, desarrollo de la creatividad y la innovación, inglés, autoevaluación profesional, aprendizaje continuo, trabajo en equipos multidisciplinares con capacidad de iniciativa y liderazgo, entre otras. Se describió en el punto anterior que estas fueron valoradas positivamente, sin embargo, algunas de ellas no eran de mayor utilidad en el ámbito laboral (formación teórica, desarrollo de la capacidad en documentación e identificación de fuentes y recursos científicos).

Referido a la satisfacción, como se mencionó en los resultados de cada posgrado, si la persona piensa que su formación fue buena, es probable que se sienta bien con su trabajo, las condiciones laborales; y esto podrá verse asociado con el rendimiento de una persona según la enseñanza o formación recibida (Rodríguez, Núñez y Cáceres, 2010). Asimismo, las personas graduadas que calificaron la utilidad de su formación con un puntaje superior a 3.5 denotan un alto grado de satisfacción con la formación recibida.

Respecto al componente de investigación, este debe ser fortalecido, ya que la calidad de los posgrados se asocia bastante con la investigación académica o científica; en promedio los posgrados obtuvieron una calificación de 3, lo cual se considera bajo en este nivel educativo.

En síntesis, referente a la satisfacción con la calidad de la formación, las personas graduadas piensan lo siguiente:

- En promedio, el 75% de la población volvería a cursar la maestría de la cual se graduó, lo que implica un nivel de satisfacción con su experiencia formativa medio-alto.
- Las competencias de formación que se cuestionaron en el estudio son importantes para la población graduada, sin embargo, algunas de ellas no son tan útiles en sus espacios laborales.



- La investigación académica debe ser reforzada, ya que en promedio fue valorada con un 3, en una escala de 1-5 donde 1 es el menor valor y 5 el mayor. Por lo que se considera que debe ser potenciada debido a la relevancia que esta tiene en un nivel de posgrado, sea este profesional o académico.

Es decir, que, a partir de dichos resultados, los programas de estudios del SEP cuentan con una posibilidad para llevar a cabo una revisión de su malla curricular y de su oferta académica como un todo. Esto según Cubillos et al. (2016) permite que se reflexione acerca de la pertinencia de dicha oferta académica, en relación con las oportunidades de inserción laboral de las personas graduadas. La planeación curricular debe ser congruente con las necesidades que se proponen desde la percepción de las personas graduadas.

A su vez, mediante esta investigación, se reconoce el sentido de pertenencia que tienen las personas graduadas al afirmar que volverían a estudiar en la UCR, sin embargo, como se ha señalado, también se denota el requerimiento de fortalecer los vínculos con esta población graduada. En este sentido, la conformación de una Red Alumni podría abrir una ventana para que esta población siga vinculada al posgrado y se sienta parte de la comunidad universitaria, lo cual favorecería la colaboración de esta población con diversas iniciativas de investigación, entre ellas, este tipo de estudios, mejoramiento de las bases de datos (mantener información de contacto actualizada) y se podría esperar una mejora en las tasas de respuesta. De esta manera los ESPG no se verían como un esfuerzo aislado, sino como una parte de un proceso integral.

9.3. Características personales y académicas de las personas graduadas (objetivo específico 3)

Como se señaló al inicio de este apartado, este objetivo del estudio se cumple de manera transversal, ya que en todas las dimensiones del cuestionario en línea se actualizan las características de la persona graduada, ya sean estas de tipo personal o académicas. Asimismo, uno de los productos que han obtenido los posgrados mencionados al participar en esta investigación, es contar con la base de datos de personas graduadas durante el periodo 2001-2016 depurada, esta actualización ha implicado extracción de datos de los sistemas SAE (Sistema de Aplicaciones Estudiantiles) y SISEP (Sistema de Información del SEP) así como revisión de expedientes, llamadas telefónicas, consultas en redes sociales, entre otros.

Se mencionan a continuación algunas de las características señaladas con el fin de destacar el cumplimiento de este objetivo:

- Aspectos referidos a titulaciones académicas y si estas fueron afines al posgrado estudiado.



- Motivación para cursar estudios de maestría, tales como: progresar en trayectoria profesional complementar o profundizar la formación académica, profesional o técnica, gusto por la maestría y aumentar las oportunidades de trabajo. A su vez, se preguntó a las personas graduadas acerca de su lugar de trabajo (en San José, zona costera, fuera del país).
- Movilidad académica: estancias o pasantías, establecer contacto con profesorado de otras universidades, participar en conferencias, o eventos de carácter internacional, establecer contactos o redes con personas o instituciones internacionales, disponer de una agenda de oportunidades laborales a nivel internacional, entre otras. Esta categoría fue calificada con niveles bajos por las personas graduadas (85%), afirman no haber tenido experiencias de este tipo; lo cual indica que las maestrías deberían preocuparse más por este aspecto.
- Referido a datos más personales, se consultó a las personas graduadas acerca de: el nivel educativo de sus padres y madres, su edad su sexo, provincia en la que viven, entre otras.

Los datos mencionados pueden ser sumamente útiles para el SEP, ya que estos brindan un panorama global de la gestión y resultados que da en sus posgrados. Aspectos tales como la movilidad académica, en ocasiones, son difíciles de registrar de otras formas. En esta misma línea, se rescata la relevancia de valerse de la virtualidad para tener un mayor y más fácil acceso a información, esta sería compleja de recabar de manera física o presencial. El cuestionario electrónico utilizado potencia ese acercamiento más expedito con los datos, los cuáles son funcionales para múltiples objetivos académicos que podrían llevar tanto al SEP como a los programas de posgrados a generar interesantes cruces de variables para futuros estudios.

9.4. Opinión de la población graduada sobre la pertinencia, necesidades actuales y futuras de los perfiles de formación profesionales en el campo de conocimiento respectivo¹¹ (parte del objetivo específico 5)

Respecto a los puntos que se mencionan en este enunciado, se plantearon diversas dimensiones a lo largo del instrumento para recopilar dicha información; esta ha sido mencionada como parte de otros objetivos a su vez. Para recapitular al respecto, se señalan los aspectos que respaldan el cumplimiento de este objetivo:

- Relevancia de las competencias para los lugares de trabajo.
- Satisfacción con la maestría cursada.
- Valoración de la satisfacción en relación con el trabajo actual.

¹¹ Este punto sería el objetivo número 5 del estudio, el 4 corresponde al sector empleador, para el cual los resultados se han trabajado de forma separada.



- Beneficios obtenidos a raíz de la maestría
- Temas y oportunidades de formación continua.
- Actividades de actualización profesional.
- Movilidad académica, laboral y social
- Calidad de la maestría en aspectos primordiales de internacionalización
- Calidad de la maestría en aspectos primordiales de investigación
- Empleabilidad

Todo lo indicado, aunado a la pregunta abierta del instrumento en cuanto a comentarios y sugerencias para el posgrado, en la cual las personas graduadas ampliaron su criterio referido a diversas necesidades, elementos que cambiarían en su formación, ámbitos de conocimientos que reforzarían, entre otros; lo cual coadyuvaría a las necesidades futuras de formación de cada posgrado. Asimismo, lo recabado es funcional para la toma de decisiones de las personas directoras de posgrado. A raíz de esta información se percatan de cómo son percibidos sus posgrados desde el punto de vista de las personas graduadas, las cuales ya se han enfrentado a la realidad laboral.

9.5. Opinión de los entes empleadores (objetivos específicos 4 y 5)

Este apartado del sector empleador se vincula con los objetivos 4 y 5 de esta investigación, los cuales refieren a i) conocer la opinión de entes empleadores sobre el desempeño profesional de la población graduada de posgrado en el ámbito laboral y ii) sistematizar la opinión del sector empleador sobre la pertinencia, necesidades actuales y futuras de los perfiles de formación profesionales en el campo de conocimiento respectivo.

En este sentido, se determinó que, aunque casi todas las brechas tienen un grado de satisfacción superior a 3 para las personas empleadoras, en todos los casos se encuentran valoradas por debajo de la calificación asignada a la importancia de la competencia para el desempeño correcto de la función.

Las competencias más relevantes para las jefaturas inmediatas fueron: el “trabajo autónomo entendido como la cualidad de determinar las propias tareas, métodos y distribución de tiempo”, las habilidades comunicativas, capacidad para generar nuevas ideas y soluciones, responsabilidad en el trabajo, capacidad para tomar decisiones, trabajo en equipo, análisis y resolución de problemas, entre otras. Estas, respecto a la pertinencia de los planes de estudio, son las que deben ser potenciadas en los posgrados. Es decir, que las necesidades en instituciones, en este caso de gobierno central, se dirigen hacia esta línea de formación académica.



