

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS  
VICERRECTORADO  
CENTRO PSICOPEDAGÓGICO Y DE INVESTIGACIÓN EN  
EDUCACIÓN SUPERIOR - CEPIES



INCIDENCIA ECONÓMICA DE DIPLOMANTES EN  
EDUCACIÓN SUPERIOR

Tesis de Maestría para optar el grado académico de Magister Scientiarum en Educación Superior  
Mención: Metodología de la Investigación Científica

MAESTRANTE: LIC. SHIRLEY NAVIA CACERES

TUTOR: MG. SC. WILLY ERNESTO PORTUGAL DURÁN

LA PAZ – BOLIVIA

2021

# UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS

## VICERRECTORADO

### CENTRO PSICOPEDAGÓGICO Y DE INVESTIGACIÓN EN EDUCACIÓN SUPERIOR

**Tesis de Maestría:**

## **INCIDENCIA ECONÓMICA DE DIPLOMANTES EN EDUCACIÓN SUPERIOR**

Para optar el Grado Académico de Magister Scientiarum en Educación Superior,  
Mención: Metodología de la Investigación Científica:

**LIC. SHIRLEY NAVIA CACERES**

Nota Numeral: .....

Nota Literal: .....

Significado de Calificación: Rendimiento .....

Ph.D. Ing. Carlos Fernández Mariño .....  
Director CEPIES

M.Sc. Ing. Gabriel Franklin Balta Montenegro .....  
Coordinador de Maestrías y Diplomados

Tutor: Mg. Sc. Willy Ernesto Portugal Durán .....

Tribunal: ..... .....

Tribunal: ..... .....

La Paz,.....de..... de 2021

Escala de Calificación para programas Postgraduales Según el Reglamento para la elaboración y Sustentación de Tesis de Grado vigente en el Centro Psicopedagógico y de Investigación en Educación Superior CEPIES: a) Summa cum laude (91-100) Rendimiento Excelente; b) Magna cum laude (83-90) Rendimiento Muy Bueno; c) Cum laude (75-82) Rendimiento Bueno; d) Rite (66-74) Rendimiento Suficiente; e) (0-65) Insuficiente.

**DEDICATORIA:**

Dedico esta tesis a DIOS, quien me ha dado salud y fuerza para superar todos los obstáculos de la vida y a mi familia por su apoyo incondicional, por alentarme a alcanzar mis metas y no renunciar a mis sueños.

## **AGRADECIMIENTOS**

A la Universidad Mayor de San Andrés y al Centro Psicopedagógico y de Investigación en Educación Superior (CEPIES) que coadyuvaron a complementar mi formación académica y han contribuido al logro de mis objetivos en el posgrado.

Al Mg. Sc. Willy Portugal quien guío el presente documento de investigación, por su orientación, constante apoyo y seguimiento para la culminación del presente trabajo.

## TABLA DE CONTENIDOS

CAPÍTULO I .....	2
INTRODUCCIÓN .....	2
1.1. Antecedentes .....	3
1.1.1. Antecedentes del Mercado Laboral en Bolivia y la Educación .....	3
1.1.2. Antecedentes de la Regulación de la Inserción Laboral .....	5
1.2. Estado del Arte.....	7
1.2.1. Investigaciones a Nivel Internacional .....	8
1.2.2. Investigaciones sobre el Retorno de la Inversión en Educación Superior en Latinoamérica .....	9
1.2.3. Investigaciones en Bolivia .....	10
1.3. Planteamiento del Problema.....	12
1.4. Preguntas de Investigación.....	14
1.4.1. Pregunta Central.....	14
1.4.2. Preguntas Secundarias.....	14
1.5. Objetivos .....	14
1.5.1. Objetivo Central.....	14
1.5.2. Objetivos Secundarios.....	14
1.6. Justificación .....	15
1.6.1. Justificación Social .....	15
1.6.2. Justificación Legal .....	15
1.6.3. Justificación Económica .....	16
1.6.4. Justificación Académica .....	16
1.7. Relevancia, Pertinencia y Factibilidad.....	16
1.7.1. Relevancia.....	16
1.7.2. Pertinencia.....	17
1.7.3. Factibilidad .....	17
CAPÍTULO II .....	20
2. MARCO TEÓRICO.....	20
2.1. Marco Conceptual.....	20
2.1.1. Educación.....	20
2.1.2. Sobreeducación.....	20
2.1.3. Profesional .....	21
2.1.4. Docencia .....	21

2.1.5.	Posgrado.....	22
2.1.6.	Diplomado.....	22
2.1.7.	Educación Superior .....	23
2.1.8.	Inversión .....	23
2.1.9.	Salario .....	23
2.1.10.	Ingresos .....	24
2.1.11.	Inserción Laboral .....	24
2.1.12.	Retorno.....	25
2.2.	Marco Teórico.....	25
2.2.1.	Teorías del Mercado de Trabajo .....	25
2.2.2.	Teoría del capital humano.....	28
2.2.3.	Teoría de Desajuste Educativo y Sobre educación .....	33
2.2.4.	Perspectivas de la educación superior frente al mercado laboral.....	37
2.2.5.	Teoría de la Toma de Decisiones.....	38
2.3.	Marco Normativo Legal.....	40
2.3.1.	Regulación del Mercado Laboral en Bolivia .....	40
2.3.2.	Política Laboral.....	41
2.3.3.	Política Salarial .....	43
CAPÍTULO III.....		46
3.	MARCO METODOLÓGICO.....	46
3.1.	Objeto de estudio .....	46
3.2.	Delimitación geográfica.....	46
3.3.	Delimitación temporal.....	46
3.4.	Diseño de la investigación .....	46
3.5.	Tipo de investigación.....	47
3.6.	Enfoque de la investigación .....	47
3.7.	Métodos.....	48
3.8.	Técnicas .....	48
3.9.	Instrumentos.....	49
3.10.	Universo, Población, Muestra.....	50
3.11.	Plan de análisis de datos.....	51
CAPÍTULO IV.....		53
4.	HIPÓTESIS.....	53
4.1.	Hipótesis .....	53

4.2.	Operacionalización de variables .....	54
CAPÍTULO V .....		59
5.	RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN .....	59
5.1.	Presentación de Resultados e Interpretación de los Resultados .....	59
5.1.1.	Aspectos de la Población .....	59
5.1.2.	Resultado de la Encuesta.....	60
5.1.3.	Preferencia de los programas del Diplomado en Educación superior entre las gestiones 2013 al 2017 .....	60
5.1.4.	Nivel de Satisfacción con el costo del Diplomado en Educación Superior .....	63
5.1.5.	Satisfacción con la duración del programa .....	65
5.1.6.	Nivel de satisfacción de los diplomantes con los programas del CEPIES .....	67
5.1.7.	Experiencia previa en Docencia antes del Diplomado.....	68
5.1.8.	Motivación para realizar el Diplomado en Educación Superior .....	70
5.1.9.	Aplicación de las Competencias de los Programas del Diplomado en Educación Superior 71	
5.1.10.	Especialidad previa al Diplomado en Educación Superior .....	72
5.1.11.	Ejercicio de la Docencia .....	74
5.1.12.	Factores que influyen en el mercado laboral.....	76
5.1.13.	Perspectivas laborales después de realizar el Diplomado en Educación Superior	78
5.1.14.	Nivel de Rentabilidad.....	79
5.1.15.	Nivel de Ingresos .....	80
5.2.	Verificación de los objetivos.....	83
5.2.1.	Verificación del Objetivo Central (OC).....	83
5.2.2.	Verificación de los Objetivos Secundarios (OS) .....	84
5.3.	Verificación de la Hipótesis .....	88
CAPITULO VI.....		91
6.	PROPUESTA.....	91
6.1.	Presentación .....	91
6.2.	Justificación de la Propuesta .....	93
6.3.	Fundamentación de la Propuesta.....	94
6.4.	Objetivo de la Propuesta .....	97
6.5.	Alcance de la Propuesta .....	97
6.6.	Ejecución.....	97
6.6.1.	Factores determinantes.....	98
6.6.2.	Estrategias para la correcta toma de decisiones .....	99

6.7. Finalización de la Propuesta .....	107
CAPITULO VII .....	109
7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	109
7.1. Conclusiones .....	109
7.1.1. Conclusión General.....	109
7.1.2. Conclusiones Específicas.....	110
7.2. Recomendaciones .....	111
7.2.1. Recomendaciones desde el punto de vista metodológico .....	111
7.2.2. Recomendaciones desde el punto de vista académico .....	112
7.2.3. Recomendaciones prácticas .....	112
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	113
ANEXO - I.....	117



## INDICE DE GRÁFICOS

GRAFICO 1. TOTAL DE DIPLOMANTES POR GESTIÓN Y MENCIÓN .....	59
GRÁFICO 2. TOTAL DIPLOMANTES POR MENCIÓN Y MODALIDAD .....	60
GRÁFICO 3. DIPLOMANTES EN EDUCACIÓN SUPERIOR POR EDAD Y GÉNERO .....	61
GRÁFICO 4. SATISFACCIÓN CON EL COSTO DEL PROGRAMA DEL DIPLOMADO EN EDUCACIÓN SUPERIOR.....	64
GRÁFICO 5. SATISFACCIÓN CON LA DURACIÓN DEL DIPLOMADO EN EDUCACIÓN SUPERIOR POR MENCIÓN .....	66
GRÁFICO 6. SATISFACCIÓN DEL PROGRAMA DEL DIPLOMADO EN EDUCACIÓN SUPERIOR .....	67
GRÁFICO 7. EXPERIENCIA PREVIA .....	68
GRÁFICO 8. EXPERIENCIA PREVIA POR ACTIVIDAD.....	69
GRAFICO 9. MOTIVACIÓN PARA REALIZAR EL DIPLOMADO .....	70
GRÁFICO 10. APLICACIÓN DE COMPETENCIAS .....	72
GRÁFICO 11. DIPLOMANTES QUE EJERCEN LA DOCENCIA POR MENCIÓN .....	74
GRÁFICO 12. DIPLOMANTES QUE EJERCEN LA DOCENCIA POR SECTOR.....	75
GRÁFICO 13. DIPLOMANTES QUE EJERCEN LA DOCENCIA POR NIVEL EDUCATIVO .....	76
GRÁFICO 14. FACTORES QUE INFLUYEN EN EL MERCADO LABORAL.....	77
GRÁFICO 15. PERSPECTIVAS LABORALES .....	78
GRÁFICO 16. NIVEL DE RENTABILIDAD DE LOS DIPLOMANTES .....	79
GRÁFICO 17. NIVEL DE INGRESOS DE LOS DIPLOMANTES .....	82

## INDICE DE CUADROS

CUADRO 1. PREFERENCIA DE LA MENCIÓN DEL DIPLOMADO EN EDUCACIÓN SUPERIOR (POR EDAD Y GÉNERO).....	61
CUADRO 2. RELACIÓN DE LAS PREFERENCIAS DE LA MENCIÓN DEL DIPLOMADO EN EDUCACIÓN SUPERIOR CON LOS INGRESOS .....	62
CUADRO 3. TABLA DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON .....	62
CUADRO 4. SATISFACCIÓN CON EL COSTO DEL PROGRAMA DEL DIPLOMADO EN EDUCACIÓN SUPERIOR.....	63
CUADRO 5. RELACIÓN DE SATISFACCIÓN CON EL COSTO DEL PROGRAMA DEL DIPLOMADO EN EDUCACIÓN SUPERIOR CON LOS INGRESOS DE LOS PROFESIONALES.....	64
CUADRO 6. CUADRO DE CORRELACIÓN ENTRE SATISFACCIÓN CON EL COSTO DEL PROGRAMA DEL DIPLOMADO EN EDUCACIÓN SUPERIOR CON LOS INGRESOS DE LOS PROFESIONALES .....	65
CUADRO 7. RELACIÓN ENTRE SATISFACCIÓN CON LA DURACIÓN DEL DIPLOMADO EN EDUCACIÓN SUPERIOR POR MENCIÓN E INGRESOS DE LOS PROFESIONALES	66
CUADRO 8. CORRELACIÓN ENTRE SATISFACCIÓN CON LA DURACIÓN DEL DIPLOMADO EN EDUCACIÓN SUPERIOR POR MENCIÓN E INGRESOS DE LOS PROFESIONALES E INGRESOS.....	66
CUADRO 9. RELACIÓN ENTRE SATISFACCIÓN DEL PROGRAMA DEL DIPLOMADO EN EDUCACIÓN SUPERIOR E INGRESO DE LOS PROFESIONALES .....	67
CUADRO 10 . RELACIÓN ENTRE SATISFACCIÓN DEL PROGRAMA DEL DIPLOMADO EN EDUCACIÓN SUPERIOR E INGRESO DE LOS PROFESIONALES .....	68
CUADRO 11. CORRELACIÓN ENTRE EXPERIENCIA PREVIA E INGRESOS DE PROFESIONALES.....	69
CUADRO 12. RELACIÓN ENTRE LA EXPERIENCIA PREVIA E INGRESOS DE PROFESIONALES.....	70
CUADRO 13. RELACIÓN ENTRE ACTIVIDAD DE LOS PROFESIONALES QUE SI TIENEN EXPERIENCIA PREVIA CON INGRESOS DE PROFESIONALES.....	70
CUADRO 14. RELACION ENTRE LA MOTIVACIÓN PARA REALIZAR EL DIPLOMADO Y LOS INGRESOS DE LOS PROFESIONALES.....	71
CUADRO 15. CORRELACION ENTRE LA MOTIVACIÓN PARA REALIZAR EL DIPLOMADO Y LOS INGRESOS DE LOS PROFESIONALES .....	71
CUADRO 16. RELACION DE LA APLICACIÓN DE COMPETENCIAS Y LOS INGRESOS DE LOS PROFESIONALES.....	72
CUADRO 17.ESPECIALIDAD PREVIA AL DIPLOMADO EN EDUCACIÓN SUPERIOR	73
CUADRO 18. CORRELACIÓN SEGÚN ESPECIALIDAD PREVIA AL DIPLOMADO EN EDUCACIÓN SUPERIOR.....	73

CUADRO 19. CORRELACIÓN ENTRE DIPLOMANTES QUE EJERCEN LA DOCENCIA POR NIVEL EDUCATIVO E INGRESOS.....	75
CUADRO 20. FACTORES QUE INFLUYEN EN EL MERCADO LABORAL .....	76
CUADRO 21. RELACION DE LOS FACTORES QUE INFLUYEN EN EL MERCADO LABORAL EN LOS INGRESOS DE LOS PROFESIONALES.....	77
CUADRO 22. CORRELACION DE LAS PERSPECTIVAS LABORALES CON EL EJERCICIO DE LA DOCENCIA .....	78
CUADRO 23. RELACION DE LAS PERSPECTIVAS LABORALES CON EL EJERCICIO DE LA DOCENCIA.....	79
CUADRO 24. RELACIÓN DE LA RENTABILIDAD CON EL COSTO DEL DIPLOMADO	80
CUADRO 25. CORRELACIÓN ENTRE LA RENTABILIDAD Y EL COSTO DEL DIPLOMADO.....	80
CUADRO 26. NIVEL DE INGRESOS DE LOS DIPLOMANTES.....	82

## **RESUMEN**

El mercado laboral de Bolivia muestra un alto nivel de desempleo consecuencia no solo de los diferentes acontecimientos económicos y políticos sino también de la estructura del mismo, considerando un sector formal e informal. Por lo que es un cuestionamiento para todos los profesionales si realizar un curso de posgrado mejora en términos económicos sus ingresos y sus oportunidades laborales. La finalidad de este estudio es identificar cuán atractivos son los retornos de la inversión en un Diplomado en Educación Superior en los ingresos laborales y si resulta una catapulta en las oportunidades laborales. Para obtener los resultados, se consideró la información proporcionada por los profesionales que realizaron el Diplomantes de Educación Superior en el Centro Psicopedagógico y de Investigación en Educación Superior entre las gestiones 2013 y 2017 en la Ciudad de La Paz mediante encuestas, obteniendo como resultado que realizar el señalado Diplomado, si genera mayores ingresos económicos y mejora las perspectivas laborales, sin embargo los resultados sugieren que existe factores externos que influyen en retorno de la inversion en educación, como ser las características y condiciones laborales, la oferta laboral y las expectativas personales de los profesionales.

*Palabras clave: Educación, inversión, ingresos económicos, mercado laboral, posgrados*

## SUMMARY

The Bolivian labor market shows a high level of unemployment, as a consequence not only of the different economic and political events but also of its structure, considering a formal and informal sector. So, it is a question for all professionals if taking a postgraduate course improves their income and job opportunities in economic terms. The purpose of this study is to identify how attractive the returns on investment in a Diploma in Higher Education are in labor income and if it is a catapult in job opportunities. To obtain the results, the information provided by the professionals who took the Higher Education Diplomas at the Psychopedagogical and Research Center in Higher Education, between the 2013 and 2017 administrations in La Paz city through surveys was considered, obtaining as a result that to carry out The aforementioned Diploma, if it generates greater economic income and improves job prospects, however the results suggest that there are external factors that influence the return on investment in education, such as the characteristics and working conditions, the job offer and the personal expectations of the professionals.

*Keywords: Education, investment, income, labor market, postgraduate*

---

# **CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN**

## **CAPÍTULO I**

### **INTRODUCCIÓN**

¿Mejora la situación económica y se tiene mejores perspectivas laborales luego de completar el Diplomado en Educación Superior? La pregunta es común al momento de considerar invertir en realizar cursos de posgrados. La decisión de invertir recursos económicos y tiempo, representando un costo de oportunidad es complejo para profesionales en la ciudad de La Paz que tienen interés en realizar el programa. En buena parte, se debe a que los retornos de la inversión son observables recién en el mediano o largo plazo. Así como hay historias de éxito que animan a las personas a estudiar, es común también escuchar aquéllas del profesional que, después de mucho esfuerzo, no tuvo ningún cambio en su vida laboral. La decisión para un profesional se torna más difícil a medida que la meta educativa es más alta, dado que factores como los costos de acceso y de oportunidad se hacen más prominentes.