Por otro lado, las competencias en la cuales las personas empleadoras demuestran un alto grado de satisfacción son las siguientes: responsabilidad en el trabajo, conocimientos teóricos de la disciplina, uso de las herramientas informáticas habituales, capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica, análisis y resolución de problemas, capacidad de análisis y síntesis y liderazgo. Esto se traduce, en que la universidad se encuentra favoreciendo estas habilidades y destrezas en la actualidad; las cuales son apreciadas por el sector empleador.

Las brechas existentes oscilan entre 0,67 y 0,18 puntos, y existe implícito un orden de jerarquización para darle relevancia a una estrategia de disminución de estas, por parte de la propuesta curricular de los posgrados. Se resalta una necesidad por estimular trabajo en equipo e integración, como una competencia que piden los empleadores se fortalezca en la educación continua.

Desde otra perspectiva, para el caso específico de estos posgrados, los cuales no pertenecen al área de ciencias exactas, las competencias con menor grado de importancia fueron: las habilidades numéricas, manejo de programas informáticos propios de su disciplina e idiomas. Claro está, que si los posgrados pertenecieran a otros campos disciplinares esto podría variar, por ello, es indispensable recalcar que estos datos no son generalizables a otras poblaciones.

En términos generales, las competencias de gestión personal y de actitud y ética profesional con las mejor valoradas. Es decir, que de igual manera los planes de estudios deberían reforzar estas áreas para que las personas graduadas sepan cómo desenvolverse y actuar de mejor manera en sus campos laborales.

Desde otro punto de vista, en lo referido a contrataciones, la población empleadora sugiere que la importancia de un título de grado y posgrado es altamente incidente, mientras que uno de doctorado no lo es tanto. Además, mencionan que las mismas empresas ofrecen cursos de capacitación continua para suplir deficiencias en la formación de las personas graduadas. Esto es un dato interesante, ya que, por un lado, se evidencia cierta carencia en la realimentación por parte de las personas empleadoras a los planes de estudio, lo que incide en una oferta curricular menos dinámica y con carencias en el acople a la demanda de estudio; por el otro, sí se destaca que existen algunas debilidades, en cuanto a competencias, que requieren resolverse al contratar personas graduadas.

Además de las competencias, las personas empleadoras mencionaron algunas medidas para mejorar la empleabilidad, de ellas se pueden rescatar algunas que a su vez serían favorecedoras para robustecer los perfiles de formación, tales como: facilitar convenios para investigación, realizar cursos atinentes a las necesidades laborales, incluir clases de tipo práctico en la formación, facilitar apoyos para las titula-



ciones de esta población, incluir prácticas, tipo pasantías en diversas empresas; como parte de una formación más integral.

En síntesis, se puede extraer de los resultados de las interrogantes planteadas a las personas empleadoras, que existe una falta de comunicación entre la UCR y las empresas encuestadas en cuanto a la definición de las necesidades de formación de la población graduada de la UCR; a pesar de ello, el sector empleador se encuentra entre mediana y altamente satisfecho con el desempeño profesional de las personas graduadas. Esta satisfacción podría mejorar en tanto las instituciones de educación superior se preocupen de unificar los vínculos con el ámbito laboral. En decir, que, para el SEP y los programas de posgrado, estos resultados son útiles en el sentido de que a partir de ellos se determina que debe existir mejor comunicación entre el ámbito académico y el sector empleador con el afán de que los conocimientos específicos que requieren las personas graduadas en el campo de trabajo sean de mayor alcance.

También se reconoce que, si se realiza un trabajo conjunto entre el sector laboral y la UCR, se podrían determinar criterios y estrategias de evaluación de competencias que sean relevantes para los fines laborales de las distintas instituciones empleadoras. Es importante no confundir esta colaboración del sector empleador con la UCR, con que la Universidad deba restringirse exclusivamente a lo que el ámbito laboral requiera, sino que los programas podrían considerar los resultados de desempeño, empleabilidad y movilidad laboral de las personas graduadas de posgrado como una medida de la calidad de las personas que están graduando y que, en este sentido, la comunicación con el sector empleador puede aportar elementos de optimización que se podrían tomar en cuenta en las propuestas curriculares.

Finalmente, se señala que este tipo de estudios podrían ser un vehículo para identificar o visualizar los aportes del SEP-UCR a la sociedad a través de las personas graduadas. Por ejemplo, en futuros estudios se podría consultar más específicamente sobre investigaciones realizadas por las personas graduadas de posgrado, generación de política pública, aportes a mejoras de procesos, entre otras. Además, se considera que toda la información generada en el estudio es valiosa (cuestionario, ítems, bases de datos actualizadas, entre otras), siempre y cuando exista la voluntad de los programas de posgrados para utilizarla y poner en práctica acciones de mejoramiento académico.



Universidad de Costa Rica
Facultad de Educación
Instituto de Investigación en Educación



X. Referencias bibliográficas.

- Aldana de Becerra, G. M., Morales, F. A., Aldana, J. E., Sabogal, F. J. y Ospina, A. R. (2008). Seguimiento a egresados. Su importancia para las instituciones de educación superior. *Revista Teoría y Praxis Investigativa*, 3 (2), 61-65. Recuperado de <http://www.itzitacuaro.edu.mx/residencias/archivos/1993.pdf>
- Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya. (2008). *La Inserción Laboral de los Doctores de las Universidades Catalanas*. Barcelona. Recuperado de http://www.aqu.cat/doc/doc_60451852_1.pdf
- Aguilar, F. y Pérez, J. S. (2017). Movilidad Social en México. La educación como indicador de desarrollo y calidad de vida. *Opinión*, 33(84). Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/310/31054991024/html/index.html>
- Arce, D., Gamboa, O., González, F., Moya, E., y Ramírez, P. (2014). *Autoevaluación de los resultados y valoración de los posibles impactos que han tenido los ESGP, realizados entre los años 2008-2011*. San José: CONARE.
- Arnoletto, E. J. (2007). *Glosario de Concepto políticos usuales*. Diccionarios en Internet de las Ciencias Económicas y Sociales. Recuperado de <http://www.eumed.net/jirr/pdf/6.pdf>
- Balderas, I. (2017). Competencias investigativas en posgrado en Educación. XIV Congreso Nacional de Investigación Educativa-COMIE. San Luis Potosí: Universidad de Deusto.
- Barradas, M. E. (2014). *Seguimiento de egresados, una excelente estrategia para garantizar una educación de calidad*. Recuperado de <https://goo.gl/kJYxLd>
- Beneitone, P., Esquetini, C., González, J., Marty, M. M., Siufi, G. y Wagenaar, R. (2007). *Reflexiones y perspectivas de la educación superior en América latina. Informe Final – Proyecto Tuning-América Latina 2004-2007*. Universidad Deusto/Universidad de Groningen. Bilbao, España. Recuperado de http://tuning.unideusto.org/tuningal/index.php?option=com_docman&Itemid=191&task=view_category&catid=22&order=dmdate_published&asdesc=DESC
- Briseño, F., Mejía, J. Cardoso, E. O. y García, J. (2014). Seguimiento de egresados: estudio diagnóstico



Universidad de Costa Rica
Facultad de Educación
Instituto de Investigación en Educación

en las preparatorias oficiales del Estado de México (generaciones 2005-2008 y 2008-2011).

Innovación Educativa, 14 (64), 145-156. doi. ISSN 1665-2673



XI. Anexos

Anexo 1.

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA--VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN

INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN EN EDUCACIÓN y SISTEMA DE ESTUDIOS DE POSGRADO

Cuestionario en línea: Estudio de seguimiento a personas graduadas de posgrado de la UCR

El Instituto de Investigación en Educación (INIE) en colaboración con el Sistema de Estudios de Posgrado (SEP) de la Universidad de Costa Rica (UCR) se encuentra desarrollando un estudio de seguimiento de las personas graduadas de programas de posgrado de la UCR (Pry01-263-2018) el cual busca generar insumos acerca de la formación recibida en los programas de posgrado, mediante la identificación de las exigencias que inciden en las diversas disciplinas académicas, para ser utilizados en los procesos de autoevaluación y acreditación.

Usted ha sido considerado en este estudio debido a que forma parte de la población de personas graduadas de programas de posgrado de la UCR durante el periodo 2001-2016. Su participación no conlleva riesgo ni costo alguno y es totalmente voluntaria. Es decir, no tiene que participar si no lo desea. Es posible que esta investigación no le genere beneficios directos, sin embargo, los datos que brinde ayudará a que los programas de posgrado obtengan información renovada que sustenten los planes de mejoramiento necesarios para: la implementación de procesos de autoevaluación y acreditación, actualización de planes de estudio, pertinencia del programa, perfiles de salida, mejora de la formación profesional, entre otros. De igual forma, se recopilan datos relevantes para diseñar mecanismos que incrementen la vinculación con personas graduadas a través de programas de educación continua.

Los resultados se reportarán de manera general, es decir, se eliminará cualquier aspecto que pudiera llevar a identificarle a usted. Toda la información será registrada directamente en una base de datos, y únicamente las investigadoras responsables podrán tener acceso a estos mediante claves de seguridad.



Si usted así lo desea, tiene el derecho de ser notificado sobre los resultados de este estudio una vez que este sea completado.

Si tiene alguna pregunta, puede contactar a las investigadoras al correo electrónico [emoya@sep.ucr.ac.-cr](mailto:emoya@sep.ucr.ac.cr) ; ¡Muchas gracias! Hay 70 preguntas en la encuesta.

I. TITULACIÓN PREVIA AL POSGRADO

1. ¿Cuál fue el mayor grado académico del cual usted se tituló, antes de ingresar a la maestría? Seleccione una de las siguientes opciones:

- Bachillerato
- Licenciatura
- Especialidad de Posgrado
- Maestría

2. ¿En qué carrera **de grado** (Bachillerato o Licenciatura) obtuvo su último título?

Por favor, escriba su respuesta aquí: _____

3. ¿En cuál universidad obtuvo su último título **de grado** (Bachillerato o Licenciatura)? Por favor seleccione solo una de las siguientes opciones:

- Instituto Tecnológico de Costa Rica (TEC)
- Universidad de Costa Rica (UCR)
- Universidad Nacional de Costa Rica (UNA)
- Universidad Estatal a Distancia (UNED)
- Universidad privada de Costa Rica
- Universidad pública o privada fuera de Costa Rica

4. ¿En qué año obtuvo su último título **de grado** (Bachillerato o Licenciatura)? Por favor seleccione solo una. (*Las opciones abarcan “Antes de 1990” y hasta 2018*).

5. ¿En qué año inició sus estudios de Maestría en la UCR? Seleccione una de las siguientes opciones. (*Las opciones abarcan “Antes de 1990” y hasta 2016*).



6. ¿En qué año finalizó sus estudios de Maestría en la UCR? Seleccione una de las siguientes opciones. (Las opciones abarcan “Antes de 1990” y hasta 2018).

II. MOTIVACIÓN PARA CURSAR LOS ESTUDIOS DE MAESTRÍA

7. Para cursar la Maestría, ¿qué importancia tuvieron para usted los siguientes motivos?

Por favor, seleccione la respuesta apropiada para cada concepto:

Motivos	1. Ninguna importancia	2	3	4	5. Total importancia
Aumentar las oportunidades de trabajo.					
Progresar en la trayectoria profesional.					
Acceder a estudios de doctorado.					
Complementar o profundizar la formación académica/profesional/técnica.					
Cambiar el ámbito disciplinario de mi titulación/formación previa.					
Era la maestría que me gustaba.					

III. SITUACIÓN LABORAL PREVIA A LA MAESTRÍA

8. ¿Trabajó por lo menos dos años durante sus estudios de grado, es decir, mientras cursaba su bachillerato o licenciatura? Por favor seleccione solo una de las siguientes opciones:

- No, era estudiante a tiempo completo o trabajé en algún trabajo intermitente.
- Sí, trabajé como mínimo dos años seguidos durante mis estudios de grado (bachillerato o licenciatura).



9. En el período comprendido entre la graduación de la primera titulación de grado (bachillerato o licenciatura) y la graduación de la Maestría, ¿ha trabajado durante al menos un año? Por favor seleccione solo una de las siguientes opciones:

- No trabajé o lo hice en algún trabajo intermitente.
- Sí, trabajé a tiempo parcial en un trabajo relacionado con los estudios previos a la maestría.
- Sí, trabajé a tiempo parcial en un empleo no relacionado con los estudios previos a la maestría.
- Sí, trabajé a tiempo completo en un empleo relacionado con los estudios previos a la maestría.
- Sí, trabajé a tiempo completo en un empleo no relacionado con los estudios previos a la maestría.

IV. SITUACIÓN LABORAL ACTUAL (POSTERIOR A LA GRADUACIÓN DE LA MAESTRÍA)

10. ¿Trabaja actualmente? Por favor seleccione solo una de las siguientes opciones:

- Sí.
- Ahora no, pero sí trabajé después de graduarme de la maestría (Haga referencia al último trabajo realizado después de la maestría).
- No he trabajado nunca después de la maestría.

11. Tras la finalización de los estudios de Maestría ¿cuánto tiempo demoró en encontrar el primer trabajo? Solo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones:

La respuesta fue 'No, era estudiante a tiempo completo o trabajé en algún trabajo intermitente' en la pregunta '8 [P7]' (7. ¿Trabajó por lo menos dos años durante sus estudios de grado, es decir, mientras cursaba su bachillerato o licenciatura?) Y La respuesta fue 'No trabajé o lo hice en algún trabajo intermitente' en la pregunta '9 [P8]' (8. En el período comprendido entre la graduación de la primera titulación de grado (bachillerato o licenciatura) y la graduación de la Maestría, ha trabajado durante al menos un año?) Y La respuesta fue 'Ahora no, pero sí trabajé después de graduarme de la maestría (Haga referencia al último trabajo realizado después de la maestría)' o 'Sí' en la pregunta '10 [P15]' (15. ¿Trabaja actualmente?)

Por favor seleccione solo una de las siguientes opciones:



- Tenía trabajo antes de la maestría.
- Menos de 1 mes.
- De 1 a 3 meses.
- De 3 a 6 meses.
- De 6 meses a 1 año.
- Más de 1 año.

--En relación con su TRABAJO ACTUAL (principal) o su ÚLTIMO TRABAJO (una vez finalizada la maestría)

12. ¿En cuál de las siguientes categorías se ubica la institución en la que usted trabaja? Solo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones:

Your NO es Y La respuesta NO fue 'No he trabajado nunca después de la maestría' en la pregunta '10 [P15]' (15. ¿Trabaja actualmente?)

Por favor seleccione solo una de las siguientes opciones:

- Gobierno central.
- Autónoma o semiautónoma.
- Privada.
- Propia.
- Familiar.
- Organización no gubernamental (ONG).
- Organismo internacional.
- Otro.

--En relación con su TRABAJO ACTUAL (principal) o su ÚLTIMO TRABAJO (una vez finalizada la maestría)

13. ¿En qué año empezó a trabajar? Solo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones:



La respuesta NO fue 'No he trabajado nunca después de la maestría' en la pregunta '10 [P15]' (15. ¿Trabaja actualmente?)

Por favor seleccione solo una de las siguientes opciones: (Las opciones abarcan “Antes de 1990” y hasta 2018).

--En relación con su TRABAJO ACTUAL (principal) o su ÚLTIMO TRABAJO (una vez finalizada la maestría)

14. ¿Qué titulación académica era necesaria para este trabajo? Solo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones:

La respuesta NO fue 'No he trabajado nunca después de la maestría' en la pregunta '10 [P15]' (15. ¿Trabaja actualmente?)

Por favor seleccione solo una de las siguientes opciones:

- Tener el título de maestría
- Mi titulación específica previa a la maestría (bachillerato / licenciatura / diplomatura / especialidad)
- Sólo ser titulado universitario
- No hacía falta titulación universitaria

--En relación con su TRABAJO ACTUAL (principal) o su ÚLTIMO TRABAJO (una vez finalizada la maestría)

15. ¿El trabajo que realiza o que realizó es propio de su formación de Maestría? Solo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones:

La respuesta NO fue 'No he trabajado nunca después de la maestría' en la pregunta '10 [P15]' (15. ¿Trabaja actualmente?)

Por favor seleccione solo una de las siguientes opciones:

- Sí.
- No.



--En relación con su TRABAJO ACTUAL (principal) o su ÚLTIMO TRABAJO (una vez finalizada la maestría)

16. ¿Para el trabajo que realiza o que realizó, ¿considera usted que necesita la titulación específica previa a la maestría, es decir, la del grado (la de bachillerato o licenciatura)? Solo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones:

La respuesta NO fue 'No he trabajado nunca después de la maestría' en la pregunta '10 [P15]' (15. ¿Trabaja actualmente?) Y La respuesta fue 'No' en la pregunta '15 [P20]' (20. ¿El trabajo que realiza o que realizó es propio de su formación de Maestría?)

Por favor seleccione solo una de las siguientes opciones:

- Sí.
- No.

--En relación con su TRABAJO ACTUAL (principal) o su ÚLTIMO TRABAJO (una vez finalizada la maestría)

17. Para el trabajo que realiza o que realizó, ¿considera usted que debe ser titulado universitario? Solo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones:

Your NO es Y La respuesta NO fue 'No he trabajado nunca después de la maestría' en la pregunta '10 [P15]' (15. ¿Trabaja actualmente?) Y La respuesta fue 'No' en la pregunta '16 [P21]' (21. ¿Para el trabajo que realiza o que realizó, ¿considera usted que necesita la titulación específica previa a la maestría, es decir, la del grado (la de bachillerato o licenciatura)?)