Un análisis de la eficiencia y efectividad de la inversión en capital humano, tanto desde el punto de vista privado como por parte del Estado, el diseño y evaluación de programas o políticas públicas en materia educacional, la organización y financiamiento de reformas a la educación en sus distintos niveles y cuál de ellos priorizar en materia de gasto público, así como la efectividad de la educación como instrumento tanto de incorporación al mercado laboral como de mejores oportunidades de empleo, explican la mencionada relevancia de conocer estos datos y su evolución en el tiempo.

La estimación empírica del incremento salarial o el retorno de la inversión en educación es investigada por varios países, como una forma de establecer y regular un mercado laboral, en la investigación se busca identificar el beneficio económico y laboral para los profesionales que deciden realizar el Diplomado de Educación Superior. En forma general existen implicancias que probablemente no permitan el retorno positivo de la inversión en educación como ser la estructura del mercado laboral, la regulación del mismo y la situación coyuntural del país. Por lo que se busca identificar la existencia del retorno positivo para los profesionales después de realizar el señalado curso de posgrado.

El resto del documento prosigue de la siguiente manera: en el Capítulo II se describe el marco teórico, conceptual y normativo, en el Capítulo III se señala los aspectos metodológicos, en el Capítulo IV se describe el planteamiento de la hipótesis y el tratamiento de las variables, el Capítulo V se muestran los resultados, la verificación de los objetivos y de la hipótesis, en el Capítulo VI se plantea la propuesta y sus alcances y finalmente en el Capítulo VII se presentan las conclusiones y recomendaciones.

### **1.1. Antecedentes**

La Educación Superior se ha transformado en un factor estratégico de las políticas sociales y de desarrollo de los países, convirtiéndose en un motor de la movilidad social y en la herramienta más efectiva para superar la pobreza y enfrentar la desigualdad, es la educación, la cual afecta la productividad laboral y, por ende, explica los niveles salariales de la población. Teóricamente tendría que existir una correlación positiva entre inversión en capital humano y salarios laborales, sin embargo es menester señalar los siguientes aspectos que influyen en el los resultados esperados cuando un profesional decide invertir en posgrados.

#### **1.1.1. Antecedentes del Mercado Laboral en Bolivia y la Educación**

El mercado laboral es uno de los componentes más importantes en cualquier economía del mundo, en él se determinan el empleo de los individuos, así como el salario que se les va a pagar, que a su vez influye en sus condiciones de vida. La dinámica del mercado laboral es un complejo de decisiones en el cual intervienen las personas ofertando su mano de obra, las empresas que la demandan y el gobierno, quien además de regular, se constituye en un empleador importante. Dado que es el mercado laboral el que determina gran parte de los ingresos de las personas, lo que ocurra en este mercado determinará también las condiciones de vida de los individuos que conforman la sociedad, por ello se trata de un mercado con grandes connotaciones político – sociales.



La dinámica actual del empleo, como la precarización del mercado de trabajo, son productos de la evolución macroeconómica general y la intervención de complejos factores sociales asociados con la eficacia del sistema socioeconómico, los cambios técnicos y tecnológicos, y la legitimidad de las institucionales sociales. El empleo no es un tema sólo de ingresos y trabajo, atañe también la educación, las expectativas personales y familiares de movilidad; es un mecanismo esencial de su inclusión y cohesión en la sociedad. La valoración social hacia las personas se asocia a su contribución al desarrollo material, social y espiritual, donde el trabajo es un elemento que encierra un profundo sentido de legitimación y de reconocimiento social. (CEPAL, 2015)

De acuerdo a Torres (2009) en su documento “La situación del mercado laboral en Bolivia” se caracteriza por una economía con una lenta industrialización que impide que la gran fábrica absorba la fuerza de trabajo ofertada, tanto así que ni siquiera puede capturar a los obreros producto del crecimiento vegetativo de la masa laboral. En el pasado, el empleo en Bolivia se concentraba en el sector agropecuario y, en menor medida, en los servicios poco calificados del área urbana, caracterizado por desempleo elevado, precariedad laboral, salarios reducidos y baja productividad. Las pocas personas que están empleadas son muy poco productivas, donde la situación de la pobreza también es preocupante teniendo a un 60% de la población viviendo en pobreza moderada y a un 38% en extrema pobreza, es por ello que la importancia de las políticas de empleo tiene una orientación de reducción de pobreza, productividad y crecimiento económico. (pág. 4)

Según el Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA), en Bolivia hay 61 universidades legalmente establecidas que ofrecen una amplia variedad de carreras profesionales. En la ciudad de La Paz operan 25, es decir, más del 40% de las casas de estudios superiores. La mayoría se concentra en pocas áreas, principalmente administrativo financieras, ciencias sociales e ingenierías. En la oferta destacan las carreras de administración de empresas, auditoría, comunicación social, derecho, educación y varias ingenierías que prometen una rápida inserción al mercado laboral. Una encuesta aplicada en 2014 por esta Institución de Investigación a empleadores en la ciudad

de La Paz determinó que las competencias más apreciadas a tiempo de contratar son el liderazgo y el buen Relacionamento. Esto deja en un tercer lugar a las habilidades técnicas y en un sexto lugar al sistema de valores, que es donde las universidades aspiran aportar, de ahí una primera conclusión obvia: concluir los estudios no garantiza un trabajo.

Asimismo, Alvarado (2015) en su trabajo “Educación y Mercado de Trabajo” demuestra que del procesamiento especial de las diez Encuestas de Hogares realizadas por el INE durante el período 2002-2012, en las cuales se indaga sobre las características educativas y laborales de las personas y hogares, las personas con niveles educativos más altos suelen experimentar un desempleo mayor, pero tienen acceso a empleos en sectores de mayor productividad y con salarios significativamente más altos, además de pertenecer a hogares cuyo nivel de ingreso familiar se encuentra por encima de la línea de pobreza. Recomienda que para lograr avances a largo plazo en materia de competitividad es necesario que los incrementos en el capital educativo de la población se conviertan en aumentos de la productividad, lo que implica desarrollar políticas destinadas a fortalecer la capacidad de absorber tecnología por parte de las pequeñas, medianas y grandes.

Resulta evidente que la población que decide optar por matricularse en una carrera o posgrados espera mucho más que una certificación. Las variadas expectativas giran alrededor de un trabajo digno, justamente remunerado, con seguridad social, acceso a un seguro de salud, vacaciones y esperanza de recibir una jubilación. Es así que de la misma manera al momento de realizar un curso de posgrado posterior a la Licenciatura, los profesionales esperan tener mayores ingresos y mejores oportunidades laborales por la inversión económica invertida y el tiempo. En la presente investigación se pretende identificar la rentabilidad de realizar un posgrado en Educación Superior en ciudad de La Paz considerando las características del mercado laboral de Bolivia.

### **1.1.2. Antecedentes de la Regulación de la Inserción Laboral**

Varios estudios empíricos muestran que estándares elevados en la regulación laboral generan una menor demanda de empleo formal, lo que conduce a un mayor desempleo

y/o una mayor precariedad en las contrataciones, motivando el crecimiento del sector informal. Al mismo tiempo, las políticas de flexibilización aumentan los despidos, pero también incrementan las contrataciones, con un impacto neto final que puede ser positivo sobre el crecimiento del empleo en economías con un mercado laboral más maduro.

En el caso de Bolivia, la Ley General del Trabajo (LGT), base de la actual legislación laboral, no está actualizada lo que es un problema en la actualidad teniendo las siguientes contradicciones. En primer lugar, la legislación comprende una gran cantidad de artículos de excepción, en las Disposiciones Generales la LGT excluye a los trabajadores agrícolas y en las normativas posteriores incorpora progresivamente a trabajadores de industrias específicas y a ciertos oficios ligados al empleo del Estado que aparentemente estaban excluidos de la norma general. Uno de los aspectos más significativos en la determinación del costo de los trabajadores contratados por tiempo indefinido son las normas de estabilidad laboral.

Diferentes investigaciones sobre el mercado laboral en Bolivia señalan que la cobertura de la regulación laboral tiene un comportamiento procíclico. Los periodos de expansión económica promueven no solamente mayores fuentes laborales sino también empleos de mejor calidad, que estarían asociados a un mejor desempeño productivo del sector formal por legalidad. En contraste, en épocas recesivas, estos empleos disminuirían reflejándose en mayores tasas de desempleo, subempleo e informalidad.

De acuerdo a Muriel y Ferrufino (2012) en su investigación “Regulación laboral y mercado de trabajo: principales desafíos para Bolivia” señalan que la inflexibilidad laboral boliviana ha sido analizada también a partir de preguntas específicas en torno a las decisiones de los empleadores de generar o destruir empleos en el hipotético caso de una norma flexible (libertad para la contratación y el retiro de trabajadores). En ese caso, las tasas de creación y de destrucción de empleo aumentarían, aunque con un crecimiento neto positivo del empleo formal. (pág. 8)

Asimismo, los niveles de informalidad son aún más altos en términos de legalidad de acuerdo al Instituto Nacional de Estadísticas, en 2012 solamente el 31% de la población estaba ocupada asalariada y trabajaba en el sector urbano, y el 16% de la total, tenían empleos estables. El 41% de los asalariados contaban con aguinaldo de navidad, esto es, un 30% del total de los trabajadores. Los cotizantes a las AFP eran el 35% de los asalariados, y la población que tenía seguro de salud era igualmente baja. Por último, la población ocupada en “empleos de calidad” ascendía a apenas el 15 % de la población ocupada asalariada y al 8.2 % de la total: por tanto, el 85% de los asalariados no contaba con fuentes laborales amparadas por la norma.

Por lo que, la baja absorción de empleo en Bolivia durante la última década indica que es muy difícil que el mercado, con las actuales condiciones, permita a los trabajadores mejorar sus condiciones de vida, por lo que la regulación y su institucionalidad del mercado laboral debe abordarse con prioridad toda vez que la legislación laboral amerita un estudio especial, por su rol en el costo del trabajo y su influencia para la toma de decisiones de un profesional en continuar capacitándose.

En este entendido, el Estado mediante la Ley General del Trabajo ha tratado de regular el mercado laboral, sin embargo, la cobertura no engloba a todo el sector trabajador toda vez que en Bolivia existe un nivel alto de informalidad respecto al mercado formal, por lo que el presente trabajo de investigación busca identificar la existencia de beneficios por realizar un curso de posgrados, considerando entre ellos mejores oportunidades laborales e incrementos de ingresos económicos ante un mercado laboral con evidente falta de regulación.

## **1.2. Estado del Arte**

Los estudios sobre economía de la educación han tomado mayor relevancia en los últimos tiempos, tanto en la investigación como en la docencia universitaria y se ha convertido en una necesidad importante para una buena toma de decisiones tanto en forma general como individual. Para la investigación propuesta se ha buscado información de documentación

referida al tema a fin de identificar el estado de la temática abordada a nivel mundial, Latinoamérica y en Bolivia en las World CAT, Google Académico y Repositorio UMSA.

### **1.2.1. Investigaciones a Nivel Internacional**

Salamanca (2010) en su documento “Estimación de la tasa de retorno a la educación”, investiga como la inversión en capital humano influye en la trayectoria del ciclo de vida de la relación ingreso edad y elabora una función de ingreso que explica el salario real de un trabajador en función de sus años de escolaridad y de otras características, su principal objetivo es calcular la tasa de retorno de la educación en función al ingreso. El método utilizado fue deductivo mediante la aplicación de técnicas de minería de datos, se identifican las características de los estudiantes, se determinan los factores que inciden en el proceso de titulación. Los resultados señalan que las personas que poseen estudios universitarios devengan mayor salario promedio que el que obtiene una persona sin estudios. Y recomienda que es importante que la población y el Estado salvadoreño inviertan en educación, y en favorecer la creación de empleos para la inserción laboral de esta población. (pág. 2)

Gomero (2005) en su investigación “Cómo medir la rentabilidad de la inversión en educación: una nota académica basada en el VAN Y LA TIR”, se planteó identificar una herramienta estadística para tomar decisiones respecto a si es coherente realizar gastos monetarios en inversión direccionado a la educación superior, buscó medir la rentabilidad de la inversión en educación, mediante un enfoque netamente teórico de tipo macroeconómico para pasar a desarrollar y explicar su rentabilidad en términos del Valor Actual Neto y de la Tasa Interna de Rentabilidad con la aplicación de técnicas de estimación de funciones de ingreso laboral. Llegó a la conclusión de que la educación es prioridad indispensable para que un país logre su crecimiento y desarrollo económico, cuyo resultado se visualizará a largo plazo. Asimismo, sugirió la evaluación de invertir en capacitaciones apoyándose en la teoría microeconómica y financiera como un instrumento importante para tomar decisiones en este campo. (pág. 4)

Barrera (2013) en su investigación “El retorno de la inversión individual en la Educación Superior Privada en México”, planteó que la tasa de retorno individual contrasta los costos por la preparación profesional con los beneficios futuros, buscó determinar una herramienta que permita la buena toma de decisiones tanto en forma general como individual en educación superior, mediante el método de investigación exploratorio a través de la obtención de datos y entrevistas. Sus resultados determinaron que las universidades privadas tomaron un papel importante, con un crecimiento acelerado en los últimos años, pero muy cuestionado en cuanto a la calidad académica y pertinencia con el mercado laboral. Por lo cual, propone analizar el comportamiento del rendimiento individual por género con relación a la pertinencia de la oferta académica.

### **1.2.2. Investigaciones sobre el Retorno de la Inversión en Educación Superior en Latinoamérica**

Pantoja (2010) en su investigación “Rentabilidad de la inversión en educación, beneficios privados y sociales”, planteó que los efectos de la educación en el individuo y en la sociedad deben ser de interés primordial del análisis económico, busco demostrar que la magnitud de la tasa de retorno privada o social puede ser calculada a partir del principio básico de coste beneficio. El método de investigación utilizado fue la inducción analítica mediante entrevistas, de los cuales los resultados señalan que la tasa de retorno de la educación para Santiago de Cali, en el periodo entre 1988 y 2000, fue de 11% y 14%, con un promedio de 12.7%. Por tanto, concluye que la perspectiva económica de la inversión en educación necesita Relacionar el que hacer institucional de la escuela y el movimiento pendular del mercado laboral para evitar acuñar la frase de que la inteligencia es económica.

Yamada (2007) en su investigación “Retornos a la Educación Superior en el Mercado Laboral:”, analiza la comparación de los beneficios entre realizar una carrera superior universitaria o no universitaria y si este aumenta los ingresos esperados del individuo en el complicado mercado laboral peruano, evaluó el esfuerzo de inversión individual, familiar y como sociedad en su conjunto en educación superior, mediante el método de

investigación analítico y comparativo. Por lo cual sus resultados señalaron que la rentabilidad real de la inversión en educación universitaria tanto privada como social resulta comparable con rentabilidades esperadas en otros sectores financieros y económicos. En este entendido, propone identificar a la reforma de educación superior no universitaria como prioridad de política pública puesto que no está generando suficiente rentabilidad ni pública ni privada, de acuerdo a los resultados agregados de las encuestas nacionales de hogares.

Amestica (2014) en su investigación “Retorno de la Educación Superior en Chile, efecto en la movilidad social a través del estimador de diferencias en diferencias”, buscó identificar el efecto del Rediseño de la Malla Curricular a los Egresados y Titulados. El objetivo de la investigación es medir la variación en los ingresos como resultado de la adquisición de un cierto nivel educativo o del incremento de un año de escolaridad, mediante el método de investigación fue exploratorio un grupo que técnicamente es el que recibe educación superior (experimento) y el otro grupo, que no recibe educación superior (grupo control o no tratado), se compararon en dos periodos de tiempo y se calculó porcentualmente, la diferencia de ingresos entre los individuos que recibieron educación superior respecto a aquellos que no recibieron y que estadísticamente, son comparables. Los resultados determinaron que el incremento en el nivel de ingresos autónomos de los individuos beneficiados por la política o premio de la obtención al título de educación superior, expresado en términos porcentuales, es el equivalente a un 31,47%, superior al incremento que registran los individuos del “grupo no tratado”, entre los momentos previos y posteriores de aplicado el beneficio.

### **1.2.3. Investigaciones en Bolivia**

Escalante (2013) en su investigación “Los Retornos de la Inversión en Capital Humano en Bolivia”, identificó cuáles son los factores socioeconómicos individuales determinantes de la situación laboral en términos de ocupación y salarios, y si el mercado laboral en Bolivia se debe a una reducida oferta de trabajadores calificados, lo que da lugar

a que los retornos sean comparativamente más bajos. El método de investigación fue un estudio descriptivo en una universidad pública y estatal a través de una encuesta a egresados de cinco generaciones. Los resultados señalan que los retornos de la inversión en capital humano en Bolivia se encuentran condicionados por variables socioeconómicas asociadas con fundamentalmente con la discriminación de género, etnia y localización geográfica, por lo cual propone un análisis de los factores discriminatorios socioeconómicos y el sesgo de selección juegan en contra de los retornos de los estratos inferiores.

Villarroel (2011) en su investigación “¿La Educación todavía paga? La Disminución en los Retornos a la Educación en la Bolivia Urbana”, se plantea porque el retorno a la educación ha disminuido significativamente durante la última década, buscó analizar los cambios en el tiempo en la relación entre educación individual e ingresos. El método de investigación fue inducción analítica mediante entrevistas a profundidad a asesores escogidos y mediante el cálculo de la Tasa Interna de Retorno, sus resultados muestran una caída en el retorno promedio a la educación y en la curvatura de los años de educación a partir del año 2006 y la distribución relativa de las personas por año de educación nos muestra que no ha existido un gran cambio en la distribución durante el periodo de análisis con un ligero aumento en personas con 12 y 17 años de educación. Para una continuidad a la investigación propuso trazar las bases de un estudio en las causas de la disminución en los retornos a la educación.

Gallardo (2016) en su investigación “Juventud, educación y mercado laboral”, se plantean identificar características de la inserción laboral de los jóvenes durante la última década y se exploran los planteamientos teóricos que intentan explicarla, busco estimar la tasa de retorno de la educación y se analiza su evolución en el período 2005-2014, de tipo no experimental longitudinal utilizando mediante encuesta de hogares. Los resultados señalan que una depreciación de la educación, se puede afirmar que la mejora en el nivel educativo de la población no se tradujo en un incremento significativo de la productividad ni de los ingresos de los trabajadores. Por lo cual considera desarrollar políticas destinadas



a fortalecer de la capacidad de absorber tecnología por parte de las pequeñas, medianas y grandes empresas, y mejorar los sistemas de educación y capacitación para orientarlos y vincularlos más con el aparato productivo.