Por favor seleccione solo una de las siguientes opciones:

- Sí.
- No.

--En relación con su TRABAJO ACTUAL (principal) o su ÚLTIMO TRABAJO (una vez finalizada la maestría)



18. ¿A qué rama de actividad económica pertenece la empresa donde trabaja o trabajó? Solo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones:

Your NO es Y La respuesta NO fue 'No he trabajado nunca después de la maestría' en la pregunta '10 [P15]' (15. ¿Trabaja actualmente?)

Por favor seleccione solo una de las siguientes opciones:

- Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca.
- Explotación de minas y canteras.
- Industrias manufactureras.
- Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado.
- Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación.
- Construcción.
- Comercio y reparación.
- Transporte y almacenamiento.
- Actividades de alojamiento y de servicio de comidas.
- Información y comunicaciones.
- Actividades financieras y de seguros.
- Actividades inmobiliarias.
- Actividades profesionales, científicas y técnicas.
- Actividades de servicios administrativos y de apoyo.
- Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria.
- Enseñanza.
- Actividades de atención de la salud humana y asistencia social.
- Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas.
- Otras actividades de servicios.
- Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales.

--En relación con su TRABAJO ACTUAL (el principal) o su ÚLTIMO TRABAJO (una vez finalizada la maestría)



19. ¿Qué nivel de responsabilidad tiene o tenía respecto de otras personas con las que trabaja o trabajaba? Solo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones:

Your NO es Y La respuesta NO fue 'No he trabajado nunca después de la maestría' en la pregunta '10 [P15]' (15. ¿Trabaja actualmente?)

Por favor seleccione solo una de las siguientes opciones:

- Dirección/Alta gerencia.
- Mando medio o jefatura (jefe de área, de sección o de departamento, encargado/a, director/a, coordinador/a, etc.).
- Sin responsabilidad sobre otras personas.

--En relación con su TRABAJO ACTUAL (principal) o su ÚLTIMO TRABAJO (una vez finalizada la maestría)

20. ¿Qué funciones o tareas desarrolla o desarrollaba en su sitio de trabajo? Solo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones:

La respuesta NO fue 'No he trabajado nunca después de la maestría' en la pregunta '10 [P15]' (15. ¿Trabaja actualmente?)

Por favor, marque las opciones que correspondan:

- Dirección/Gestión.
- Comercial o logística.
- Docencia.
- Investigación y Desarrollo.
- Asistencia médica y social.
- Diseño, arte.
- Funciones técnicas.
- Otras funciones cualificadas (administrativas).
- Funciones no cualificadas (auxiliares).



Puede señalar más de una opción, en caso de no elegir ninguna opción de la 1 a la 7, por favor marque la opción 8 o 9, según corresponda.

--En relación con su TRABAJO ACTUAL (principal) o su ÚLTIMO TRABAJO (una vez finalizada la maestría)

21. ¿Qué tipo de contrato tiene o tenía? Solo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones:

La respuesta NO fue 'No he trabajado nunca después de la maestría' en la pregunta '10 [P15]' (15. ¿Trabaja actualmente?)

Por favor seleccione solo una de las siguientes opciones:

- Nombramiento permanente/Indefinido/En propiedad.
- Independiente (Usted es su empleador(a)).
- Nombramiento temporal (interino/contrato a plazo fijo).
- Becario.
- Sin contrato.

--En relación con su TRABAJO ACTUAL (principal) o su ÚLTIMO TRABAJO (una vez finalizada la maestría)

22. Trabaja o trabajaba por (solo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones):

La respuesta NO fue 'No he trabajado nunca después de la maestría' en la pregunta '10 [P15]' (15. ¿Trabaja actualmente?) Y La respuesta fue 'Independiente (Usted es su empleador(a)) ' en la pregunta '21 [P26]' (26. ¿Qué tipo de contrato tiene o tenía?)

Por favor seleccione solo una de las siguientes opciones:

- Cuenta propia/Profesional liberal.
- Patrono.



--En relación con su TRABAJO ACTUAL (principal) o su ÚLTIMO TRABAJO (una vez finalizada la maestría)

23. Cantidad de colaboradores (solo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones):

La respuesta NO fue 'No he trabajado nunca después de la maestría' en la pregunta '10 [P15]' (15. ¿Trabaja actualmente?) Y La respuesta fue 'Patrono' en la pregunta '22 [P27]' (27. Trabaja o trabajaba por:)

Solo se pueden introducir números en este campo. Por favor, escriba su respuesta aquí:

- _____

--En relación con su TRABAJO ACTUAL (el principal) o su ÚLTIMO TRABAJO (una vez finalizada la maestría)

24. ¿Tiene o tenía una jornada laboral a tiempo completo? Solo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones:

La respuesta NO fue 'No he trabajado nunca después de la maestría' en la pregunta '10 [P15]' (15. ¿Trabaja actualmente?) Y La respuesta fue 'Independiente (Usted es su empleador(a)) ' o 'Nombramiento permanente / Indefinido / En propiedad' o 'Sin contrato ' o 'Nombramiento temporal (interino / contrato a plazo fijo)' en la pregunta '21 [P26]' (26. ¿Qué tipo de contrato tiene o tenía?)

- Por favor seleccione solo una de las siguientes opciones:
- Sí (40 horas semanales o más).

No (tiempo parcial: menos de 40 horas semanales).

--En relación con su TRABAJO ACTUAL (el principal) o su ÚLTIMO TRABAJO (una vez finalizada la maestría)

25. En caso de jornada a tiempo parcial ¿cuántas horas trabaja o trabajaba a la semana? (sin contar el tiempo para comer). Solo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones:



La respuesta fue 'No (tiempo parcial: menos de 40 horas semanales)' en la pregunta '24 [P29]' (29. ¿Tiene o tenía una jornada laboral a tiempo completo?)

Por favor seleccione solo una de las siguientes opciones:

- Hasta 10 horas por semana.
- De 11 a 20 horas por semana.
- De 21 a 30 horas por semana.
- De 31 a menos de 40 horas por semana.

--En relación con su TRABAJO ACTUAL (principal) o su ÚLTIMO TRABAJO (una vez finalizada la maestría)

26. ¿Qué duración tiene o tenía el contrato? Solo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones:

-----Escenario 1-----

Your es Y La respuesta fue 'No he trabajado nunca después de la maestría' en la pregunta '10 [P15]' (15. ¿Trabaja actualmente?)

-----Escenario 2-----

La respuesta fue 'Nombramiento temporal (interino/contrato a plazo fijo)' en la pregunta '21 [P26]' (26. ¿Qué tipo de contrato tiene o tenía?)

Por favor seleccione solo una de las siguientes opciones:

Menos de 6 meses.

Entre 6 meses y 1 año.

Más de 1 año.

--En relación con su TRABAJO ACTUAL (el principal) o su ÚLTIMO TRABAJO (una vez finalizada la maestría)



27. En relación con su TRABAJO ACTUAL (el principal) o su ÚLTIMO TRABAJO (una vez finalizada la maestría) ¿Cuánto gana o ganaba por mes? Solo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones:

La respuesta NO fue 'No he trabajado nunca después de la maestría' en la pregunta '10 [P15]' (15. ¿Trabaja actualmente?)

Por favor seleccione solo una de las siguientes opciones:

- Menos de \$1000.
- De \$1000 a menos de \$2000.
- De \$2000 a menos de \$3000.
- De \$3000 a menos de \$4000.
- De \$4000 a menos de \$5000.
- De \$5000 a menos de \$10000.
- De \$10000 a menos de \$20000.
- \$20000 o más.

28. ¿En qué lugar (provincia o país) trabaja o trabajaba? Solo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones:

La respuesta NO fue 'No he trabajado nunca después de la maestría' en la pregunta '10 [P15]' (15. ¿Trabaja actualmente?)

Por favor seleccione solo una de las siguientes opciones:

- San José.
- Heredia, Alajuela o Cartago.
- Guanacaste, Puntarenas o Limón.
- Centroamérica.
- Resto del mundo.

--En relación con su TRABAJO ACTUAL (el principal) o su ÚLTIMO TRABAJO (una vez finalizada la maestría).



V. VALORACIÓN DE LA SATISFACCIÓN EN RELACIÓN CON SU TRABAJO ACTUAL

29. ¿Qué tan satisfecho se encuentra con su trabajo actual en relación con los siguientes aspectos?
Puntúe del 1 al 5 donde 1 significa nada satisfecho y 5 muy satisfecho.