Revisada la situación de estado de la investigación se infiere que el efecto de la educación sobre el desarrollo económico tradicionalmente ha sido medido a través del método de la Tasa Interna de Retorno de la educación como principal factor determinante de la variación de los ingresos. Asimismo, se ha identificado, que los documentos encontrados están direccionados a la inversión en educación superior para obtener un título de licenciatura, en la investigación propuesta se busca determinar la variación de ingresos que tienen los profesionales al realizar un diplomado en Educación Superior.

Finalmente, el trabajo de investigación tiene la motivación central de identificar el grado de afectación en los ingresos económicos de los profesionales que realizaron el posgrado en Educación Superior, y como mejoró las oportunidades laborales. Asimismo, encontrar otros factores que podrían coadyuvar a impactar positivamente en el retorno de la inversión en educación superior en posgrados.

### **1.3. Planteamiento del Problema**

El proceso de globalización económica, la interdependencia mundial y la conformación de bloques regionales constituye el nuevo contexto internacional en el que deben operar las instituciones de educación superior, con todos sus desafíos y oportunidades. Para que la educación en general y la educación superior en particular puedan cumplir con los nuevos roles que demanda la sociedad del conocimiento, éstas deben constituirse en la inversión prioritaria del país. Un nuevo pacto social entre gobiernos, sociedad e instituciones de educación superior deberá llevar a la definición de una política de Estado que haga viable las transformaciones estructurales que se demandan con una visión de largo alcance.

En muchos países relativamente ricos, así como en las naciones en desarrollo, existe un desempleo considerable de los graduados. Sin embargo, sigue siendo un hecho constatable que a mayor escolaridad de las personas, las posibilidades de empleo aumentan, y que la cuota de desempleo entre los egresados de educación superior es evidentemente más pequeña que la del total de la fuerza de trabajo en la mayor parte de los países. Si un individuo decide maximizar su bienestar, la educación es un medio necesario más no suficiente, el solo hecho de asistir a la escuela no garantiza la elusión de un fallo de mercado; el entorno sociocultural, la geografía, la institución educativa y el crecimiento económico inciden directamente en el retorno esperado.

Por otro lado, los jóvenes profesionales en todas las épocas han tenido que hacer frente a cambios y a nuevas situaciones coyunturales, pero las tensiones a las que se enfrentan actualmente les plantean importantes desafíos para identificar oportunidades laborales, con mercados de trabajo cada vez más impredecibles. Actualmente, los datos e interpretaciones plausibles que relacionan la inversión en capital humano con la calidad del retorno económico aceptan que la educación tiene valor positivo para la economía de un país, pero no es tan sencillo determinar una relación causal entre educación y empleo.

La educación, como cualquier otra inversión económica, tiene rentabilidad esperada; la magnitud de la tasa de retorno privada o social puede ser calculada bajo el principio básico de coste-beneficio o las famosas ecuaciones de Mincer. Sin embargo, el efecto de la educación en los ingresos es muy importante, existe consenso en que los títulos académicos tienen un impacto más fuerte en los ingresos en países desarrollados con mercados laborales sólidamente estructurados y respaldado por un marco normativo, pero que ocurre en países en desarrollo o países pobres donde no existe información concreta de la influencia de realizar posgrados en educación superior sobre la distribución ocupacional considerando que los salarios del sector académico y científico experimentan una fuerte caída debido a la recesión económica de muchos países latinoamericanos, surge como interrogante si esa caída real de las remuneraciones refleja un "desacople" de los vínculos entre educación superior y empleo. En el presente trabajo de investigación se

busca identificar si los profesionales que optan por realizar posgrados, tienen probabilidad de percibir mejores ingresos.

El estudio de investigación se realizará en profesionales que realizaron el Diplomado en Educación Superior entre las gestiones 2013 al 2017 en Centro Psicopedagógico y de Investigación en Educación Superior (CEPIES) en la ciudad de La Paz, Bolivia.

#### **1.4. Preguntas de Investigación**

##### **1.4.1. Pregunta Central**

¿Cuál es la incidencia económica de la inversión del Diplomante en Educación Superior de las gestiones 2013 al 2017 en sus ingresos actuales?

##### **1.4.2. Preguntas Secundarias**

¿Cuáles son los factores que inciden en el retorno de la inversión del Diplomante de Educación Superior?

¿Cuántos profesionales que realizaron el Diploma en Educación superior desempeñan la labor docente?

¿Cuáles son las condiciones del mercado laboral para la inserción de un Diplomante en Educación Superior?

#### **1.5. Objetivos**

##### **1.5.1. Objetivo Central**

Determinar la incidencia económica de la inversión del Diplomante en Educación Superior del CEPIES que realizaron el programa entre la gestión 2013 al 2017 en sus ingresos actuales.

##### **1.5.2. Objetivos Secundarios**

- Diagnosticar los factores que inciden en el retorno de la inversión de los profesionales que realizaron el Diplomado en Educación Superior del CEPIES entre la gestión 2013 al 2017.

- Cuantificar la cantidad de profesionales que realizaron el Diploma Educación Superior en el CEPIES entre la gestión 2013 al 2017 que desempeñan la labor docente, en relación a la cantidad total de los profesionales que concluyeron el programa.
- Identificar las condiciones del mercado laboral y sus características que inciden en el ejercicio de la Docencia para los profesionales que realizaron el Diplomado de Educación Superior en el CEPIES entre la gestión 2013 al 2017.

## **1.6. Justificación**

### **1.6.1. Justificación Social**

La investigación considera abordar la inversión en educación superior realizada por los diplomantes y el impacto de este en sus ingresos laborales que se refleja en las perspectivas profesionales, por lo cual se examina las condiciones del mercado laboral y su regulación en Bolivia, lo cual proyectará procesos de desarrollo socioeconómico, considerando la realidad demográfica y del mercado laboral actual. Por lo que el trabajo coadyuvará a identificar las condiciones sociales en las cuales realizar el Diplomado en Educación Superior mejora las condiciones de un profesional.

### **1.6.2. Justificación Legal**

La burocracia estatal, el contexto político-legal y la carga formal de impuestos y regulación laboral son los factores que limitan en mayor medida a la oferta laboral y no da posibilidad de expansión y crecimiento profesional a los oferentes de su fuerza de trabajo. Asimismo, la falta de especificación en la legislación y regulación del mercado laboral en Bolivia, hace hincapié a la necesidad de la investigación, en la cual se busca identificar qué tan beneficioso es invertir en cursos de posgrados para un profesional que busca mejorar sus ingresos y percepciones laborales bajo las características del mercado laboral en Bolivia.

### **1.6.3. Justificación Económica**

El análisis de los resultados de profesionales encuestados de las gestiones entre el 2013 al 2017, permitirá observar las tendencias de las variables y relaciones analizadas, y utilizarlas en la formulación de las políticas de desarrollo laboral en el largo plazo. Asimismo, los resultados de la investigación permitirán conocer cuantitativamente y a nivel local los beneficios de invertir dinero y tiempo en realizar un diplomado en educación superior por profesionales que están en busca de ampliar sus perspectivas profesionales. Además, la investigación proporciona los riesgos y problemas económicos que implica un mercado laboral no bien estructurado y su influencia negativa en la remuneración salarial.

### **1.6.4. Justificación Académica**

La educación es un tema clave para el desarrollo nacional, pues se trata de un factor de ascenso económico y social. Los diversos conceptos y metodologías utilizadas para analizar las cuestiones respecto a la inversión realizada por profesionales en cursos de posgrados, permite proponer una nueva línea de investigación a desarrollarse, debido a que solo se ha identificado documentos relacionados a investigaciones de inversión pública en educación e inversión privada en pregrado. Además, en países desarrollados nace la nueva concepción de la sobreeducación como un factor del desajuste laboral.

## **1.7. Relevancia, Pertinencia y Factibilidad**

### **1.7.1. Relevancia**

El mercado actual requiere competencias calificadas de los profesionales y frente a la oferta disponible, cada vez se tienen nuevos candidatos, con más maestrías (incluso con doctorados), mayor especialización, más idiomas, más globales y generalmente de menor precio relativo. Esto hace del campo profesional un mundo extremadamente competitivo donde la competencia adquiere una escala internacional y donde solo parece haber espacio

para retener a los mejores. El retorno a la educación se da como resultado de la interacción de la oferta y la demanda de trabajo, por lo que la investigación es de gran relevancia para identificar los principales factores que influyen en el retorno de la inversión de realizar cursos de posgrados, específicamente el Diplomado en Educación Superior del CEPIES.

### **1.7.2. Pertinencia**

A partir de una revisión de los indicadores macroeconómicos de los últimos años y las situación socioeconómica de las principales economías, es evidente que la economía no crece a niveles adecuados, en relación al crecimiento poblacional, viéndose incapaz de generar los empleos que se requieren para que el mercado de trabajo pueda absorber los profesionales que cada año egresan de las instituciones de educación superior y posgrados, lo que ha generado el fenómeno de la sobreeducación que a su vez genera el subempleo, cada vez son más los países que se enfrentan a este fenómeno por las restricciones de la estructura de sus mercados laborales

En ese contexto, la educación continua, posgrados, especializaciones, entre otros, forman parte de la política educativa, encaminada a la búsqueda de una mayor calidad en la formación, por lo que la investigación es pertinente en el orden en el cual se busca identificar si existe beneficio por invertir en educación superior, dadas las condiciones laborales actuales en la ciudad de La Paz para un profesional que realice el Diplomado en Educación Superior.

### **1.7.3. Factibilidad**

Las últimas décadas de los mercados de trabajo han estado enmarcadas por un crecimiento acelerado del esfuerzo formativo de la población que busca empleo, basando sus aspiraciones y expectativas en la teoría neoclásica del capital humano que premia pecuniariamente el mayor nivel de formación académica. Por otro lado, el incremento desmesurado de la oferta educativa, enfrentado a una demanda laboral casi inelástica, ha rebatido la posibilidad de obtención de premios para las credenciales de conocimiento.

Esta situación ha significado la ruptura del paradigma neoclásico del mercado de trabajo, demostrándose que la continua expansión de la educación superior constituye un despilfarro o una incorrecta asignación de recursos de los individuos y de la sociedad en general. (Gutiérrez, 2017)

Los programas de posgrado son de orientación profesionalizante, por su parte, tienen como propósito la profundización de conocimientos y competencias en un área o campo profesional, generalmente en términos de especialización en un dominio o conjunto de dominios dentro de dicha área o disciplina, entonces invertir en realizar cursos de posgrado está asociado a la especialización y experiencia previa de los profesionales, en este entendido la investigación es factible toda vez que la información es obtenida de los profesionales que realizaron el curso de posgrado en Educación Superior en la ciudad de La Paz.

---

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**



## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Marco Conceptual**

##### **2.1.1. Educación**

Según Gorostiaga (2013, págs. 95-96), la educación es un continuo que no puede separarse en partes, ni fragmentar en subsistemas por estar intrínsecamente conectados. La educación es un fenómeno holístico que requiere ser tratado como un todo para obtener la sinergia y el efecto multiplicador de cada una de sus partes en el continuo educativo.

“La educación es el más humano y humanizador de los empeños, manifestando la importancia y relevancia social de quienes practican la docencia, que son personas que dignifican y se dignifican en el desarrollo de la función cognitiva del permanente acto educativo”. (Savater, 2001, pág. 95)

Para fines de la investigación, se considera educación como el conjunto de todos los efectos procedentes de personas, de sus actividades y actos, de las colectividades, de las cosas naturales y culturales que resultan beneficiosas para el individuo despertando y fortaleciendo en él sus capacidades para que tener mayores conocimientos.

##### **2.1.2. Sobreeducación**

Se entiende por sobreeducación el hecho de poseer un nivel educativo que excede las necesidades del puesto de trabajo. Sobreeducación es sinónimo de infraocupación. Concretando algo más, se produce sobreeducación cuando el esfuerzo educativo no recibe suficientes compensaciones económicas ni sociales en el mercado laboral. Tal situación, en principio, es consecuencia del aumento del nivel educativo de la población demandante de empleo, mucho más acusado que el de las necesidades educativas o técnicas de la oferta de empleo (Arribas, 2007, pág. 23).

El fenómeno de sobreeducación o sobrecualificación, se refiere al nivel de competencias del trabajador y el requerido por su empleo, es resultado de decisiones individuales de aceptación racional de empleos que requieren menos educación de la poseída, a razón de fricciones temporales en el mercado de trabajo (A.Silles & J.Doltona, 2008, pág. 5).

De acuerdo al documento de investigación, la sobreeducación es el fenómeno de la sobrecualificación en relación a las características que demanda el mercado laboral.

### **2.1.3. Profesional**

Según Rios (2018) los profesionales son un segmento social que nunca alcanzó el estatus de clase media que le prometieron y a cambio vive contemporáneamente condiciones cada vez más cercanas al obrero. (Pág. 2)

Por profesión se entiende “la peculiar especificación, especialización y coordinación que muestran los servicios prestados por una persona, fundamento para la misma de una probabilidad duradera de subsistencia o de ganancias” (Weber, 1987, pág. 111).

En el presente documento, profesional se definirá como una persona que desempeña funciones en el mercado laboral de tiempo completo a una ocupación que constituye su principal fuente de ingresos.

### **2.1.4. Docencia**

La docencia es una profesión que deviene en el otorgamiento de un servicio clave para el Estado, surge la necesidad de distinguir lo que define a todo profesional de la enseñanza; es aquí donde el perfil docente toma lugar como el referente bajo el cual se expresa el conjunto de características que determinan lo que el docente, como profesional, debe llevar a cabo en su labor de enseñar. (Martinez & Lavin, 2017, pág. 11).

Para fines de la investigación, se asume que el desempeño docente es uno de los principales elementos que contribuyen a elevar la calidad de la educación, antes de hablar de una valoración al desempeño docente, es necesario acotar que se entiende por desempeño, lo cual implica definir sus alcances y limitaciones, como un profesional que enseña y comparte conocimientos a otras personas.

### **2.1.5. Posgrado**

Según Sánchez (2008), los posgrados son consecuencia de requerimientos demandas más exigentes y sofisticados del desarrollo económico, social y cultural compelen cada vez más a los egresados de programas de primer nivel en educación superior a procurar la ampliación y/o profundización de sus conocimientos y capacidades por vía de programas de superación profesional, a través de la educación continua avanzada o por vía de programas formales. (Pág. 329)

En la investigación se señala al Posgrado como los programas en sus distintos niveles la primera de ellas fundamentalmente académica, la segunda, fundamentalmente profesionalizante. Conocimientos adoptados después de los cursos de pregrado.

### **2.1.6. Diplomado**

Los diplomados son cursos largos preparados con la finalidad de afianzar conocimientos en áreas donde las necesidades de la sociedad lo ameritan. Con la ventaja de la flexibilidad por las diversas modalidades que se le pueden presentar a los interesados (Andrade, Nava, & Valverde, pág. 59).

Entonces se podría decir que los diplomados son programas de educación no formal o cursos de estudio no conducente a la obtención de títulos ni grados académicos, que tienen como objetivo profundizar y/o actualizar en temas específicos del área de conocimiento.

### **2.1.7. Educación Superior**

Para Vargas (2001), la educación superior es una concepción de la educación, como un proceso permanente a lo largo de la vida, que involucra a la persona de manera integral y que se relaciona con cualquier tipo de actividad productiva en el ser humano, como un elemento esencial en la marcha de la civilización. (Pág. 40)

Por lo que surge a raíz de las necesidades de actualización de conocimientos y capacidades en el tiempo, materializadas por medio de diferentes dinámicas de capacitación, de manera presencial, a distancia o virtuales, que abren mayores oportunidades laborales.

### **2.1.8. Inversión**

La inversión se refiere al monto de gasto destinado a la adquisición de nuevos equipos de producción y nuevas construcciones productivas, medido en forma apropiada a precios constantes (Gitman & Joehnk, 2009, pág. 3).

Para los fines de la investigación, la inversión desde un punto más financiero es un instrumento en el que se depositan fondos con la expectativa de que genere ingresos positivos y/o conserve o incremente su valor.

### **2.1.9. Salario**

El salario según Castro (2019) se entiende por salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, en dinero o en especie, o los períodos de descanso computables como de trabajo. (Pág. 10)

Se considera el salario es una contraprestación que recibe el trabajador a cambio del trabajo realizado para un empleador, la cuantía se establece en el contrato de trabajo.

### **2.1.10. Ingresos**

Para definir los ingresos se explica que en un periodo cualquiera un empresario ha obtenido recursos por la venta de cierta cantidad de productos terminados, habrá gastado o comprado otros productos para ello, y puede que conserve un stock de producción no terminada o terminada pero no vendida. El ingreso del empresario sería entonces lo obtenido por las ventas más lo que aún conserva, menos lo gastado o consumido. (Samuelson & Nordhaus, 2010, pág. 158)

En este entendido, el ingreso a ser la cantidad de recursos monetarios, dinero, que se asigna a cada factor por su contribución al proceso productivo. Para la investigación se refiere al ingreso como sueldos y salarios, renta, dividendos, regalías, utilidades, honorarios, dependiendo el factor de producción que lo reciba: trabajo, capital, tierra, etc.

### **2.1.11. Inserción Laboral**

La inserción laboral es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad, Cabe mencionar, que los factores de la empleabilidad son aspectos que se pueden mejorar y adaptar por el demandante, igualmente requieren de esfuerzo, trayectoria y eficiencia pero los aspectos que integran la ocupabilidad son ajenos al demandante y están mediados por elementos exógenos caracterizándose como impredecibles a causa de su composición, teniendo ventajas y desventajas dependiendo del contexto. (Pérez, 2007)

Para fines de la investigación, la inserción laboral es la empleabilidad del capital humano de acuerdo a sus competencias profesionales las cuales responden al objetivo de obtener un empleo.

#### **2.1.12. Retorno**

El retorno de la inversión es lo que se recibe como ingresos corrientes y/o incremento de valor, es decir que el dinero invertido en una cuenta de ahorro proporciona ingresos corrientes en la forma de pagos periódicos de intereses. Se espera que una acción ordinaria comprada como una inversión incremente su valor desde el momento de su adquisición hasta el momento de su venta. (Gitman & Joehnk, 2009, pág. 3).

En este entendido se para fines de la investigación, se entiende por retorno, la recuperación de la inversión realizada en un momento dado.

### **2.2.Marco Teórico**

#### **2.2.1. Teorías del Mercado de Trabajo**

En la economía clásica Adam Smith y David Ricardo eran los máximos representantes, y se identificaban con una economía política basada en el capitalismo. Smith en su obra criticó el mercantilismo y desarrollo su idea de que el mercado se basa en una competencia perfecta, en la que el estado no debe intervenir en el funcionamiento de los mercados, ya que, por medio de una "mano invisible", se pensaba que sería capaz de autoregularse y generar bienestar para todos. A la vez, propuso que la clave del bienestar social está en el crecimiento económico, que se consigue a través de la división del trabajo, surgió así, la especialización del trabajo, reduciendo así, los costes de producción. Mientras, David Ricardo también quería explicar a través de la teoría del valor que la dinámica de la

economía en los mercados y los salarios es el precio que hay que pagar a los agentes económicos por su trabajo.

Según la teoría de Keynes, la idea que subyace que cuando existe desempleo masivo en el mercado de trabajo, la disponibilidad de los trabajadores sin empleo debe reducir los salarios hasta el punto de que algunos no estarían dispuestos a trabajar (por lo que se reducirá la oferta de mano de obra) y que las empresas estarían dispuestas a aumentar su plantilla a medida que el menor costes a pagar (el salario) hicieran rentable la contratación. La principal innovación de Keynes consistió en afirmar que el desempleo puede deberse a una insuficiencia de la demanda y no a un desequilibrio en el mercado de trabajo.

Según Carlos Marx en su libro el Capital I, las personas desocupadas en lo que se llamaba el “ejército industrial de reserva”, que significaba, en resumen el conjunto de personas que aspiraban a un puesto de trabajo que mediante su oferta permanente presionaban a la baja los salarios”, por lo que una sobrepoblación obrera es el producto necesario de la acumulación o del desarrollo de la riqueza sobre una base capitalista, esta sobrepoblación se convierte, a su vez, en palanca de la acumulación capitalista y esta existencia permanente de esta reserva llevaba en tendencia a reducir los salarios hasta el nivel de subsistencia, en la que se da origen a una relación estructural propia del capitalismo entre salario y empleo.

De acuerdo a la teoría Neokeynésiana, la teoría de los salarios de eficiencia explica el efecto que tiene que los gerentes de determinadas organizaciones utilicen los incentivos salariales, para que este salario sea mayor que el de la media, y así conseguir que la productividad de los trabajadores aumente. Esta productividad laboral viene reflejada en los altos salarios que se pagan a los trabajadores. Con el objetivo de que los empleados realicen el máximo esfuerzo, el empleador va a pagar al trabajador un salario superior al de la media. Este salario más elevado que el de otras empresas se denomina salario de

eficiencia. El asalariado pondrá entonces todo su empeño y realizará las tareas con el máximo esfuerzo para conservar su empleo.

De la revisión realizada de las diferentes escuelas del pensamiento económico referido al Mercado de Trabajo, es necesario resaltar las posturas principales para el documento de investigación entre las cuales podemos señalar que es necesario un nivel de desempleo para evitar el alza de salarios evitando generar mayor desempleo, por otro lado la remuneración salarial debe ser de acuerdo a las cualidades del empleado para incentivar a ser más eficiente en su trabajo.

De acuerdo al Banco Mundial (2000), con la globalización económica y los cambios institucionales que han permitido la más amplia movilidad de las empresas y capitales, los términos del comercio han cambiado sustancialmente, del inter al intraindustrial, alcanzando el comercio de componentes y la subcontratación, la tercera parte del comercio mundial durante los años noventa según el libre comercio ha permeado con fuerza las decisiones públicas sobre la educación superior, especialmente en lo que se refiere a la orientación de los planes y programas de estudio y su influencia en la formación profesional. (Pág. 23)

Sin embargo, estas orientaciones globales han dejado de lado la importancia de los desarrollos locales, principalmente en materia de instituciones adecuadas a la asimilación de mejores prácticas. Esto es particularmente cierto en el caso del ascenso del mercado como principio regulador, no sólo de los intercambios económicos, sino de la forma de pensar y actuar de las sociedades modernas y sus instituciones formadoras. El mercado como relación social que permite y regula los intercambios entre los agentes económicos y sociales, sostiene su eficiencia con la acción voluntaria; es decir, en la capacidad de elección de los agentes frente a una gama de opciones percibidas. (Ruiz, 2000, pág. 45)



Estudios empíricos como el de San Segundo y Petrongolo (2000) relevantes indican que en un primer momento, con el crecimiento de la gratuidad de la enseñanza, la demanda por educación superior abate los costos y facilita la decisión de estudiar. Sin embargo, ante una expansión limitada de las oportunidades educativas y señales de mercado de beneficios futuros negativos, las decisiones de estudiar se asociarían más con el nivel educativo y la posición económica de los padres de familia, destacando la necesidad de otro tipo de atenciones compensatorias a los demandantes de educación superior, de acuerdo con sus rendimientos escolares, origen social y expectativas. (Pág. 445)

En Knight (1979) se observó la coexistencia en la economía de puestos laborales con sensibilidad productiva diferente a la heterogeneidad del capital humano del trabajador. Piori (1973) por su parte, planteó la preexistencia de una estructura del mercado laboral, independiente de las decisiones del trabajador y en el que la educación aparece sólo como un insumo necesario para acceder a ciertos puestos o para escalar posiciones en el segmento estructurado del mercado de trabajo. Esto se desprende de considerar sólo el ingreso laboral y el efecto que la educación ejerce sobre su nivel. Pero si se evalúa la manera en que la educación incide en la decisión de las personas en lo atinente a su empleabilidad y a su salario de reserva. (Pág. 345-348)

En los modelos críticos al enfoque del capital humano se enfatiza la importancia del puesto laboral en contraposición a la persona que lo ocupa. Se desprende entonces que existen puestos con calidad diversa, puestos buenos y malos, a juzgar por atributos que no siempre pasan por lo estrictamente monetario, o para los cuales, lo monetario no resulta la propiedad más importante del puesto laboral.

### **2.2.2. Teoría del capital humano**

El término “Capital Humano” surge con Adam Smith durante (1790) en su libro “Investigación de la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones” en donde él cita las

razones por las cuales varían los salarios señalando que varían los salarios del trabajo por la facilidad, o dificultad, y más o menos coste en el aprendizaje de un oficio. Cuando se construye una máquina muy costosa, debe esperarse que la obra extraordinaria que con ella haya de hacerse pueda reemplazar, antes de gastarse o maltratarse, el capital invertido por lo menos en ella con las ganancias regulares u ordinarias. Un hombre educado a expensas de mucho trabajo y tiempo, en cualquiera de aquellos oficios que requieren una destreza y pericia extraordinaria, debe compararse a una de estas costosas máquinas. (Pág.457)

De acuerdo a la investigación propuesta por Acevedo, Montes, Vazquez, Villegas, & Brito (2007), la idea de la educación como capital humano, a pesar de estar presente en la literatura económica desde Adam Smith, quien reconoce la importancia de las habilidades personales en la determinación de la riqueza de los individuos y las naciones, es introducida formalmente en la década del 1960, destacándose trabajos como el de Schultz y Becker, quienes definen el capital humano como la suma de las inversiones en educación, entrenamiento en el trabajo, migración o salud que tienen como consecuencia un incremento en la productividad de los trabajadores. Ambos pensadores conciben la formación de los individuos como un proceso de inversión en el que la mayor capacitación se traduce en mayor productividad y, en consecuencia, en mayores salarios.

La teoría del capital humano es la primera corriente en desarrollar de manera detallada la relación causal entre la educación y los salarios; sostiene que al aumentar la formación del individuo se consigue aumentar su productividad, lo que a su vez se ve reflejado en un aumento en los ingresos percibidos.

En palabras de Schultz la inversión en capital humano permite a las personas aumentar su espacio de opciones, su bienestar. Las otras inversiones en capital humano son la formación en el trabajo, el cuidado de la salud, las migraciones y la búsqueda de información sobre precios y remuneraciones. Para la visión del capital humano, la

educación es un capital y la decisión de educarse es, para el agente, una decisión de inversión, dado que en el proceso pueden detectarse costos y beneficios y, por tanto, calcularse una rentabilidad para este tipo de actividad.

Asimismo, Schultz, define y afirma que la educación es un acto de inversión más que un gasto de consumo, dado que los conocimientos acumulados sumados a ciertos componentes adicionales como la salud, las habilidades personales innatas y las aptitudes adquiridas en el seno familiar, entre otras, representan el principal activo que posee una persona, constituyen un motor para la productividad en el trabajo y, en este sentido, generan mayores ingresos.

Según Becker, quien populariza el término educación y lo define como el conjunto de las capacidades productivas que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos. Las premisas básicas de este enfoque indican que a medida que una persona acumula un mayor número de años de escolaridad, su productividad también será mayor, situación que se verá reflejada en mejores puestos y mayores remuneraciones, pues los ingresos son equivalentes a su productividad marginal. La distinción entre educación general es útil a todas las empresas y por lo general se adquiere en la educación escolarizada, en la educación específica se incurre en un gasto por parte del trabajador o la empresa, siendo quien realiza el gasto el que espera obtener los beneficios de éste.

Pero, fue Mincer (1974) el responsable de desarrollar el trabajo empírico sobre la relación entre capital humano y distribución personal de ingresos, así como el concepto de tasa de rentabilidad de la educación. Específicamente, Mincer postula un modelo construido sobre identidades contables, en el que supone que la tasa de retorno del capital humano es constante para todos los niveles educativos, y que un individuo que va a la escuela dedica todo su tiempo a educarse. (Pág.136)

La diferencia entre los salarios de un trabajo de mucho talento y de otro más común, está fundada en este principio. Smith hace referencia a los retornos que obtendrían los individuos al especializarse en un determinado oficio, y deja sentadas las bases para el desarrollo de la teoría del capital humano que surge a mediados de la década de los cincuenta e inicios de los sesenta, con estos antecedentes se desarrollan modelos que relacionan el nivel de ingresos con los años de educación.

En base a los estudios realizados por Addison & Siebert (1997), desarrollan un modelo básico de inversión en capital humano y analizan los factores tenidos en cuenta por un individuo al decidir si se educa un año más. Su análisis se centró en los trabajadores, en un contexto de pleno empleo. Según el estudio la regla de comportamiento del individuo al tomar en consideración la decisión de educarse un año más es la siguiente: “en el equilibrio, se invertirá en educación hasta el punto donde el valor presente de los ingresos futuros esperados exceda a los costos de educarse en una cantidad suficiente como para obtener una tasa de retorno aceptable”. (Pág.76)

El capital humano al estar ligado directamente al conocimiento adquirido en educación, capacitación y experiencia, debe ser útil para obtener beneficios económicos y aplicarlos en aras de desarrollar en los individuos actividades con eficiencia y máxima productividad. De lo cual, se infiere que los individuos que posean un título recibirán un salario más alto aunque el proceso educativo no indique nada sobre la productividad de los individuos. Asimismo, la teoría del capital humano considera que los mercados son totalmente eficientes y pagan a cada trabajador el valor de su producto marginal, independientemente del trabajo realizado; asimismo supone una conducta optimizadora por parte de las empresas al aprovechar totalmente los conocimientos y habilidades de sus empleados

El Capital Humano de Becker (1964) y el modelo de ingresos de Mincer (1974) nos señalan que las empresas ajustan sus mecanismos productivos frente al cambio en la oferta

relativa de la mano de obra con el fin de utilizar plenamente las capacidades de la mano de obra disponible. Además, postulan que, al trabajo se le pagará siempre su productividad marginal, por tanto, los salarios son el reflejo de sus productividades marginales individuales, las que serán determinadas por la acumulación de capital humano.

Estudios más actuales como Acevedo (2007), señalan que los primeros autores que dan relevancia al ser humano como componente fundamental en el desarrollo productivo de la industria y en el crecimiento económico son Solow y Denison señalan que la acumulación de conocimiento tiene dos funciones diferentes en el crecimiento económico, el progreso tecnológico puede ayudar a explicar el residual de Solow y permite que la formación de capital continúe creciendo; por su parte Denison en base a los estudios realizados en Estados Unidos llegó a la conclusión de que el crecimiento económico proviene y seguirá proviniendo de un aumento de la fuerza de trabajo, de más educación, más capital y del avance de los conocimientos. (Pág.124)

La teoría del capital humano se basó en la educación uno de los puntos importantes que explican el crecimiento y desarrollo de las personas a medida que aumenta los salarios y calidad de vida y de los países siendo promotora de la disminución de la pobreza, el desarrollo tecnológico y productividad. La educación hace parte esencial del desarrollo económico del país, debido a que la vinculación entre educación y progreso económico.

Según la teoría del capital humano la educación aumenta la productividad de los individuos y permite el acceso a un salario más alto. La educación como componente esencial, se puede obtener a través del individuo por sus propios medios o de las empresas las cuales invierten en capacitación de sus empleados para lograr mayor eficiencia y productividad en su trabajo. El segundo componente del capital humano, tener un buen estado de salud es tan importante como el nivel de educación dado que determinará el desempeño que el trabajador tenga en su trabajo y pueda generar una mayor retribución, también es un factor que alarga la vida útil del trabajador.

Según Garrido (2007), la nueva significación de las IES (Instituciones de educación superior) descansa en el fortalecimiento de la vinculación entre las universidades y el aparato productivo. El propósito implícito es hacer de las IES, el instrumento de la formación de los recursos humanos. La metodología de planeación que posibilitara coincidir el flujo de egresados con las necesidades del aparato productivo fue desarrollada por Herbert S. Parnes. Esta metodología es conocida con el nombre “Enfoque de la Mano de obra” y está basada en la “matriz insumo producto”. (Pág.172)

La educación es una de las actividades de las denominadas “inversiones en capital humano”, en la medida que generan costos monetarios y no monetarios e influyen en el ingreso futuro, tanto monetario como no monetario, aumentando los recursos de que dispone la gente. Entonces, la planeación educativa podía realizar un cálculo sobre las cantidades de individuos que con determinados perfiles profesionales podrían adaptarse a los requerimientos del aparato productivo; y sobre esa planeación, se podrían formar cuadros de capital humano que desempeñarían en determinados ciclos las ocupaciones existentes en el aparato productivo.

### **2.2.3. Teoría de Desajuste Educativo y Sobre educación**

De acuerdo con la teoría neoclásica, los cambios de población, llevan a un aumento desordenado del número de personas que invierten en educación, causando que las empresas no puedan cambiar rápidamente sus requisitos educativos, lo que puede provocar un desajuste estructural entre la oferta y la demanda laboral. La literatura empírica tiende a afirmar que los ingresos laborales devengados por los trabajadores, dependen de su capital humano acumulado como por las competencias desarrolladas dentro de la empresa, por lo tanto, si un trabajador esta sobre o infra educado tendrá una penalidad frente a los correctamente educados (Hartog, 2000)

La teoría del capital humano afirma que la educación conduce a mayores ganancias a través de su impacto en la productividad. A su vez, la vinculación entre la educación y la productividad se basa en la noción de habilidades. La educación, así como la capacitación formal y la experiencia laboral informal desarrollan o identifican habilidades que hacen que los individuos sean trabajadores más productivos (Becker, 1993).

La teoría de la competencia por los puestos planteada por Lester Thurow, postula que los empleadores se basan en características observables de las personas para contratarlas, siendo la educación la más común al proveer mejor información sobre el desempeño de los individuos. Así, indica que se contratará a las personas más productivas y que requieran de menor inversión en capacitación o formación especializada para el puesto de trabajo es decir si encuentran que los más educados requieren de menor capacitación, entonces los contratarán independientemente de que el puesto requiera de un nivel de escolaridad menor, proceso que genera sobreeducación (González, 2003).

En la teoría de la asignación, tanto el desfase de educación como el de conocimientos se consideran a la par es decir los conocimientos y habilidades aprendidos por un individuo en sus años de estudio no encajan con los que se requieren para desempeñar el puesto de trabajo para el cual están contratados; por ello se esperaría que los trabajadores cuyo nivel de estudios es superior al que su puesto exige, no aprovecharan al máximo sus capacidades y fueran menos productivos que sus pares en puestos de trabajo adecuados a su escolaridad el problema es la localización que consiste en distribuir a trabajadores con diferentes atributos en empleos con diferentes requerimientos. (González, 2003).

La teoría del conocimiento heterogéneo indica que la relación entre la escolaridad y el desfase de conocimientos no es tan fuerte, es decir con personas con un mismo nivel de escolaridad tienen un abanico diverso de capacidades. Así, es posible encontrar a trabajadores que se ubican en el rango superior en cuanto a su nivel de educación formal, pero que en términos de capacidades pueden estar a la par de los que tienen un nivel

escolar más bajo, estarían sobreeducadas en relación con los años cursados de educación formal, sin embargo, podrían considerarse adecuadamente educadas para el puesto de trabajo en términos de habilidades y destrezas. (Di Pietro y Urwin, 2002).

La educación es una señal utilizada por los trabajadores para mostrar en el mercado laboral que son más aptos y en consecuencia más productivos; de esta forma, los individuos invierten en educación para tener más oportunidades frente a otros trabajadores. En este sentido, puede suceder un incremento en la cantidad de personas con educación universitaria y por ende, saturar el mercado, causando un problema de sobre educación generalizada que no puede ser atendida por la estructura productiva.