Sólo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones:

La respuesta NO fue 'No he trabajado nunca después de la maestría' en la pregunta '10 [P15]' (15. ¿Trabaja actualmente?) Y La respuesta fue 'Independiente (Usted es su empleador(a)) ' o 'Nombramiento temporal (interino / contrato a plazo fijo)' o 'Sin contrato ' o 'Nombramiento permanente/Indefinido/En propiedad' en la pregunta '21 [P26]' (26. ¿Qué tipo de contrato tiene o tenía?)

Por favor, seleccione la respuesta apropiada para cada concepto:

Aspectos	1. Nada satisfecho	2	3	4	5. Muy satisfecho
El contenido del trabajo.					
Las perspectivas de promoción (ascenso o mejora).					
El nivel de retribución.					
La utilidad de los conocimientos de la maestría para el trabajo.					
La relación entre sus estudios de maestría y su trabajo.					
28. El trabajo en general.					

VI. PROGRESO ENTRE LA EXPERIENCIA PRE MAESTRÍA Y POST MAESTRÍA



30. A partir de su graduación de la maestría y respecto del trabajo previo al inicio de la maestría, ¿ha cambiado de trabajo o de institución? Solo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones:

-----Escenario 1-----

Your NO es Y La respuesta fue 'Sí, trabajé como mínimo dos años seguidos durante mis estudios de grado (bachillerato o licenciatura)' en la pregunta '8 [P7]' (7. ¿Trabajó por lo menos dos años durante sus estudios de grado, es decir, mientras cursaba su bachillerato o licenciatura?) Y La respuesta fue 'Sí' en la pregunta '10 [P15]' (15. ¿Trabaja actualmente?)

-----Escenario 2-----

La respuesta NO fue 'No trabajé o lo hice en algún trabajo intermitente' en la pregunta '9 [P8]' (8. En el período comprendido entre la graduación de la primera titulación de grado (bachillerato o licenciatura) y la graduación de la {TOKEN:ATTRIBUTE_1}, ha trabajado durante al menos un año?) Y La respuesta fue 'Sí' en la pregunta '10 [P15]' (15. ¿Trabaja actualmente?)

Por favor seleccione solo una de las siguientes opciones:

- Sí.
- No.

31. ¿Ha tenido alguna promoción laboral en la empresa después de cursar la Maestría? Solo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones:

-----Escenario 1-----

La respuesta fue 'Sí, trabajé como mínimo dos años seguidos durante mis estudios de grado (bachillerato o licenciatura)' en la pregunta '8 [P7]' (7. ¿Trabajó por lo menos dos años durante sus estudios de grado, es decir, mientras cursaba su bachillerato o licenciatura?) Y La respuesta fue 'Sí' en la pregunta '10 [P15]' (15. ¿Trabaja actualmente?)

-----Escenario 2-----



La respuesta NO fue 'No trabajé o lo hice en algún trabajo intermitente' en la pregunta '9 [P8]' (8. En el período comprendido entre la graduación de la primera titulación de grado (bachillerato o licenciatura) y la graduación de la {TOKEN:ATTRIBUTE_1}, ha trabajado durante al menos un año?) Y La respuesta fue 'Sí' en la pregunta '10 [P15]' (15. ¿Trabaja actualmente?)

Por favor seleccione solo una de las siguientes opciones:

- Sí.
- No.

VII. VALORACIÓN DEL PROGRESO

32. Respecto del trabajo previo al inicio de la Maestría ¿su trabajo actual ha mejorado, o bien, espera que vaya a mejorar en cuanto a?: Solo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones:

-----Escenario 1 -----

La respuesta fue 'Sí, trabajé como mínimo dos años seguidos durante mis estudios de grado (bachillerato o licenciatura)' en la pregunta '8 [P7]' (7. ¿Trabajó por lo menos dos años durante sus estudios de grado, es decir, mientras cursaba su bachillerato o licenciatura?) Y La respuesta fue 'Sí' en la pregunta '10 [P15]' (15. ¿Trabaja actualmente?)

-----Escenario 2-----

La respuesta NO fue 'No trabajé o lo hice en algún trabajo intermitente' en la pregunta '9 [P8]' (8. En el período comprendido entre la graduación de la primera titulación de grado (bachillerato o licenciatura) y la graduación de la Maestría, ha trabajado durante al menos un año?) Y La respuesta fue 'Sí' en la pregunta '10 [P15]' (15. ¿Trabaja actualmente?)

Por favor, seleccione la respuesta apropiada para cada concepto:

Aspecto	Sí	Dudoso	No
Tipo de contrato.			
Retribución económica anual (bruta).			



Aspecto	Sí	Dudoso	No
Incremento en tiempo de dedicación (horas semanales).			
Su categoría profesional.			

33. ¿Qué puntuación le daría al beneficio que ha obtenido al graduarse de la Maestría, en los siguientes aspectos? Puntúe del 1 al 5, donde 1 significa ningún beneficio y 5 total beneficio (solo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones):

-----Escenario 1-----

La respuesta fue 'Sí, trabajé como mínimo dos años seguidos durante mis estudios de grado (bachillerato o licenciatura)' en la pregunta '8 [P7]' (7. ¿Trabajó por lo menos dos años durante sus estudios de grado, es decir, mientras cursaba su bachillerato o licenciatura?) Y La respuesta fue 'Sí' en la pregunta '10 [P15]' (15. ¿Trabaja actualmente?)

-----Escenario 2-----

La respuesta NO fue 'No trabajé o lo hice en algún trabajo intermitente' en la pregunta '9 [P8]' (8. En el período comprendido entre la graduación de la primera titulación de grado (bachillerato o licenciatura) y la graduación de la Maestría, ha trabajado durante al menos un año?) Y La respuesta fue 'Sí' en la pregunta '10 [P15]' (15. ¿Trabaja actualmente?)

Por favor, seleccione la respuesta apropiada para cada concepto:

Aspecto	1. Ningún beneficio	2	3	4	5. Total beneficio
Aumento de las oportunidades de trabajo (cambio de empresa o de institución, cambio de empleo, etc.).					
Asignación de nuevas funciones o responsabilidades					



Aspecto	1. Ningún beneficio	2	3	4	5. Total beneficio
distintas de las que ya desarrollaba.					
Desarrollo de nuevos proyectos o productos, nuevas líneas de acción, estrategias, u otros.					
Asignación de un rol clave en la toma de decisiones que puedan tener impacto directo en el negocio.					
Enriquecimiento o fortalecimiento de la formación académica/profesional/técnica.					
Posibilidad de establecer contactos o redes con personas o con instituciones (networking).					

VIII. COMPETENCIAS DESARROLLADAS EN LA MAESTRÍA

34. ¿Qué puntuación le daría al nivel de formación recibido en la Maestría y su utilidad en su sitio de trabajo respecto a los siguientes aspectos? Puntúe del 1 al 5 donde 1 es el valor más bajo y 5 el más alto. Solo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones:

-----Escenario 1-----

La respuesta fue 'Sí, trabajé como mínimo dos años seguidos durante mis estudios de grado (bachillerato o licenciatura)' en la pregunta '8 [P7]' (7. ¿Trabajó por lo menos dos años durante sus estudios de grado, es decir, mientras cursaba su bachillerato o licenciatura?) Y La respuesta fue 'Sí' en la pregunta '10 [P15]' (15. ¿Trabaja actualmente?)

-----Escenario 2-----



La respuesta NO fue 'No trabajé o lo hice en algún trabajo intermitente' en la pregunta '9 [P8]' (8. En el período comprendido entre la graduación de la primera titulación de grado (bachillerato o licenciatura) y la graduación de la {TOKEN:ATTRIBUTE_1}, ha trabajado durante al menos un año?) Y La respuesta fue 'Sí' en la pregunta '10 [P15]' (15. ¿Trabaja actualmente?)

Por favor, seleccione la respuesta apropiada para cada concepto:

Aspecto	Nivel de Formación Recibida					Utilidad en sitio de trabajo				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Formación teórica.										
Formación práctica.										
Desarrollo de la capacidad en comunicación (oral o escrita).										
Trabajo en equipos multidisciplinares con capacidad de iniciativa y liderazgo.										
Resolución de problemas.										
Toma de decisiones en entornos nuevos o poco conocidos.										
Desarrollo del pensamiento crítico.										
Desarrollo de la creatividad y la innovación.										
Desarrollo de la capacidad en documentación e identificación de fuentes y recursos científicos.										
Inglés.										
Autoevaluación profesional.										



Aspecto	Nivel de Formación Recibida					Utilidad en sitio de trabajo				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Aprendizaje continuo.										
Ética.										
Responsabilidad social en la actuación profesional.										

35. Si tuviera que empezar de nuevo los estudios de posgrado, ¿elegiría la misma maestría? Por favor seleccione solo una de las siguientes opciones:

- Sí.
- No.