Por otro lado, la teoría de movilidad laboral de Sicherman y Galor (1990), en la que señalan que muy pocos trabajadores realizan la misma tarea a lo largo de sus vidas laborales, pueden implicar movilidad intrafirma (promoción) y movilidad entre empresas para maximizar sus ganancias esperadas de por vida, por lo cual la sobreeducación no es necesariamente un estado permanente, sostiene que los trabajadores pueden laborar temporalmente en puestos de trabajo que les proporcionen habilidades que luego se utilizarán en una ocupación diferente de mayor nivel. Los individuos adquieren habilidades y experiencia en una ocupación para poder moverse a otra ocupación y abandonan la sobreeducación.

Un enfoque similar es el de modelos de asignación propuesto por Sattinger, donde los trabajadores con diferentes capacidades se asignan a trabajos con diferentes niveles de dificultad o complejidad. La existencia de un problema de asignación implica que los trabajadores enfrentan una opción en su trabajo o sector. La idea básica es que, aunque la educación eleva la productividad en general, el nivel real de productividad realizado también está determinado por la correspondencia entre nivel educativo y nivel de trabajo. La elección del empleo o del sector crea un paso intermedio entre las características de los individuos y sus ingresos (Caicedo, 2007).



En este entendido bajo la teoría de la movilidad laboral y la teoría de asignación, los trabajadores que se encuentran en un sector o trabajo en particular no se distribuyen al azar, las ubicaciones de los trabajadores en sectores o empleos se basan en el criterio de que sus opciones maximizan sus ingresos o utilidad. La relación observada se construye a partir de las opciones de los trabajadores en las que pueden obtener mayores conocimientos para moverse a otro sector laboral.

Por último, la Teoría de Matching (búsqueda y coincidencia) describe el funcionamiento del mercado de trabajo cuando existe heterogeneidad en los trabajadores y en las empresas y ambos manejan información imperfecta en la búsqueda de empleo (Pissarides, 2000). Los trabajadores buscan ofertas de trabajo en el mercado laboral y las empresas seleccionan el mercado laboral para los trabajadores más productivos. Para ambos lados, la búsqueda es costosa. Por lo tanto, pueden producirse desajustes temporales causados por la insuficiencia o exceso de la educación de un trabajador con respecto al trabajo desempeñado o por el nivel de capital humano requerido para el trabajo en cuestión. Ambos tipos de desajuste son eventualmente corregidos, de acuerdo con la Teoría de Matching, ya que los trabajadores no coincidentes cambian de trabajo para mejorar su coincidencia y obtener un salario más alto. (Sánchez, Bajo, & Treviño, 2018)

El fenómeno de la sobreeducación es considerado como un efecto permanente para muchos trabajadores sin embargo también es una oportunidad de adquirir mayores conocimientos y destrezas para buscar nuevos empleos, por lo que la educación es considerada como una señal usada por el empleador para identificar cuáles son los trabajadores más aptos y por ende más productivo, por lo que los individuos invierten en educación para distinguirse de otros trabajadores. En este sentido, el incremento en los retornos de la educación formal universitaria, no es evidencia suficiente de que no exista sobreeducación, lo que tampoco garantiza que mejore las tareas desempeñadas en determinada ocupación.

#### **2.2.4. Perspectivas de la educación superior frente al mercado laboral**

Según Mungaray (2007) en un planteamiento claro señala que la calidad como meta de la educación superior debe ser un proceso incluyente y, por tanto, innovador. Si la calidad se sustenta en la enseñanza altamente escolarizada, entonces lograrlo depende de grandes montos de financiamiento. El espacio para la innovación se encuentra en la gestión y acuerdo de pocos, y sus resultados sólo se observan sobre pequeños segmentos del mercado laboral. Si por el contrario, la calidad se sustenta en el aprendizaje, entonces lograrla estará en función de la pertinencia con que se organice dicho aprendizaje y la participación involucrada de todos los cuerpos académicos para atender más segmentos del mercado laboral. (Pág.15)

La problemática referida a la vinculación y pertinencia social de los centros universitarios viene a detonar dos problemas: por una parte, que las instituciones no incluyen la formación de conocimientos y capacidades que el desarrollo integral del país requiere; y, por la otra, que tampoco logran ajustarse a lo que el mercado empresarial demanda. En la perspectiva de los empleadores del mercado empresarial, la plataforma de profesionistas que egresan de la mayor parte de los centros educativos del país no les garantiza alcanzar los estándares de productividad, competitividad y eficiencia que, en la llamada *sociedad del conocimiento*, deberían lograr. Por lo mismo, quienes participan en el diseño y ejecución de la política educativa nacional se enfocan de nuevo al diseño de diagnósticos, reformas y/o nuevos planes y estrategias en un afán de subsanar tales limitaciones o incongruencias del sistema educativo con el mercado laboral (Flecha & Serrdell, 2003, pág. 67).

La tasa de retorno a la educación es el vínculo entre el mercado de trabajo y el sistema educativo, ya que expresa el ingreso adicional que proporciona un año extra de educación. Esta tasa actúa como una guía en las decisiones de la demanda educativa, llevando a que

se privilegie la elección de aquellos tipos de educación con mayores retornos. Pero como el retorno desciende a medida que aumenta la oferta de trabajo de dicho tipo, las tasas de rendimiento de los diferentes niveles de educación tienden a igualarse. Sin embargo, la existencia de algunos desequilibrios entre oferta y demanda, principalmente por la concesión de subvenciones públicas a determinados niveles educativos hace que esta predicción no se mantenga.

### **2.2.5. Teoría de la Toma de Decisiones**

Considerada como una disciplina dentro de la teoría de juegos, la teoría de la decisión consiste en un tipo de análisis aplicable a diversas áreas como la economía, teniendo la finalidad de analizar una situación determinada de modo que su resultado sea la acción más racional. En este entendido, es pertinente realizar la teoría señalada para comprender la decisión de los profesionales en diferentes áreas para realizar un curso de posgrado, representando este un costo monetario y costo de oportunidad en tiempo.

De acuerdo a la investigación realizada por Céspedes (2009) , señala que la teoría de las decisiones nace para la administración como una herramienta para explicar la conducta humana. A Herbert Alexander Simon se le considera el autor de esta teoría, y bajo la tutela de la teoría del comportamiento humano la organización se concibe como un sistema de decisiones, donde las personas que integran a las organizaciones juegan un papel básico, ya que a diario participan de forma racional y consciente en los procesos de escogencia, tomando diferentes tipos de decisiones.

En tal situación, la teoría de las decisiones interactivas se ha convertido en el modelo dominante en la teoría económica y ha contribuido significativamente a la ciencia política, la biología y a estudios de seguridad nacional. Asimismo, la toma de decisiones ha creado los sistemas de información gerencial, los cuales han servido para decidir, implementar y comparar los logros de los actuales objetivos, así como para crear nuevas estrategias y abordar nuevos mercados y obtener resultados más eficientes al futuro.

El papel central de la teoría de juegos en teoría económica fue reconocido con el premio nobel de economía otorgado a John C. Harsanyi, John Nash y Reinhard Selten en 1994, esta teoría analiza el comportamiento estratégico cuando dos o más individuos interactúan y cada decisión individual resulta de lo que él (o ella) espera que los otros hagan, lo que señala que se debe esperar que suceda a partir de las interacciones entre los individuos.

En la década de los 40 el pensador Von Neumann y Morgenstern sostuvieron que la gente no siempre toma decisiones buscando maximizar el valor monetario esperado sino que busca maximizar la utilidad esperada, así nace la teoría de la utilidad cardinal o utilidad en riesgo. Con base en supuestos lógicos acerca de la manera como la gente elige entre opciones, ambos autores desarrollaron un procedimiento para cuantificar o medir la utilidad que los bienes o el dinero tienen para una persona.

En la década del setenta el Doctor en Física Eliyahu Goldratt desarrolló lo que se ha dado a conocer como la teoría de las restricciones que se basa en la idea de que el objetivo o meta de toda empresa o sistema es generar dinero de forma sostenida, aumentando el ingreso a través de las ventas al mismo tiempo en que se reducen los inventarios y los gastos operativos.

La Teoría Causal de la Decisión de David Lewis, afirma que existe una distinción entre una teoría causal y una teoría no causal de la decisión, siendo esta última necesaria para el análisis decisional, su tesis consiste en que una teoría de la decisión sería insostenible de no considerar los factores causales de un agente. El planteamiento parte de que un agente se encuentra frente a un beneficio y sus opciones son tomarlo o dejarlo, esta situación condicionaría tanto la acción del sujeto de elegir el beneficio como la consecuencia de que sufra el perjuicio de no elegirla. Según Lewis, no existe ninguna razón para no tomar el beneficio y, según él, tomarlo sería la decisión más racional. La

razón de esto es que no existe nada que el sujeto pueda hacer para evitar que los hechos sucedan de esa manera.

De forma general, el tomar una decisión se trata del acto de elegir o seleccionar algo. Se trata de un proceso mental en el que es posible identificar las acciones que se tomarán para conseguir solucionar un problema o una disyuntiva para conseguir un objetivo. Implica pues, el tener la libertad de elegir dentro de una serie de posibilidades. Por lo cual, los profesionales tendrían que conocer todas sus posibilidades de beneficios para decidir realizar un curso de posgrado.

## **2.3.Marco Normativo Legal**

### **2.3.1. Regulación del Mercado Laboral en Bolivia**

Durante 1985-2005 en Bolivia se implementó una serie de Reformas Estructurales orientadas a establecer al mercado como principal asignado de recursos al interior de la economía, las cuales fueron aplicadas por sucesivas administraciones de gobierno. La actual regulación laboral data del año 1942, cuando se elevó a rango de ley un Decreto de 1939 y se estableció la Ley General del Trabajo (LGT). En la época de su promulgación, la LGT fue un importante avance de derechos sociales en un contexto en el que la propiedad privada de los recursos naturales aún estaba concentrada, y existían remanentes de una relación feudal entre patrono y trabajador.

La Ley General del Trabajo representó un avance importante en términos sociales en el momento que fue promulgada por la coyuntura de ese momento. Sin embargo, las relaciones laborales se han mantenido bajo una visión explotado y explotador, lo que la ha hecho altamente proteccionista, y no ha sufrido modificaciones sustanciales con el tiempo y sobre todo con el avance de la sociedad y las relaciones laborales, esta dinámica del mercado laboral ha perpetuado la precariedad del trabajo, manteniendo elevados niveles de pobreza y desigualdad en términos de ingreso

De acuerdo a la Constitución Política del Estado, los principios rigen la transformación legal e institucional en materia laboral habiendo énfasis en: acceso universal a un trabajo digno; aplicación sin discriminación de la ley; equilibrio entre los beneficios y obligaciones del empleado y el empleador; y efectividad en el diseño y aplicación de la regulación; principios que normal y rigen la forma como el mercado de trabajo debe regirse, sin embargo, la aplicación y más aún su control no se contempla en su totalidad en el sector informal, pudiéndose violar derechos y obligaciones básicas de las misma constitución.

Por lo que es evidente la ausencia de una normativa actual de Regulación del Mercado laboral, que caracterice los requisitos de la oferta laboral, como ser nivel de estudio, capacidad, estudios de posgrado y por el otro lado una escala salarial acorde a los años de estudio y experiencia por el lado de la demanda laboral.

### **2.3.2. Política Laboral**

De acuerdo a la Confederación de Empresarios Privados, durante los últimos 10 años la política laboral ha cambiado en dos direcciones. En el primer caso hacia un endurecimiento que se traduce en rigideces para la desvinculación, aun con el pago de beneficios sociales y el otro respecto a la determinación del incremento salarial.

La decisión de contratar personal está ligada a la posibilidad de que eventualmente se pueda ajustar la planilla a la realidad de negocios. Cuando cae el mercado, las ventas y la producción, se requiere dimensionar adecuadamente el recurso humano a esa nueva realidad, hecho que es muy complejo en la actualidad. En general, la norma establece estabilidad absoluta incondicionada para el trabajador en el ámbito privado, siendo que en el ámbito público ésta no es absoluta y tiene matices relacionados a la capacidad de las entidades, sus utilidades e inclusive el desempeño de los trabajadores, como condicionantes de permanencia laboral.

De acuerdo a la política laboral establecida en Bolivia, no se encuentra explícita en un acápite específico la contratación de recursos humanos en función a habilidades específicas o con cierto grado académico, esto se refleja únicamente en las competencias del puesto laboral pero no se tiene un respaldo normativo.

Uno de los cambios normativos más recientes es el Decreto Supremo 20174 que elimina el pre aviso, como anuncio de una decisión de terminar la relación laboral con un trabajador. Este anuncio, con una antelación de tres meses, permitía que el empleador comunique su decisión de desvinculación y otorgue tolerancia horaria al trabajador afectado, para que éste pueda realizar las acciones que considere adecuadas para encontrar una nueva fuente de empleo. En contra parte, este mecanismo permitía que el empleador evite pagar tres salarios a tiempo del retiro, mismo que emergía como una penalización por no haber anunciado con antelación de su decisión al trabajador. La eliminación de este mecanismo apuntó a limitar más las posibilidades de desvinculación laboral e implicó la eliminación de todo el artículo 12 de la Ley General del Trabajo, que además regulaba tipos contractuales en aplicación.

En cuanto a la inflexibilidad para desvincular, cabe anotar que la legislación aplicable es la Ley General del Trabajo en su artículo 16, que define que no habrá lugar a desahucio ni indemnización, cuando exista causales justificadas de despido, en este caso la norma no prevé ningún tipo de salida a situaciones en las que la empresa está atravesando ciclos de contracción de ventas, caída en mercado, ni tampoco existe la posibilidad de desvinculación por mal desempeño del trabajador.

La desvinculación laboral de acuerdo a la LGT, es por causales justificadas de despido y no así por mal desempeño del trabajador, situación que realza la ausencia de la normativa que respalde que el trabajador debe cumplir con cierto nivel académico en relación al puesto de trabajo.

### **2.3.3. Política Salarial**

De acuerdo a la Memoria Económica del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, antes de 1952 la política salarial se caracterizó por ser pasiva, con la revolución del 52 aumentó la participación del Estado en la economía y con ello el empleo se concentró en el sector público. Los años previos a la hiperinflación y durante el acontecimiento de ésta, uno de los principales problemas del gobierno fue buscar la manera más eficiente de ajustar la pérdida del poder adquisitivo que generaba la inflación sobre los salarios nominales. En este marco se aplicaron diferentes políticas como las escalas móviles en los salarios, se abandonó la política de fijación de salarios en la economía y se optó por la flexibilización laboral, donde cada empresa negociaría de manera directa con sus trabajadores los incrementos salariales.

De acuerdo al Artículo 49 de la Constitución Política del Estado, dispone que la ley regulará las relaciones laborales relativas a contratos y convenios colectivos; salarios mínimos generales, sectoriales e incrementos salariales y otros derechos sociales y el Artículo 52 del Decreto Supremo N° 29894, de 7 de enero de 2009, Organización del Órgano Ejecutivo, faculta al Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, establecer la política salarial para el sector público, por lo que se establece niveles de remuneración básica para los servidores públicos, a través de la aplicación de la Escala Salarial Maestra, que contempla la readecuación de niveles con incremento salarial.

En 2015 el D.S. 2348 establecía requisitos para la aplicación del incremento salarial en las empresas del Estado, definiendo que deberían demostrar sostenibilidad financiera en su flujo de caja proyectado al menos para tres años y haber generado utilidades en la gestión anterior a la aplicación del incremento. Posteriormente, en 2017, la asimetría se presentó en los contenidos de los D.S. 3161 y 3162, correspondientes a los incrementos en el sector privado y estatal, respectivamente.



La norma establece asimetría en aplicación entre lo público y privado; existe un proceso excluyente en el ajuste salarial, que no toma en cuenta posibilidades del empleador. Si bien el ajuste por inflación es previsible, el porcentaje adicional es librado a una negociación política a nivel de Gobierno y Central Obrera, en la que no es parte ningún empleador. Ese tramo adicional de ajuste no tiene conexión con la productividad del trabajo y prevalece una lógica homogénea aplicada a un contexto laboral y productivo heterogéneo. Todo esto induce a resultados adversos como un menor empleo protegido y mayor informalidad con menos oportunidades, especialmente para jóvenes y mujeres. (pág. 5 al 20)

El incremento salarial otorgado con la finalidad de devolver el poder adquisitivo al salario es negociado entre el Gobierno y el COB, situación que va en desmedro del sector privado, toda vez que el sector privado opta por reducir personal, lo que incrementa el desempleo y el sector público no absorbe esta población. Por otro lado en lo señalado en la Constitución Política del Estado, que autoriza la creación de la Escala Maestra, no se señala o especifica que los niveles salariales en relación al nivel académico obtenido por los trabajadores y mucho menos se considera cursos de posgrados como condicionante para obtener un mejor nivel salarial, lo que daría lugar al fenómeno de la sobreeducación.

---

## **CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO**

## CAPÍTULO III

### MARCO METODOLÓGICO

#### 3.1. Objeto de estudio

El objeto de estudio es la Incidencia Económica de la inversión que realizaron los profesionales en el Diplomando en Educación Superior del CEPIES de las gestiones 2013 al 2017, para cual mediante encuestas realizadas a los profesionales que realizaron el programa en el CEPIES entre los años señalados se recolecto información.

#### 3.2. Delimitación geográfica

El estudio de investigación se realizó en Profesionales que realizaron el Diplomado en Educación Superior en la ciudad de La Paz, Bolivia en el CEPIES.

#### 3.3. Delimitación temporal

El estudio de investigación se realizó en Profesionales que realizaron el Diplomado en Educación Superior entre las gestiones 2013 al 2017, toda vez que se busca identificar el efecto de la inversión realizada en esas gestiones en los ingresos actuales.

#### 3.4. Diseño de la investigación

El diseño de investigación **no experimental** se trabajan con base a eventos que ya sucedieron o se dieron en la realidad sin manipulación o intervención del investigador, por lo general con una visión retrospectiva conocida también como *expos-facto*; en este tipo de estudios las variables independientes acontecen sin que se tenga control sobre ellas. (Sampieri, Collado, & Lucio, 2014)

La Investigación es no experimental, debido a que se no se realizó manipulación de las variables. Se basó la observación del fenómeno tal en su contexto natural con el propósito

de analizar la información recolectada, por lo que no se tiene control directo de las variables ni se pudo ejercer algún tipo de influencia.

Asimismo, considerando que la recolección de datos se realizó un solo momento de tiempo a los profesionales que realizaron el Diplomado en Educación Superior entre las gestiones 2013 al 2017, y el propósito es describir las variables y analizar su incidencia de un momento dado, por lo que para fines de la investigación, el diseño de la investigación es no experimental, considerando el **diseño transeccional o transversal correlacional/causal**, para describir la relación entre variables seleccionadas en un momento determinado.

### **3.5. Tipo de investigación**

Los estudios explicativos tratan de explicar las causas por las cuales ocurren determinadas situaciones, hechos o fenómenos, en este tipo de investigación se encontrará la descripción de las variables de un fenómeno, así como el análisis de la relación que existe entre ellas. (Sampieri, Collado, & Lucio, 2014)

Una vez realizada la revisión de los antecedentes y el estado del arte de la investigación, se definió que el Estudio tenga carácter **Estadístico - Explicativo**, se consideró necesario los tipos de investigación señalados, toda vez que se realizó una análisis estadístico de la información recopilada, con la finalidad de explicar las razones y motivos por los cuales las variables definidas se relacionan, identificando las circunstancias o motivos.

### **3.6. Enfoque de la investigación**

El **enfoque cuantitativo** toma como centro de su proceso de investigación a las mediciones numéricas, utiliza la observación del proceso en forma de recolección de datos y los analiza para llegar a responder sus preguntas de investigación. Utiliza la recolección, la medición de parámetros, la obtención de frecuencias y estadígrafos de la población que investiga para llegar a probar las Hipótesis establecidas. (Cortes & León, 2004)

El enfoque de la investigación es cuantitativo, siendo secuencial y probatorio. Asimismo, de acuerdo al problema de investigación, se vio la necesidad de realizar mediciones y estimar magnitudes, realizar un análisis estadístico de los datos, para someterlo a prueba y dar respuestas a las interrogantes que en un principio se planteó.

### **3.7. Métodos**

El método general de la ciencia es el abstracto y concreto; el abstracto es teórico y el concreto es la práctica empírica; también a lo teórico se le identifica como lo general y lo empírico como lo particular, por lo que la forma de captación entre lo general y lo particular nos lleva a la clasificación de los métodos (Marlote & Celiseo, 2004).

El método de la investigación de acuerdo al problema y objetivo planteado es **Hipotético – Deductivo**. Por lo que el procedimiento de la investigación siguió: la observación del fenómeno estudiado, se planteó la hipótesis para explicar dicho fenómeno, deducción de consecuencias para la respectiva verificación de los enunciados deducidos comparándolos con la experiencia. Asimismo, por las características de la investigación fue necesario la reflexión racional, deducción, con la observación de la realidad.

### **3.8. Técnicas**

Las técnicas de investigación, son acciones para recolectar, procesar y analizar información, será pertinente comenzar por mencionar que son las fuentes de información. Las fuentes de información proporcionan datos e información sobre hechos, fenómenos, sucesos o conocimientos de un área del conocimiento, de tipo empírico, teórico, cuántico, cualico, trascendental, etcétera; pueden ser escritos, sonoros, etc.; públicos o privados. (Marlote & Celiseo, 2004)

La Técnica de campo permite recabar información a partir del contacto directo con el objeto de investigación, se obtiene la información empírica. Las más comunes son la observación, guía de observación, diario de campo, entrevista y cuestionario.

La recolección de datos se realizó mediante técnicas de campo cuantitativas para lo cual se utilizó encuestas sobre la muestra seleccionada. Se utilizó esta técnica por que se buscó recolectar datos numéricos, asimismo, esta técnica permitió manejar los datos de forma estandarizada, sistemática y obtener datos precisos.

### **3.9. Instrumentos**

La Encuesta es una técnica propia del diseño de investigación de campo. Generalmente la encuesta se utiliza para indagar, averiguar opiniones, mediante preguntas estructuradas en base a un proceso metódico como es la operacionalización de las variables. Al formular estas interrogantes sobre tal o cual fenómeno investigado permite que las respuestas tengan objetividad, es una forma de obtener información significativa de personas acerca de un problema propuesto, para luego aplicar un análisis de tipo cuantitativo, alcanzar conclusiones que sean coherentes con los datos recogidos (Mejia, Naranjo, & Santamaria, 2018).

Para los instrumentos de medición se utilizó cuestionarios con preguntas cerradas vía internet. Lo que permitió obtener información confiable toda vez que se incluyó a la población de estudio, personas que habían sido parte del cuestionario piloto, y se obtuvo la misma información. Asimismo este instrumento ha demostrado validez, debido a que el tipo de preguntas seleccionadas para el cuestionario fueron cerradas y de elección múltiple referidas únicamente al objeto de investigación, a fin de identificar causa-efecto y tengan orientación hacia la descripción, predicción y explicación.

Se realizó un análisis de los datos a partir de un enfoque descriptivo, en el cual se obtuvo información sobre la población basándose en el estudio de los datos de una muestra tomada a partir de ella. Así también inferencial porque fue necesario llegar a conclusiones basados en la muestra y luego hacerlos válidos para toda la población.

### 3.10. Universo, Población, Muestra

La muestra es no probabilística, debido a que es una técnica de muestreo donde las muestras se recogen en un proceso que no brinda a todos los individuos de la población iguales oportunidades de ser seleccionados.

El estudio de investigación se realizó en Profesionales que realizaron el Diplomado en Educación Superior entre las gestiones 2013 al 2017 en la ciudad de La Paz, Bolivia. Por lo que el Universo es toda la Población de la Ciudad de La Paz, la Población son las personas que han realizado el Diplomado en Educación Superior y la muestra a considerar es todas aquellas personas que realizaron el curso de posgrado en el CEPIES.

La fórmula para calcular el tamaño de muestra:

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

En donde:

VARIABLE			VALOR
<b>N</b>	<b>Población</b>	Tamaño de la población	6272
	<b>Grado de certeza</b>	El nivel de confianza utilizado 95% → 0.95/2 = 0.475	95%
<b>Z</b>	<b>Valor Z</b>	Tabla de Valores de Nivel de Confianza para 0.475	1,96
<b>d</b>	<b>Error</b>	Error máximo admisible	5%
<b>p</b>	<b>Probabilidad a favor</b>	Proporción aproximada del fenómeno en estudio en la población	0.5
<b>q</b>	<b>Probabilidad en contra</b>	Proporción de la población de referencia que no presenta el fenómeno en estudio q = 1-p	0.5

$$n = \frac{6272 * (1.96)^2 * 0.5 * (1-0.5)}{(0.05)^2 * (6272-1) + (1.96)^2 * 0.5 * (1-0.5)} = 363$$

La investigación consideró abordar la inversión en cursos de posgrados de educación superior realizada por los diplomantes y su incidencia en sus ingresos laborales, por lo cual después de realizarse las encuestas a una muestra de 363 profesionales de una

población total 6272 profesionales que realizaron el Diplomado en Educación Superior en el CEPIES entre las gestiones 2013 y 2017, con un 95% de nivel de confianza, un 5% de margen de error.

### **3.11. Plan de análisis de datos**

La gestión de datos abarca los procesos desde la obtención de los datos, su almacenamiento, la transformación de los datos crudos a datos analizables en bases de datos, que pasan por una serie de validaciones y cambios de formato. Estos procesos deben realizarse siguiendo procedimientos operativos estándar, en este entendido a fin de obtener una comprensión más profunda de los datos obtenidos, se organizó el cuestionario de acuerdo a las preguntas específicas de la encuesta que responde a la pregunta general de investigación y a las preguntas específicas.

Una vez que se obtuvo los datos mediante las encuestas realizadas se procedió a:

- Tabulación de los datos.
- Análisis gráficos para la descripción de las variables.
- Análisis descriptivo mediante el uso de instrumentos estadísticos.
- Validez Interna Comparar visualmente las variables disponibles.
- Relaciones causales entre las variables independientes con la variable dependiente.



---

## **CAPÍTULO IV: HIPÓTESIS**

## CAPÍTULO IV

### HIPÓTESIS

#### 3.12. Hipótesis

Para el trabajo de investigación se plantea una hipótesis explicativa, con la finalidad de explicar las posibles causas que demuestra la existencia o no de la incidencia económica de la inversión que realizaron los Diplomantes de Educación Superior entre las gestiones 2013 al 2017 en el CEPIES en sus ingresos actuales, estableciendo relaciones de causa-efecto, definiendo como la variable dependiente los ingresos actuales y la variable independiente la inversión en Diplomado, explicada por las características del mercado laboral y el posgrado.



#### Hipótesis Nula

La inversión realizada por profesionales en el Diplomado de Educación Superior entre las gestiones 2013 al 2017 **no** tiene incidencia económica en sus ingresos actuales.

#### Hipótesis Alternas

**H.A. 1:** La inversión realizada por profesionales en el Diplomado de Educación Superior entre las gestiones 2013 al 2017 tiene incidencia económica en sus ingresos actuales.

### 3.13. Operacionalización de variables

TIPO DE VARIABLE	VARIABLES	DEFINICIÓN	TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS
<b>VARIABLE DEPENDIENTE</b>	<b>INGRESOS LABORALES</b>	Corresponde al monto declarado por la persona como pago que recibe mensualmente por su trabajo. Hace referencia a la métrica que expresa la relación entre lo invertido en un negocio y el beneficio obtenido proveniente de dicha inversión.	<b>ENCUESTAS ESTRUCTURADAS</b>
<b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b>	<b>MERCADO LABORAL</b>	El mercado laboral es aquel donde confluyen la oferta y la demanda de trabajo. La oferta de trabajo está formada por el conjunto de trabajadores que están dispuestos a trabajar y la demanda de trabajo por el conjunto de empresas o empleadores que contratan a los trabajadores.	
	<b>DIPLOMADO EN EDUCACIÓN SUPERIOR</b>	Corresponde al ciclo de estudios de especialización que se cursa tras el título de grado. Comprende los estudios de especialización profesional, certificados, diplomados, pos títulos y programas conducentes a un nuevo grado académico como el de maestría y programas de doctorado, para el caso direccionado a educación superior	

VARIABLE		DIMENSIÓN	INDICADOR	NIVEL DE MEDICIÓN	SUJETOS	TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS			
VARIABLE DEPENDIENTE	INGRESOS LABORALES	SUELDOS Y SALARIOS	INGRESO DE ECONÓMICOS	Muy Satisfactoriamente	PROFESIONALES QUE REALIZARON EL DIPLOMADO EN EDUCACIÓN SUPERIOR EN EL PERIODO DE 2013 AL 2017	ENCUESTAS ESTRUCTURADAS	¿Considera usted que sus ingresos laborales han mejorado después de realizar el Diplomado en Educación Superior?		
				Moderadamente Satisfactorios					
				Poco Satisfactorios					
				Nada Satisfactorios					
		RENTABILIDAD DE LA INVERSIÓN EN DIPLOMADO	RETORNO DE LA INVERSIÓN	Altamente Favorable				¿Cuán rentable es realizar el Diplomado en Educación Superior?	
				Medianamente Favorable					
				Poco Favorable					
				Nada Favorable					
		OPORTUNIDADES LABORALES	PERSPECTIVAS LABORALES	Favorables					Después de realizar el Diplomado en Educación Superior ¿Considera usted que sus perspectivas laborales han mejorado?
				Con Certidumbre					
				Circunstancial					

Donde:

CATEGORIAS	VALORES
<input type="checkbox"/> Muy Satisfactoriamente	Incremento mayor Bs 3500 (sueldo promedio de las universidades del sistema público)
<input type="checkbox"/> Moderadamente Satisfactorios	Incremento igual a Bs 2.200,00 y menor a Bs3.500,00 (sueldo promedio de las escuelas y colegios privados y públicos)
<input type="checkbox"/> Poco Satisfactorios	Incremento igual a Bs 500,00 y menor a Bs2.200,00 (sueldo promedio de las instituciones técnicas privadas y universidades privadas)
<input type="checkbox"/> Nada Satisfactorios	Incremento de Bs 0

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	NIVEL DE MEDICIÓN	SUJETOS	TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS		
VARIABLE INDEPENDIENTE	MERCADO LABORAL	EMPLEABILIDAD	NIVEL MÁXIMO DE ESTUDIO	Cursos Cortos	ENCUESTAS ESTRUCTURADAS	A parte del Diplomado en Educación Superior, ¿cuenta con otros títulos de posgrados o similares?	
				Diplomados		¿Previo a realizar el Diplomado en Educación Superior, tuvo experiencia asociada con la docencia?	
				Maestrías		¿Qué actividad asociada con la docencia realizó?	
				Doctorados			
			EXPERIENCIA ANTERIOR EN LA DOCENCIA	Tiene Experiencia			¿Ejerce usted la docencia?
				No tiene Experiencia			¿Usted ejerce la docencia en centros educativos del el sector público o privado?
				Auxiliar De Docencia			¿En qué nivel educativo ejerce la docencia?
				Capacitador			
				Docente			
			Ninguna	¿Cuáles considera usted que son las restricciones que le impidieron ejercer la Docencia?			
			EJERCICIO DE LA DOCENCIA			Si ejerce la docencia	
						No ejerce la docencia	
						Sector Público	
						Sector Privado	
				Universidades			
				Institutos Técnicos			
			FACTORES INFLUYENTES	Colegios/ Escuelas			
				Incompatibilidad Horarios			
				Distancia del Centro Educativo			
				Remuneraciones bajas			
Insuficiente oferta laboral							
Net working (Red de Contactos)							
				PROFESIONALES QUE REALIZARON EL DIPLOMADO EN EDUCACIÓN SUPERIOR EN EL PERIODO DE 2013 AL 2017			

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	NIVEL DE MEDICIÓN	SUJETOS	TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS		
<b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b>	<b>INVERSION EN DIPLOMADO EN EDUCACIÓN SUPERIOR</b>	<b>FORMACIÓN ACADÉMICA EN POSGRADOS</b>	<b>COSTO DE DIPLOMADO</b>	Costo Elevado	<b>ENCUESTAS ESTRUCTURADAS</b>	¿Considera usted adecuado el costo del Diplomado en Educación Superior?	
				Costo Normal		¿Considera usted que la duración del Diplomado en Educación Superior es adecuada?	
				Costo Bajo			
			<b>DURACIÓN DEL DIPLOMADO</b>	Adecuada		¿Considera que el Diplomado en Educación Superior ha cumplido con sus expectativas?	
				Prolongada			
				Insuficiente			
			<b>PERCEPCIÓN DEL DIPLOMADO</b>	Muy Satisfecho		¿Cuál fue la motivación para realizar el Diplomado en Educación Superior?	
				Moderadamente satisfecho			
				Poco satisfecho			
			<b>MOTIVACIÓN PARA REALIZAR EL DIPLOMADO</b>	Ejercer Docencia			¿Las competencias adquiridas en el Diplomado en Educación Superior fueron aplicadas en su actividad Laboral?
				Realizar Investigación			
				Realizar un Posgrado			
			<b>APLICABILIDAD DE LAS COMPETENCIAS</b>	Incrementar las oportunidades laborales		No Aplica	
				Completamente			
				Parcialmente			

La operacionalización de las variables está vinculada al tipo de técnica seleccionada para la recolección de datos, por lo que se intentó obtener la mayor información posible de las variables seleccionadas, a modo de captar su sentido y adecuación al contexto.

---

# **CAPÍTULO V: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN**

## CAPÍTULO V RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

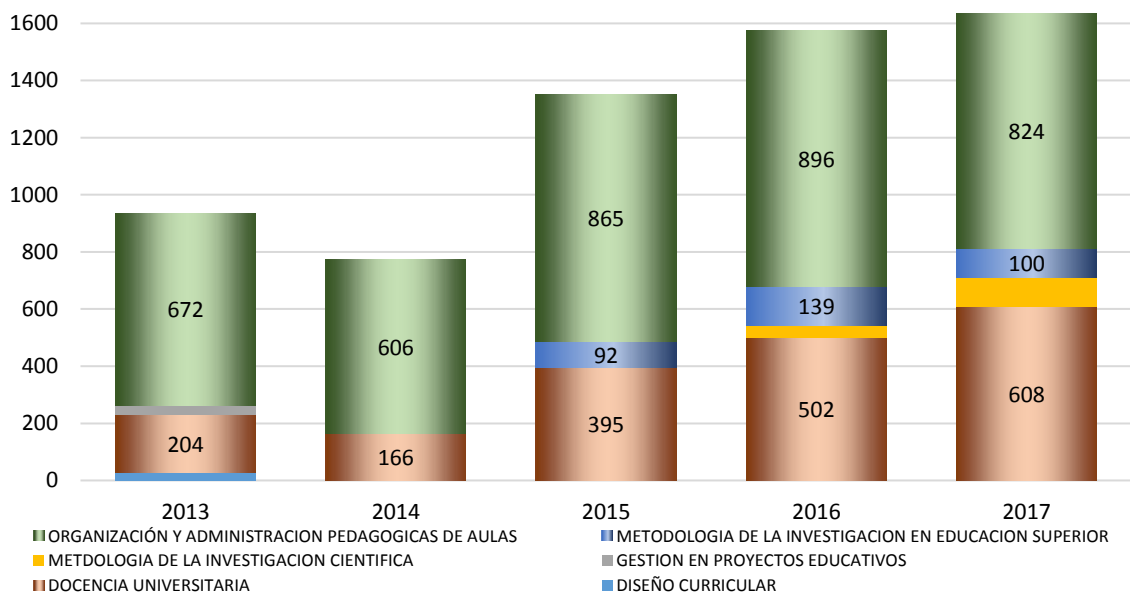
En el presente capítulo se presentarán los resultados obtenidos a partir de la información proporcionada por el CEPIES y las encuestas realizadas a los profesionales que realizaron el Diplomado en Educación Superior entre las gestiones 2013 al 2017 de acuerdo con mención y modalidad conformada por un total de 6272 profesionales.

### 4.1. Presentación de Resultados e Interpretación de los Resultados

#### 4.1.1. Aspectos de la Población

Los profesionales que realizaron el Diplomado en Educación Superior durante la gestión 2013 a 2017, de acuerdo con la información proporcionada por el CEPIES, tendrían mayor preferencia por la mención de Organización y Administración Pedagógica en Aula, seguido de la mención Docencia Universitaria.