36. Si tuviera que empezar de nuevo los estudios de posgrado, ¿elegiría la Universidad de Costa Rica? Por favor seleccione solo una de las siguientes opciones:

- Sí.
- No.

IX. FORMACIÓN CONTINUA

37. Después de terminar los estudios de maestría, ¿ha continuado o continúa estudiando? Por favor seleccione solo una de las siguientes opciones:

- No.
- Sí, los estudios de doctorado.
- Sí, otra maestría.
- Sí, otra carrera.



- Sí, otros cursos de formación.

38. ¿Continúa estudiando en la Universidad de Costa Rica? Solo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones:

La respuesta fue 'Sí, otros cursos de formación' o 'Sí, otra maestría' o 'Sí, otra carrera' o 'Sí, los estudios de doctorado' en la pregunta '37 [P81]' (81. Después de terminar los estudios de maestría, ¿ha continuado o continúa estudiando?)

Por favor seleccione solo una de las siguientes opciones:

- Sí.
- No.

39. ¿Cuál es su principal fuente de ingresos durante el doctorado? Solo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones:

La respuesta fue 'Sí, los estudios de doctorado' en la pregunta '37 [P81]' (81. Después de terminar los estudios de maestría, ¿ha continuado o continúa estudiando?)

Por favor seleccione solo una de las siguientes opciones:

- Una beca.
- Soy docente o investigador(a) en la universidad (incluidos asociados y contratos de investigación).
- Un trabajo del ámbito de los estudios de la maestría.
- Un trabajo en un ámbito no relacionado con los estudios de la maestría.
- Otro.

40. ¿El doctorado que cursa está relacionado con su maestría? Solo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones:

La respuesta fue 'Sí, los estudios de doctorado' en la pregunta '37 [P81]' (81. Después de terminar los estudios de maestría, ¿ha continuado o continúa estudiando?)



Por favor seleccione solo una de las siguientes opciones:

- Sí.
- No.

41. ¿En qué áreas cree que el programa de posgrado debería ofrecer actividades de actualización profesional o formación continua para las personas graduadas de la Maestría? Por favor responda de la manera más específica posible. Por favor, escriba su respuesta aquí:

X. MOVILIDAD

42. ¿Ha tenido alguna experiencia de movilidad académica? Por favor seleccione solo una de las siguientes opciones:

- No.
- Sí, durante la titulación previa a la maestría.
- Sí, durante la maestría.

Refiérase a movilidad académica como: “*actividades de intercambio académico y cultural entre estudiantes nacionales y estudiantes internacionales en una universidad extranjera con la cual existe un acuerdo de cooperación*”.

43. Esta movilidad, ¿ha sido nacional o internacional? Solo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones:

La respuesta NO fue 'No' en la pregunta '42 [P86]' (86. ¿Ha tenido alguna experiencia de movilidad académica?)

Por favor seleccione solo una de las siguientes opciones:

- Nacional.
- Internacional.



44. ¿Ha tenido alguna experiencia de movilidad laboral? Solo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones:

La respuesta NO fue 'No he trabajado nunca después de la maestría' en la pregunta '10 [P15]' (15. ¿Trabaja actualmente?)

Por favor seleccione solo una de las siguientes opciones:

- No.
- Sí, durante la titulación previa a la maestría.
- Sí, después de la obtención de la maestría.

45. Esta movilidad, ¿ha sido nacional o internacional? Solo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones:

La respuesta NO fue 'No' en la pregunta '44 [P88]' (88. ¿Ha tenido alguna experiencia de movilidad laboral?)

Por favor seleccione solo una de las siguientes opciones:

- Nacional.
- Internacional.

46. ¿Qué puntuación le daría a la medida en que la Maestría le ha permitido llevar a cabo las siguientes acciones? Puntúe del 1 al 5 donde 1 significa ninguna medida y 5 total medida.

Por favor, seleccione la respuesta apropiada para cada concepto:

Acciones	1 ninguna medida	En 2	3	4	5 En total medida
Realizar estancias, pasantías o prácticas laborales internacionales.					



Acciones	1 ninguna medida	2	3	4	5 En total medida
Establecer contacto con el profesorado de otras universidades y/o países.					
Participar en conferencias/seminarios/ eventos de carácter internacional.					
Establecer contactos o redes con personas o con instituciones internacionales (networking).					
Disponer de una agenda de posibles oportunidades laborales a escala internacional.					
Adquirir una visión internacional del enfoque disciplinario de la maestría.					

47. ¿Qué puntuación le daría a la calidad de la maestría en los siguientes aspectos? **Puntúe del 1 al 5 donde 1 significa ninguna medida y 5 total medida.** Solo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones:

La respuesta fue 'Sí, durante la maestría' en la pregunta '42 [P86]' (86. ¿Ha tenido alguna experiencia de movilidad académica?)

Por favor, seleccione la respuesta apropiada para cada concepto:

Aspectos	Ninguna medida	2	3	4	5. total medida
La accesibilidad de la información previa pública sobre los estudios de MAESTRÍA vinculados con su movilidad					



Aspectos	Ninguna medida	2	3	4	5. total medida
académica.					
La información y el asesoramiento facilitados por la Oficina o el Servicio Internacional de la universidad.					
Los servicios de alojamiento, repatriación, transporte, etc.					
La acogida en la universidad y los programas de estudios (acompañamiento académico, tutorías, etc.).					
La atención, la rapidez y la adecuación en los trámites académicos (admisión y matrícula, calificaciones, certificación, etc.).					
El apoyo personal y de recursos para el aprendizaje de la lengua.					
Las actividades culturales y sociales facilitadoras de la integración y la convivencia multicultural.					

XI. INVESTIGACIÓN

48. ¿Qué puntuación le daría al nivel de calidad de la maestría en los siguientes aspectos? **Puntúe del 1 al 5 donde 1 es Muy Bajo y 5 es Muy Alto.**

Por favor, seleccione la respuesta apropiada para cada concepto:



Aspectos	Muy bajo	2	3	4	Muy alto
Acceso a fuentes de financiamiento para proyectos de investigación.					
Suministro de opciones de temas o líneas de investigación.					
Líneas de investigación responden a alguna o alguna de las siguientes: el avance de la ciencia, tecnología, corrientes de pensamiento o necesidades nacionales y regionales.					
Estrategias de acompañamiento de docente tutor(a) al estudiantado para el TFG.					
Información facilitada para la investigación (fuentes de información, artículos, revistas, libros, bibliografía).					
Desarrollo de competencias básicas de investigación.					
Evaluación metodológica de las investigaciones, para garantizar la cientificidad y beneficio del estudio.					
Evaluación ética de las investigaciones, para garantizar la cientificidad y beneficio del estudio.					
Vinculación con centros o institutos de investigación u otros.					
Publicación de los proyectos de investigación e innovación realizados por docentes y estudiantes.					
Divulgación de los proyectos de investigación e innovación realizados por docentes y estudiantes.					



Aspectos	Muy bajo	2	3	4	Muy alto
Recursos (pueden ser humanos, materiales, financieros, etc.) para el desarrollo de las investigaciones.					
Lineamientos definidos para el desarrollo del Trabajo Final de Graduación.					
Cooperación entre grupos de investigación afines dentro o fuera de la UCR.					

XII. FORMACIÓN DE PADRE Y MADRE

49. ¿Cuál es el nivel de estudios más elevado de su padre y madre? Por favor seleccione solo una de las siguientes opciones:

- Ambos tienen estudios primarios/sin estudios.
- Uno de los dos tiene estudios medios (secundaria o técnica).
- Ambos tienen estudios medios (secundaria o técnica).
- Uno de los dos tiene estudios superiores (universitaria).
- Ambos tienen estudios superiores (universitaria).

50. En cuanto a la ocupación del padre, trabajaba como (por favor seleccione solo una de las siguientes opciones):

- Independiente.
- Asalariado.
- No trabajaba.

51. ¿Es un trabajo que requería formación universitaria? (Solo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones):



La respuesta fue 'Independiente' en la pregunta '50 [P118]' (En cuanto a la ocupación del padre, trabajaba como:)

Por favor seleccione solo una de las siguientes opciones:

- Sí.
- No.

52. ¿Qué nivel?

La respuesta fue 'Asalariado' en la pregunta '50 [P118]' (En cuanto a la ocupación del padre, trabajaba como:)

Por favor seleccione solo una de las siguientes opciones:

- Dirección/Gerencia (a cargo de la dirección o coordinación de una organización, institución o empresa, o bien de una parte de ella, como un departamento o un grupo de trabajo).
- Profesional o Técnico superior (Para este cargo se requiere estudios universitarios).
- Calificado (Para este cargo se requiere cierto tipo de adiestramiento para realizar una labor determinada, es decir, contar con conocimiento especializado certificado).
- No cualificado (Para este cargo no se requiere ningún tipo de formación o experiencia).