**GRAFICO 1. TOTAL DE DIPLOMANTES POR GESTIÓN Y MENCIÓN**

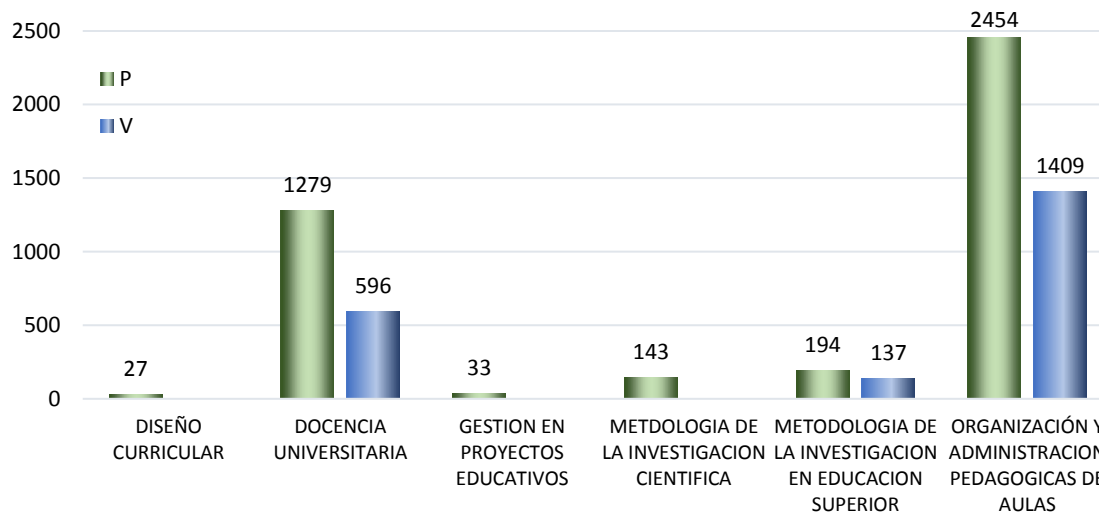


Fuente: Elaboración propia en base a datos CEPIES



Asimismo, de acuerdo a la base de datos del CEPIES, los Diplomantes entre las gestiones 2013 al 2017 tienen mayor preferencia de cursar el programa en la modalidad presencial que en la modalidad virtual.

**GRÁFICO 2. TOTAL DIPLOMANTES POR MENCIÓN Y MODALIDAD**



Fuente: Elaboración propia en base a datos CEPIES

#### **4.1.2. Resultado de la Encuesta**

Para el presente documento de investigación se realizó una encuesta de forma virtual a 363 profesionales que realizaron el Diplomado en Educación Superior en las gestiones 2013 al 2017 en todas las menciones y modalidades ofertadas por el CEPIES. Por lo que a continuación se muestra los resultados de la encuesta y la interpretación de datos correspondiente:

#### **4.1.3. Preferencia de los programas del Diplomado en Educación superior entre las gestiones 2013 al 2017**

De los 363 diplomantes, se evidenció que existe una alta preferencia de 35% por la mención de Docencia Universitaria, seguida del 34% de Organización y Administración Pedagógica en Aulas de la población encuestada. Además, se puede verificar que de acuerdo a la población encuestada el 54% son mujeres y el 46% son hombres. El promedio

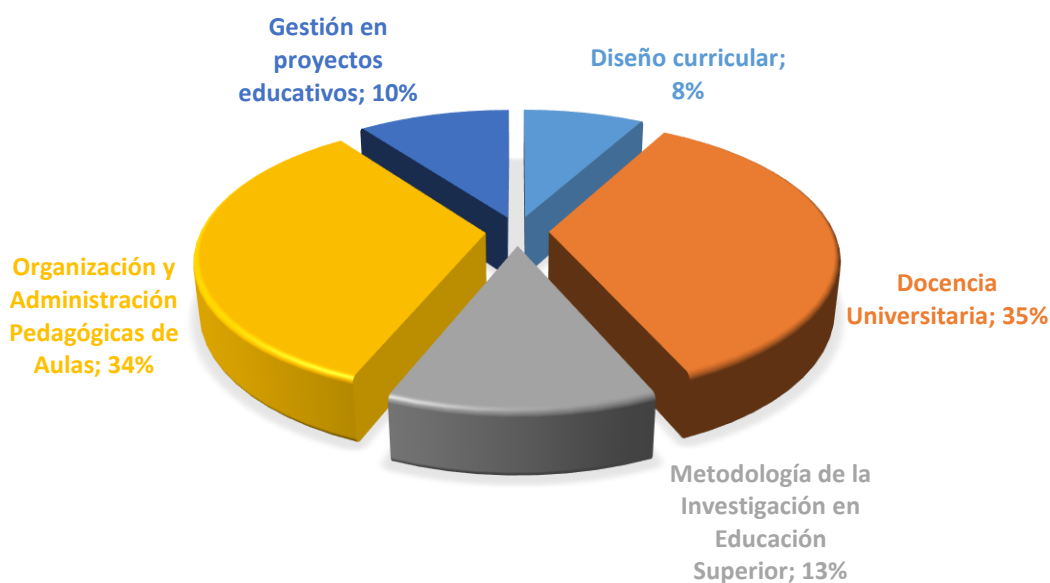
de edad de profesionales que deciden realizar el programa tiene entre 31-40 años de edad y en promedio esperan de 3 a 4 años después de su titulación de licenciatura para optar por el Diplomado.

**CUADRO 1. PREFERENCIA DE LA MENCIÓN DEL DIPLOMADO EN EDUCACIÓN SUPERIOR (POR EDAD Y GÉNERO)**

MUESTRA	Diseño curricular	Docencia Universitaria	Metodología de la Investigación en Educación Superior	Organización y Administración Pedagógicas de Aulas	Gestión en proyectos educativos	Total
<b>Femenino</b>	<b>24</b>	<b>75</b>	<b>42</b>	<b>52</b>	<b>4</b>	<b>197</b>
Entre 21 - 30	1	18	1	27		47
Entre 31 - 40	23	57	32	25	4	141
Entre 41 - 50			9			9
<b>Masculino</b>		<b>66</b>	<b>14</b>	<b>81</b>	<b>5</b>	<b>166</b>
Entre 21 - 30		20		42	4	66
Entre 31 - 40		46	11	39	1	97
Entre 41 - 50			3			3
<b>Total general</b>	<b>24</b>	<b>141</b>	<b>56</b>	<b>133</b>	<b>9</b>	<b>363</b>

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas

**GRÁFICO 3. DIPLOMANTES EN EDUCACIÓN SUPERIOR POR EDAD Y GÉNERO**



Fuente: Elaboración propia en base a encuestas

De acuerdo al cuadro de relaciones, la mención de Docencia Universitaria 141 profesionales y la de Organización y Administración Pedagógica de Aulas 91 profesionales tuvieron incidencia positiva en sus ingresos actuales.

**CUADRO 2. RELACIÓN DE LAS PREFERENCIAS DE LA MENCIÓN DEL DIPLOMADO EN EDUCACIÓN SUPERIOR CON LOS INGRESOS**

		INGRESOS		Total
		No	Si	
MENCIÓN	Docencia Universitaria	0	141	141
	Metodología de la Investigación en Educación Superior	0	56	56
	Organización y Administración Pedagógicas de Aulas	42	91	133
	Gestión en Proyectos Educativos	0	9	9
	Diseño curricular	0	24	24
Total		42	321	363

Fuente: Elaboración propia en base a resultados en SPSS

Para verificar el grado de relación, se realizó una correlación entre la mención del Diplomado en Educación Superior realizadas por los profesionales en el CEPIES y su incidencia económica en sus ingresos actuales.

**CUADRO 3. TABLA DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON**

		MENCION	INGRESOS
MENCION	Correlación de Pearson	1	-,237
	Sig. (bilateral)		,000
	N	363	363
INGRESOS	Correlación de Pearson	-,237**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	363	363

Fuente: Elaboración propia en base a resultados en SPSS

El anterior cuadro ofrece la información referida al coeficiente de correlación de Pearson, señalando el nivel crítico de significancia, al ser los valores menores al 0.05%, se concluye que existe una relación lineal entre ambas variables, en este entendido se realizó una regresión logística binaria entre las dos variables, toda vez que la variable dependiente es dicotómica:

Donde: 1 = existe incidencia en sus ingresos actuales

0 = no existe incidencia en sus ingresos

Variables en la ecuación									
		B	E.T.	Wald	gl	Sig.	Exp(B)	I.C. 95% para EXP(B)	
								Inf.	Sup.
Paso 1 <sup>a</sup>	MENCION	-,583	,136	18,457	1	,000	,558	,428	,728
	Constante	3,518	,422	69,506	1	,000	33,702		
a. Variable(s) introducida(s) en el paso 1: MENCION.									

Ambas variables resultan estadísticamente significativas para la regresión al 0,05% de nivel de significación, lo que señala que la mención que seleccionaron en el Diplomado de Educación Superior tiene incidencia en los ingresos de los profesionales que optaron a realizar el posgrado.

#### 4.1.4. Nivel de Satisfacción con el costo del Diplomado en Educación Superior

Se realizó la consulta respecto a la percepción del costo del Diplomado en Educación Superior en el CEPIES, evidenciando que un 35% señala que el costo es adecuado y similar a otros diplomados, un 45.7% señala que el costo es elevado en comparación otros diplomados y un 19,3% señala que está por debajo del costo de diplomados en otras instituciones.

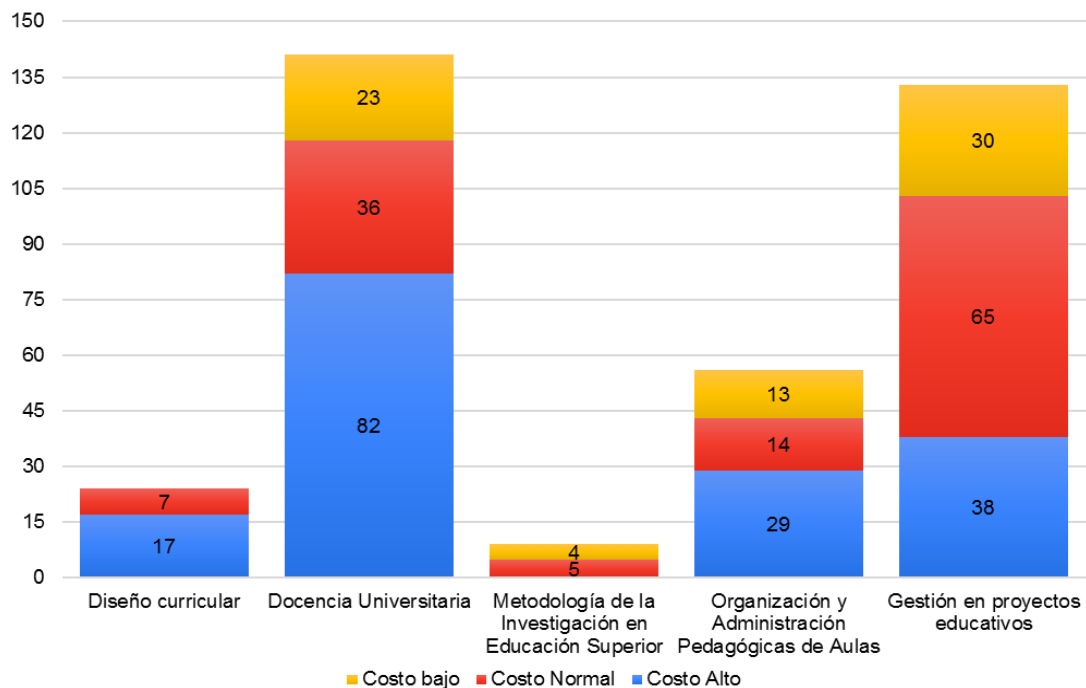
**CUADRO 4. SATISFACCIÓN CON EL COSTO DEL PROGRAMA DEL DIPLOMADO EN EDUCACIÓN SUPERIOR**

PERCEPCION DEL COSTO	Diseño curricular	Docencia Universitaria	Metodología de la Investigación en Educación Superior	Organización y Administración Pedagógicas de Aulas	Gestión en proyectos educativos	Total general
Costo Alto	70,8%	58,2%	0,0%	51,8%	28,6%	45,7%
Costo Normal	29,2%	25,5%	55,6%	25,0%	48,9%	35,0%
Costo bajo	0,0%	16,3%	44,4%	23,2%	22,6%	19,3%
<b>Total general</b>	<b>6,6%</b>	<b>38,8%</b>	<b>2,5%</b>	<b>15,4%</b>	<b>36,6%</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas

Asimismo, se verificó que para los profesionales que realizaron el Diplomado en Educación Superior en la mención de Docencia Universitaria, en la que mayor preferencia existe, un 58,2% señala que el diplomado es costoso en comparación a otras instituciones, misma percepción existe de los profesionales que realizaron la mención de Organización y Administración Pedagógica de Aulas con un 51,8%.

**GRÁFICO 4. SATISFACCIÓN CON EL COSTO DEL PROGRAMA DEL DIPLOMADO EN EDUCACIÓN SUPERIOR**



Fuente: Elaboración propia en base a encuestas

**CUADRO 5. RELACIÓN DE SATISFACCIÓN CON EL COSTO DEL PROGRAMA DEL DIPLOMADO EN EDUCACIÓN SUPERIOR CON LOS INGRESOS DE LOS PROFESIONALES**

		INGRESOS		Total
		No	Si	
COSTO	Bajo	16	54	70
	Normal	19	108	127
	Alto	7	159	166
Total		42	321	363

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas

De acuerdo al anterior cuadro, 159 profesionales a pesar de haber mejorado sus ingresos actuales después de realizar el Diplomado en Educación Superior consideran que su costo es alto y 19 profesionales que no mejoraron sus ingresos señalan que el costo es normal.

**CUADRO 6. CUADRO DE CORRELACIÓN ENTRE SATISFACCIÓN CON EL COSTO DEL PROGRAMA DEL DIPLOMADO EN EDUCACIÓN SUPERIOR CON LOS INGRESOS DE LOS PROFESIONALES**

		INGRESOS	COSTO
INGRESOS	Correlación de Pearson	1	,227
	Sig. (bilateral)		,000
	N	363	363
COSTO	Correlación de Pearson	,227**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	363	363

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas

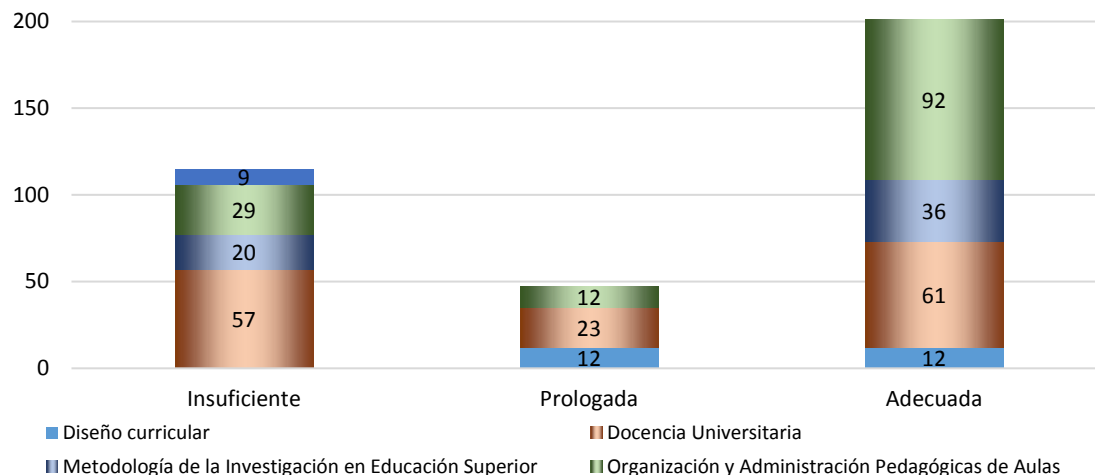
Para verificar el grado de relación, se realizó una correlación entre las variables, ingresos y costos, existiendo una significancia menor a 0,05%, lo que señala que existe una relación lineal entre ambas variables, están asociadas en sentido directo.

#### **4.1.5. Satisfacción con la duración del programa**

Se realizó la consulta respecto al nivel de satisfacción con la duración del programa del Diplomado en Educación superior, evidenciando que un 13% señala que es insuficiente y un 55% señala que es adecuado el tiempo del programa. Los diplomantes del programa de Docencia Universitaria y Organización y Administración de Aulas Pedagógicas son los que señalan conformidad con la duración del programa, incluso señalan que el tiempo es insuficiente.

De acuerdo a la relación existente entre las dos variables, 173 profesionales que si perciben mayores ingresos después de realizar el Diplomado en Educación Superior, señalan su conformidad con la duración del posgrado, sin embargo de 47 profesionales señalan que el tiempo es muy prolongado.

**GRÁFICO 5. SATISFACCIÓN CON LA DURACIÓN DEL DIPLOMADO EN EDUCACIÓN SUPERIOR POR MENCIÓN**



Fuente: Elaboración propia en base a encuestas

**CUADRO 7. RELACIÓN ENTRE SATISFACCIÓN CON LA DURACIÓN DEL DIPLOMADO EN EDUCACIÓN SUPERIOR POR MENCIÓN E INGRESOS DE LOS PROFESIONALES**

		INGRESOS		Total
		No	Si	
DURACION	No, el tiempo es prologado	0	47	47
	No, el tiempo es insuficiente	14	101	115
	Si, absolutamente	28	173	201
Total		42	321	363

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas

De acuerdo la matriz de correlación de las dos variables, se puede concluir que la correlación es estadísticamente significativa, la significancia bilateral 0,018 es menor a p-value de 0.05 e inversamente proporcional.