53. En cuanto a la ocupación de la madre, trabajaba como (por favor seleccione solo una de las siguientes opciones):

- Independiente.
- Asalariada.
- No trabajaba.

54. ¿Es un trabajo que requería formación universitaria?

La respuesta fue 'Independiente' en la pregunta '53 [P121]' (En cuanto a la ocupación de la madre, trabajaba como:)

Por favor seleccione solo una de las siguientes opciones:



- Sí.
- No.

55. ¿Qué nivel?

La respuesta fue 'Asalariada' en la pregunta '53 [P121]' (En cuanto a la ocupación de la madre, trabajaba como:)

Por favor seleccione solo una de las siguientes opciones:

- Dirección/Gerencia (a cargo de la dirección o coordinación de una organización, institución o empresa, o bien de una parte de ella, como un departamento o un grupo de trabajo).
- Profesional o Técnico superior (Para este tipo de trabajo se requiere estudios universitarios).
- Calificado (Para realizar este trabajo se requiere cierto tipo de adiestramiento para realizar una labor determinada, es decir, contar con conocimiento especializado certificado).
- No cualificado (Para realizar este trabajo no se requiere ningún tipo de formación o experiencia).
- No aplicable.

XIII. EN CASO DE ESTAR DESEMPLEADO (A)

56. Actualmente ¿se encuentra buscando trabajo? Solo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones:

La respuesta NO fue 'Sí' en la pregunta '10 [P15]' (15. ¿Trabaja actualmente?)

Por favor seleccione solo una de las siguientes opciones:

- Sí.
- No.

Nota: Consideramos que "está buscando trabajo" si las últimas cuatro semanas ha estado buscando y, si encontrara hoy, ¿estaría dispuesto a incorporarse a ella como máximo antes de dos semanas?



57. ¿Cuáles son los motivos por los cuales no está buscando trabajo? Solo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones:

La respuesta fue 'No' en la pregunta '56 [P124]' (124. Actualmente ¿se encuentra buscando trabajo?)

Por favor seleccione solo una de las siguientes opciones:

- Seguir estudiando/doctorado/jubilada/inactiva.
- Maternidad/paternidad/familia.

58. ¿Hace cuánto tiempo que busca trabajo? Solo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones:

La respuesta fue 'Sí' en la pregunta '56 [P124]' (124. Actualmente ¿se encuentra buscando trabajo?)

Por favor seleccione solo una de las siguientes opciones:

- Menos de 6 meses.
- Entre 6 meses y 1 año.
- Entre 1 y 2 años.
- Más de 2 años.

59. ¿Qué medios utiliza para buscar trabajo? Solo conteste esta pregunta si se cumplen las siguientes condiciones:

La respuesta fue 'Sí' en la pregunta '56 [P124]' (124. Actualmente ¿se encuentra buscando trabajo?)

Por favor, marque las opciones que correspondan:

- Contactos personales o familiares.
- Servicios de la universidad (bolsa de empleo...).
- Iniciativa personal (dando currículos, solicitando entrevistas...).
- Convenios de cooperación educativa.
- Anuncios de prensa.
- Colegio o asociación profesional.



- Oposiciones / concurso público.
- Bolsas institucionales.
- Internet.
- Creación de empresa o despacho propio.
- Otro: _____

60. ¿Qué importancia le daría a cada uno de los elementos siguientes respecto de sus dificultades para encontrar trabajo? **Puntúe del 1 al 5 donde 1 significa ninguna importancia y 5 total importancia.**

La respuesta fue 'Sí' en la pregunta '56 [P124]' (124. Actualmente ¿se encuentra buscando trabajo?)

Por favor, seleccione la respuesta apropiada para cada concepto:

Aspectos	1. Ninguna importancia	2	3	4	5. Total importancia
Carencias en la formación universitaria recibida la maestría.					
Falta de práctica profesional.					
Actividades personales que le impiden trabajar (seguir estudiando, familia, otros).					
Exigencia de tener un trabajo que me guste.					
Exigencia de movilidad en el lugar de trabajo.					
Exigencia de tener un trabajo con un mejor nivel retributivo.					

XIV. DATOS PERSONALES, COMENTARIOS Y EMPLEADORES

61. Usted se identifica como (seleccione una de las siguientes opciones):



- Hombre.
- Mujer.
- Otro.

62. Fecha de nacimiento (por favor, introduzca una fecha): _____

63. Nacionalidad:

- Costa Rica.
- Otro .

64. ¿Qué aspectos de su formación en la Maestría cambiaría y por qué?

Por favor, escriba su respuesta aquí: _____

65. ¿Tiene usted sugerencias que dar a la Maestría? ¿Cuáles?

Por favor, escriba su respuesta aquí: _____

66. Uno de los objetivos de este estudio es consultar al sector empleador sobre la pertinencia, necesidades actuales y futuras de los perfiles de formación profesionales en el campo de conocimiento respectivo, ¿usted estaría de acuerdo en brindar los datos de contacto de su jefatura inmediata?

La respuesta fue 'Sí' en la pregunta '10 [P15]' (15. ¿Trabaja actualmente?)

Por favor seleccione solo una de las siguientes opciones:

- Sí.
- No.

67. Nombre de la empresa, institución o entidad donde trabaja:

La respuesta fue 'Sí' en la pregunta '66 [P139]' (Uno de los objetivos de este estudio es consultar al sector empleador sobre la pertinencia, necesidades actuales y futuras de los perfiles de formación profesionales en el campo de conocimiento respectivo, ¿usted estaría de acuerdo en brindar los datos de contacto de su jefatura inmediata?)



Por favor, escriba su respuesta aquí: _____

68. Nombre y apellidos de su jefatura inmediata: _____

La respuesta fue 'Sí' en la pregunta '66 [P139]' (Uno de los objetivos de este estudio es consultar al sector empleador sobre la pertinencia, necesidades actuales y futuras de los perfiles de formación profesionales en el campo de conocimiento respectivo, ¿usted estaría de acuerdo en brindar los datos de contacto de su jefatura inmediata?)

69. Cargo de su jefatura inmediata: _____

La respuesta fue 'Sí' en la pregunta '66 [P139]' (Uno de los objetivos de este estudio es consultar al sector empleador sobre la pertinencia, necesidades actuales y futuras de los perfiles de formación profesionales en el campo de conocimiento respectivo, ¿usted estaría de acuerdo en brindar los datos de contacto de su jefatura inmediata?)

70. Datos de contacto de su jefatura inmediata (correos electrónicos, números telefónicos, etc.):

La respuesta fue 'Sí' en la pregunta '66 [P139]' (Uno de los objetivos de este estudio es consultar al sector empleador sobre la pertinencia, necesidades actuales y futuras de los perfiles de formación profesionales en el campo de conocimiento respectivo, ¿usted estaría de acuerdo en brindar los datos de contacto de su jefatura inmediata?)

¡Muchas gracias por su participación!

Enviar su encuesta.

Gracias por completar esta encuesta.



Anexo 2.

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA--VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN

INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN EN EDUCACIÓN y SISTEMA DE ESTUDIOS DE POSGRADO

Cuestionario a Personas Empleadoras de Personas Graduadas de Posgrado del SEP-UCR

Buenos días/tardes /noches:

El Sistema de Estudios de Posgrado de la Universidad de Costa Rica (SEP-UCR) se encuentra realizando un estudio para conocer la opinión de jefaturas y empleadores sobre la formación de las personas graduadas de posgrado de la universidad y su desempeño en el mercado laboral. Por esta razón le solicitamos respetuosamente responder las siguientes preguntas según su experiencia como jefatura o persona empleadora de personas graduadas de posgrado. El cuestionario tiene una duración estimada de 10 a 15 minutos. La información que usted proporcione será de gran utilidad para la mejora de la educación universitaria. No se revelará en ningún caso el nombre de la población informante ni de las empresas o instituciones. Además, los datos de este estudio son confidenciales y se darán a conocer únicamente de manera grupal.

Muchas gracias por su colaboración,

Dr. Álvaro Morales R., Decano

SECCIÓN 0: IDENTIFICACIÓN

Nombre:

Lugar de trabajo:

Posgrado:



De ser necesario, en el espacio en blanco anote cualquier cambio, corrección, aclaración u observación que usted considere pertinente.

Sección A: Pregunta Filtro

Según la información que posee el SEP-UCR usted es jefatura inmediata o la persona encargada de supervisar el trabajo de una o más personas graduadas del posgrado en [*Nombre del posgrado*]. ¿Es esto correcto?

Por favor seleccione **solo una** de las siguientes opciones:

- Sí
- Desconoce si alguna de las personas a cargo cuentan con ese posgrado.
- No, no tiene a cargo personas graduadas de ese posgrado.
- Otro.

Sección B: Preguntas Generales

2. ¿En cuál de los siguientes sectores institucionales se encuentra su lugar de trabajo?

Seleccione solo una de las siguientes opciones:

- Gobierno Central.
- Autónoma o Semiautónoma.
- Gobierno local (municipalidad, alcaldía, concejo distrital).
- Privada.
- Propia o familiar.
- ONG (Organización no gubernamental).
- Iglesia u otra institución religiosa.
- Otro.

3. ¿Cuántas personas en total, contándose usted, trabajan regularmente en su lugar de trabajo?

Seleccione solo una de las siguientes opciones:



- Menos de 10.
- De 10 a menos de 20.
- De 20 a menos de 30.
- De 30 a menos de 60.
- De 60 a menos de 100.
- 100 o más.

Sección C: Competencias

4. Seguidamente le leeré una serie de cualidades o competencias, para cada una de ellas valore de 1 a 5 donde 1 es el valor más bajo y 5 el valor más alto. Primero es necesario indicar el grado de importancia que tiene cada una de ellas en su lugar de trabajo, y posteriormente, cuál es su grado de satisfacción respecto al desempeño de las personas graduadas del posgrado en [Nombre del posgrado] en esa cualidad o competencia.

Para responder esta pregunta por favor considere a la persona o conjunto de personas que tenga o haya tenido a su cargo, únicamente del posgrado en [Nombre del posgrado].

Iniciamos con la cualidad “Conocimientos teóricos en la disciplina”, de 1 a 5, donde 1 es el menor valor y 5 es el mayor, ¿qué tan importantes son los conocimientos teóricos de la disciplina de [Nombre del posgrado] para las labores que usualmente se realizan en su lugar de trabajo? (espera respuesta) y de 1 a 5, ¿cómo valora usted los conocimientos teóricos de la(s) persona(s) graduada(s) en el posgrado [Nombre del posgrado] que tiene o ha tenido a su cargo?

Respecto de la “Capacidad de aplicar los conocimientos de la disciplina en la práctica”, ¿qué tan importante es esa capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica para las labores que usualmente se realizan en su lugar de trabajo? y ¿cómo valora usted la capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica de la(s) persona(s) graduada(s) en el posgrado [Nombre del posgrado] que tiene o ha tenido a su cargo?



Sección D: Proyecciones

5. En su trabajo actual, ¿ha participado en la selección del personal de [Nombre del posgrado] que va a laborar bajo su supervisión? Seleccione solo una de las siguientes opciones:

- Sí.
- No.
- Otro.

6. Indique si en los procesos de selección de personas graduadas de la universidad en su lugar de trabajo, han sido relevantes los siguientes factores:

Factores	Sí	Dudoso	No
Tener una titulación específica en determinados puestos de trabajo			
Tener un máster en determinados puestos de trabajo			
Tener un doctorado en determinados puestos de trabajo			

7. En su lugar de trabajo ¿Han tenido dificultades para contratar personas graduadas de posgrado en un determinado puesto de trabajo? *

- Sí.
- No.
- No sé.

8. En caso de que haya respondido “Sí” a la anterior pregunta, indique las principales dificultades. Si lo considera necesario, puede elegir más de una opción.

- Falta de personas con títulos de posgrado en un ámbito concreto. Especifique.
- Falta de solicitantes con las competencias necesarias para el puesto de trabajo. Especifique.
- Falta de solicitantes que satisfacen los requisitos del puesto.
- Falta de solicitantes con disponibilidad de movilidad geográfica.
- Falta de solicitantes con disponibilidad para adaptarse a la jornada laboral.



- Falta de solicitantes con disponibilidad para adaptarse a la tipología de contrato.
- Falta de solicitantes con disponibilidad para aceptar el salario ofertado.
- Falta de solicitantes con disponibilidad para adaptarse a la ubicación del establecimiento de trabajo.
- Recursos limitados para dar a conocer adecuadamente las ofertas de trabajo. Especifique.
- Otros motivos. Especifique.

Nota: Comentar en aquellas que dice "Especifique" y en cualquier otra que la persona entrevistada desee agregar algo.

9. ¿Piensa usted que durante este o el próximo año se contrate en su oficina o departamento otra persona graduada del posgrado en [Nombre del posgrado]?

- Sí.
- No.
- No sabe.

Sección E: Colaboración con las universidades

Este apartado se vincula con cuestiones relacionadas con la colaboración de su empresa/institución con la Universidad de Costa Rica.

10. Valore la frecuencia con la que usted o alguna persona que represente la empresa o institución donde usted labora, participa en cada una de las actividades que se indican a continuación:

Actividades	Nada	Poco	Bastante	Mucho
Colaboración con la universidad en la elaboración de los planes de estudios.				
Contratación de personas graduadas de posgrado a través de las bolsas de trabajo del posgrado.				



Actividades	Nada	Poco	Bastante	Mucho
Oferta de prácticas a la población estudiantil de maestrías profesionales o especialidad.				
Realización de convenios de colaboración de investigación y/o utilización de servicios técnicos de la universidad.				
Participación en foros, congresos, conversatorios o conferencias que organiza el posgrado.				
Participación en cursos de actualización que organiza el posgrado.				

11. Valore de 1 a 5 la importancia de las siguientes acciones por parte del SEP-UCR para **mejorar la empleabilidad** de las personas graduadas de posgrado (1 indica nada importante y 5 muy importante).

Acciones	1 Nada im- portante	2	3	4	5 Muy im- portante
Realizar cursos más relevantes para las necesidades de las empresas/instituciones					
Incluir clases prácticas en los cursos					
Incluir prácticas en empresas/instituciones como parte integral en el plan de estudios					
Facilitar la generación de convenios para realizar investigación -en el marco de los trabajos finales de graduación-en empresas/instituciones					



Acciones	1 Nada im- portante	2	3	4	5 Muy im- portante
Proporcionar apoyo tras obtener la titulación (facilitar la relación entre personas graduadas y empleadores)					

12. Usted podría mencionar otras acciones que debería llevar a cabo el Sistema de Estudios de Posgrado de la UCR para **mejorar la empleabilidad** de las personas graduadas de posgrado. Por favor, escriba su respuesta aquí: _____ . (Respuesta escrita).

13. Como representante de la empresa o institución donde usted labora ¿En qué tipo de actividad estaría dispuesto a/o querría colaborar con la universidad? Puede elegir opciones de la anterior lista o incluir opciones nuevas. Por favor, escriba su respuesta aquí: _____. (Respuesta escrita).

Sección F: Capacitación en empresa

14. ¿La institución o empresa donde usted trabaja desarrolla algún tipo de capacitación para las personas graduadas?

- Sí.
- No.
- No sabe.

15. En caso de que haya respondido “Sí” a la pregunta anterior, indique las razones por las cuales desarrolla esta capacitación. Si lo considera necesario, puede elegir más de una opción.

- Mejorar la formación específica en el sector.
- Corregir la falta de conocimientos básicos (suplir deficiencias de la formación universitaria).
- Mejorar las competencias transversales.
- Mejorar el nivel de idiomas.
- Adaptar a los contratados a las características y la cultura de la empresa.
- Otro:_____.



Sección G: Caracterización de la persona informante

Las siguientes son preguntas que tienen como fin el la caracterización de las personas consultadas.

16. Sexo:

- Femenino.
- Masculino.
- Otro.

17. Año de nacimiento. Por favor, escriba su respuesta aquí:_____.

18. ¿Cuál es el mayor grado de escolaridad alcanzado?:

- Ninguna.
- Primaria incompleta.
- Primaria completa.
- Secundaria incompleta.
- Secundaria completa.
- Educación técnica incompleta (INA, Colegios Técnicos, Escuelas Comerciales, otras).
- Educación técnica completa (INA, Colegios Técnicos, Escuelas Comerciales, otras).
- Universitaria incompleta.
- Universitaria completa.
- Estudios incompletos de posgrado.
- Estudios completos de posgrado.
- Otro.

19. ¿De qué tipo de universidad es graduado (a) usted? (Puede marcar varias alternativas):

- Universidad pública en Costa Rica.
- Universidad privada en Costa Rica.
- Universidad en el extranjero (pública o privada).

20. ¿Qué cargo ocupa en la empresa? (Respuesta escrita).



Sección H: Comentarios

21. Utilice este espacio si desea hacer alguna observación, sugerencia o comentario sobre los temas de este cuestionario o sobre algún otro punto que en su opinión merece la atención del Sistema de Estudios de Posgrado de la Universidad de Costa Rica. Por favor, escriba su respuesta aquí: ____ (Respuesta escrita).

¡Muchas gracias por su participación!