**CUADRO 8. CORRELACIÓN ENTRE SATISFACCIÓN CON LA DURACIÓN DEL DIPLOMADO EN EDUCACIÓN SUPERIOR E INGRESOS DE LOS PROFESIONALES**

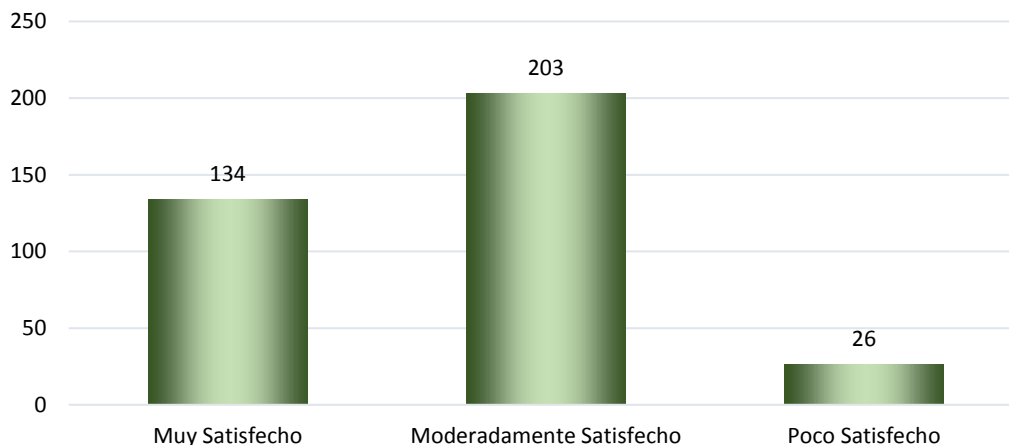
		INGRESOS	DURACION
INGRESOS	Correlación de Pearson	1	-,124
	Sig. (bilateral)		,018
	N	363	363
DURACION	Correlación de Pearson	-,124*	1
	Sig. (bilateral)	,018	
	N	363	363

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas

#### 4.1.6. Nivel de satisfacción de los diplomantes con los programas del CEPIES

Se realizó la consulta respecto al nivel de satisfacción con el contenido del programa del Diplomado en Educación superior, evidenciando que un 7% señala poca satisfacción y un 93% entre moderadamente satisfactorio y muy satisfactorio.

**GRÁFICO 6. SATISFACCIÓN DEL PROGRAMA DEL DIPLOMADO EN EDUCACIÓN SUPERIOR**



Fuente: Elaboración propia en base a encuestas

De acuerdo a las expectativas con el Contenido del Programa que tiene el profesional antes de realizar el Diplomado en Educación Superior, los resultados de la encuesta señalan que después de acabar el programa 134 profesionales que mejoraron sus ingresos señalan que se sienten poco satisfechos con el contenido del programa y 175 profesionales que se sienten moderadamente satisfechos, solo el 54% de la muestra encuestada y que mejoró sus ingresos.

**CUADRO 9. RELACIÓN ENTRE SATISFACCIÓN DEL PROGRAMA DEL DIPLOMADO EN EDUCACIÓN SUPERIOR E INGRESO DE LOS PROFESIONALES**

		INGRESOS		Total
		No	Si	
Contenido del programa	Muy Satisfecho	14	12	26
	Moderadamente satisfecho	28	175	203
	Poco satisfecho	0	134	134
Total		42	321	363

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas



Asimismo, de acuerdo a la correlación de Pearson, existe una relación lineal entre la variable dependiente y la independiente referida a las expectativas del programa del posgrado, con una significancia menor al 0,05%.

**CUADRO 10. RELACIÓN ENTRE SATISFACCIÓN DEL PROGRAMA DEL DIPLOMADO EN EDUCACIÓN SUPERIOR E INGRESO DE LOS PROFESIONALES**

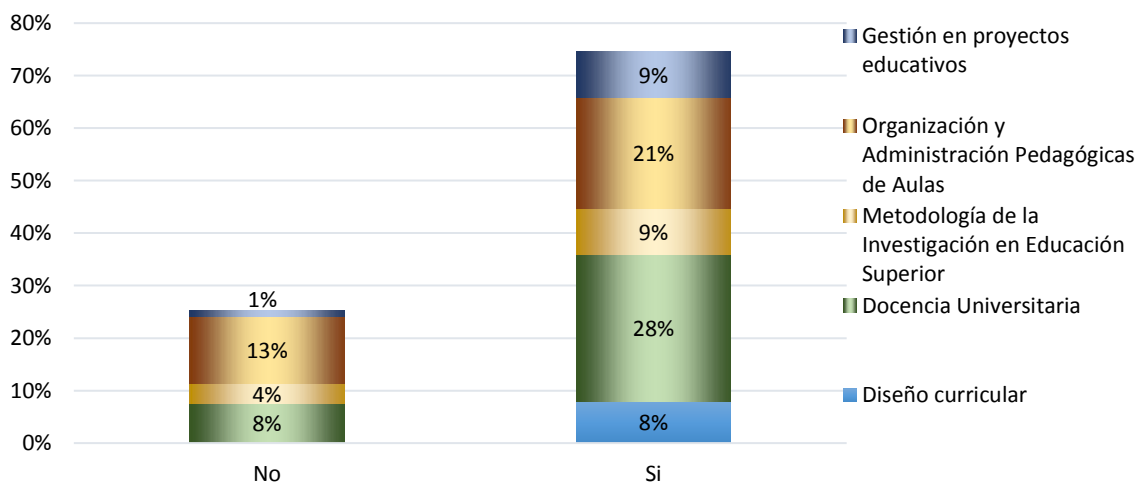
		INGRESOS	ESPECTATIVA
INGRESOS	Correlación de Pearson	1	,384
	Sig. (bilateral)		,000
	N	363	363
ESPECTATIVA	Correlación de Pearson	,384**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	363	363

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas

#### 4.1.7. Experiencia previa en Docencia antes del Diplomado

En la encuesta realizada se consultó a la muestra si contaban con experiencia previa en ejercer la docencia antes de tomar el Diplomado en Educación Superior, del 75% que afirmo tener experiencia previa, se observa que efectivamente el 49% de los profesionales con experiencia corresponden a la mención de Docencia Universitaria y Organización y Administración Pedagógica de aulas.

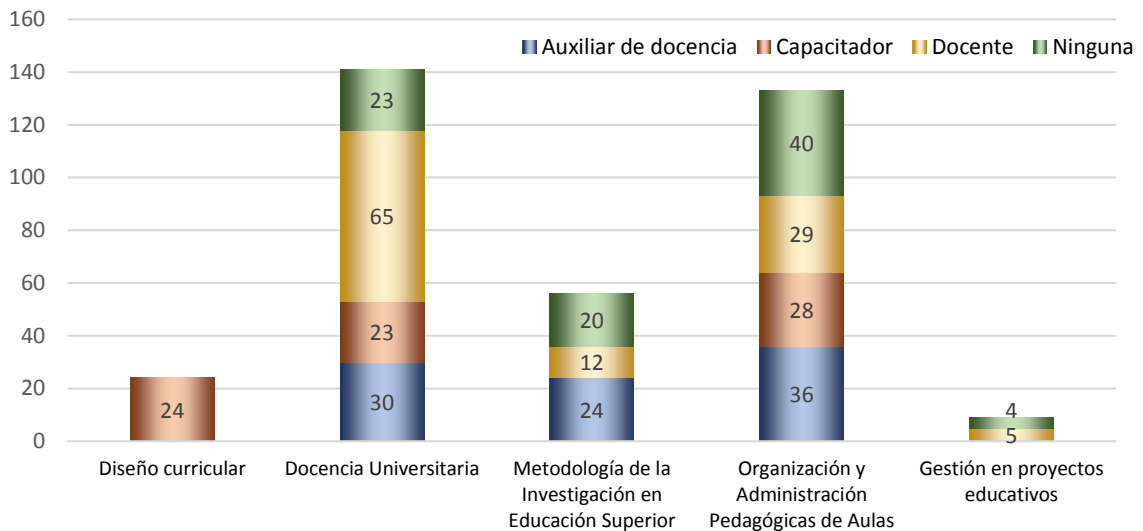
**GRÁFICO 7. EXPERIENCIA PREVIA**



Fuente: Elaboración propia en base a encuestas

Del 75% que afirmo tener experiencia, señalan que su actividad previa auxiliatura de docencia (90 personas), capacitador (75 personas) y docente (111 personas)

**GRÁFICO 8. EXPERIENCIA PREVIA POR ACTIVIDAD**



Fuente: Elaboración propia en base a encuestas

**CUADRO 11. CORRELACIÓN ENTRE EXPERIENCIA PREVIA E INGRESOS DE PROFESIONALES**

		INGRESOS	EXPERIENCIA
INGRESOS	Correlación de Pearson	1	,362
	Sig. (bilateral)		,000
	N	363	363
EXPERIENCIA	Correlación de Pearson	,362**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	363	363

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas

De acuerdo a la matriz de correlación existe una relación directa entre los que es la experiencia previa a realizar el posgrado y su incidencia en los ingresos económicos de los profesionales, en este entendido la tabla de contingencias señala que de los 321 profesionales que mejoraron sus ingresos después de realizar el posgrado en Educación Superior, 262 contaban con experiencia previa, es decir 81.6%, por lo que existe mayor probabilidad de obtener retornos de la inversión realizada en los posgrados, si se cuenta con experiencia previa.

**CUADRO 12 . RELACIÓN ENTRE LA EXPERIENCIA PREVIA E INGRESOS DE PROFESIONALES**

		INGRESOS		Total
		No	Si	
EXPERIENCIA	No	28	59	87
	Si	14	262	276
Total		42	321	363

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas

De los 262 profesionales que si perciben ingreso y que si tenían experiencia previa antes de empezar el programa, la actividad de haber ejercido Docencia o haber sido Auxiliar de Docencia en 71%, les da mayor probabilidad de obtener mejores ingresos.

**CUADRO 13. RELACIÓN ENTRE ACTIVIDAD DE LOS PROFESIONALES QUE SI TIENEN EXPERIENCIA PREVIA CON INGRESOS DE PROFESIONALES**

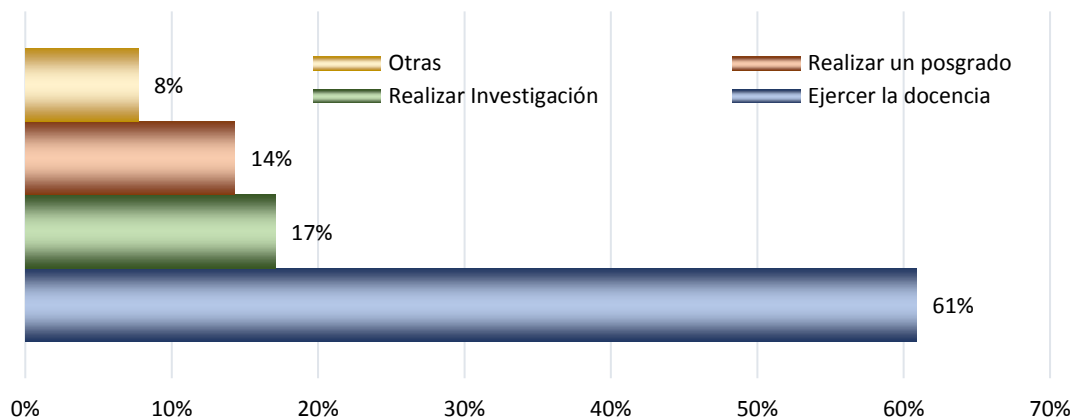
		INGRESOS		Total
		No	Si	
ACTIVIDAD	Ninguna	28	59	87
	Auxiliar de docencia	0	90	90
	Docente/Profesor	14	97	111
	Capacitador	0	75	75
Total		42	321	363

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas

#### 4.1.8. Motivación para realizar el Diplomado en Educación Superior

La motivación principal para decidir realizar el Diplomado en Educación Superior es dar Docencia, seguida de ser Investigador y en menor cuantía tomar únicamente un posgrado.

**GRAFICO 9. MOTIVACIÓN PARA REALIZAR EL DIPLOMADO**



Fuente: Elaboración propia en base a encuestas

De acuerdo los resultados de las encuestas, de las 321 personas que señalan haber mejorado sus ingresos después de realizar el diplomado en Educación Superior, el 69% señala que la principal motivación fue el de ejercer docencia y un 19% señalo la intención de obtener conocimientos metodológicos para realizar una investigación.

**CUADRO 14. RELACIÓN ENTRE LA MOTIVACIÓN PARA REALIZAR EL DIPLOMADO Y LOS INGRESOS DE LOS PROFESIONALES**

		INGRESOS		Total
		No	Si	
MOTIVACION	Ejercer la docencia	0	221	221
	Realizar Investigación	0	62	62
	Incrementar las oportunidades laborales	28	24	52
	Realizar un posgrado	14	14	28
Total		42	321	363

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas

La motivación de ejercer la Docencia incide en la probabilidad de mejorar los ingresos de los profesionales que optan por realizar el programa de posgrado, toda vez que existe una correlación lineal positiva, a mayor motivación mayores perspectivas de que la inversión tenga incidencia positiva en los ingresos económicos.

**CUADRO 15. CORRELACION ENTRE LA MOTIVACIÓN PARA REALIZAR EL DIPLOMADO Y LOS INGRESOS DE LOS PROFESIONALES**

		INGRESOS	MOTIVACION
INGRESOS	Correlación de Pearson	1	,606
	Sig. (bilateral)		,000
	N	363	363
MOTIVACION	Correlación de Pearson	,606**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	363	363

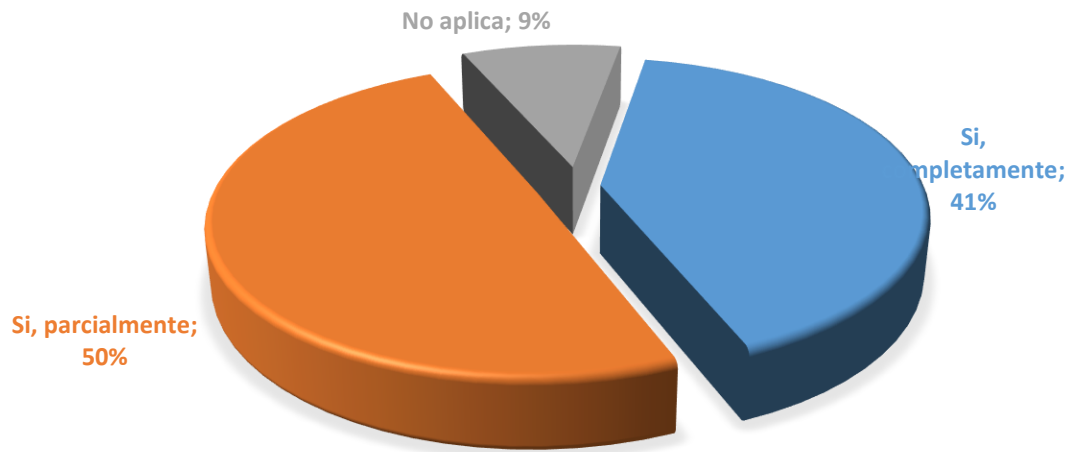
Fuente: Elaboración propia en base a encuestas

#### **4.1.9. Aplicación de las Competencias de los Programas del Diplomado en Educación Superior**

Se realizó la consulta respecto al nivel de aplicabilidad de las competencias de los programas del Diplomado en Educación superior, evidenciando que un 50% señala que se

aplica completamente a la actividad laboral, un 41% señala que existe una aplicación parcial y un 9% que no aplica a su vida profesional.

**GRÁFICO 10. APLICACIÓN DE COMPETENCIAS**



Fuente: Elaboración propia en base a encuestas

**CUADRO 16. RELACION DE LA APLICACIÓN DE COMPETENCIAS Y LOS INGRESOS DE LOS PROFESIONALES**

		INGRESOS		Total
		No	Si	
COMPETENCIAS	No aplica	14	20	34
	Si, parcialmente	28	152	180
	Si, completamente	0	149	149
Total		42	321	363

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas

De los profesionales que tienen mejores ingresos laborales después de realizar el programa el 93% señala que las competencias establecidas en el programa son aplicables de forma parcial y completa.

#### **4.1.10. Especialidad previa al Diplomado en Educación Superior**

En la muestra de diplomantes que decidieron cursar el programa del Diplomado, se identificó que en un 29% cuenta con una maestría, un 25% cuenta con un diplomado

previo, un 15 % cuenta con cursos cortos, diplomados y maestría y un 14% no cuenta con ninguna especialidad.

**CUADRO 17. ESPECIALIDAD PREVIA AL DIPLOMADO EN EDUCACIÓN SUPERIOR**

ESPECIALIDAD	Diseño curricular	Docencia Universitaria	Metodología de la Investigación en Educación Superior	Organización y Administración Pedagógicas de Aulas	Gestión en proyectos educativos	Total general
Cursos Cortos	12			14		26
Cursos Cortos, Diplomado				14		14
Cursos Cortos, Diplomado, Maestría		53				53
Cursos Cortos, Diplomado, Maestría, Doctorado		14				14
Diplomado	12	14	24	40		90
Diplomado, Maestría				12		12
Maestría		48	12	39	5	104
No cuento con otra especialidad		12	8	26	4	50
<b>Total general</b>	<b>24</b>	<b>141</b>	<b>56</b>	<b>133</b>	<b>9</b>	<b>363</b>

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas

**CUADRO 18. CORRELACIÓN SEGÚN ESPECIALIDAD PREVIA AL DIPLOMADO EN EDUCACIÓN SUPERIOR**

		INGRESOS	CORTO	DIPLOMADO	MAESTRIA	DOCTORADO
INGRESOS	Correlación de Pearson	1	-,031	,365**	,269**	,072
	Sig. (bilateral)		,561	,000	,000	,168
	N	363	363	363	363	363
CORTO	Correlación de Pearson	-,031	1	,158**	,543**	,310**
	Sig. (bilateral)	,561		,003	,000	,000
	N	363	363	363	363	363
DIPLOMADO	Correlación de Pearson	,365**	,158**	1	,161**	,199**
	Sig. (bilateral)	,000	,003		,002	,000
	N	363	363	363	363	363
MAESTRIA	Correlación de Pearson	,269**	,543**	,161**	1	,270**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,002		,000
	N	363	363	363	363	363
DOCTORADO	Correlación de Pearson	,072	,310**	,199**	,270**	1
	Sig. (bilateral)	,168	,000	,000	,000	
	N	363	363	363	363	363

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas

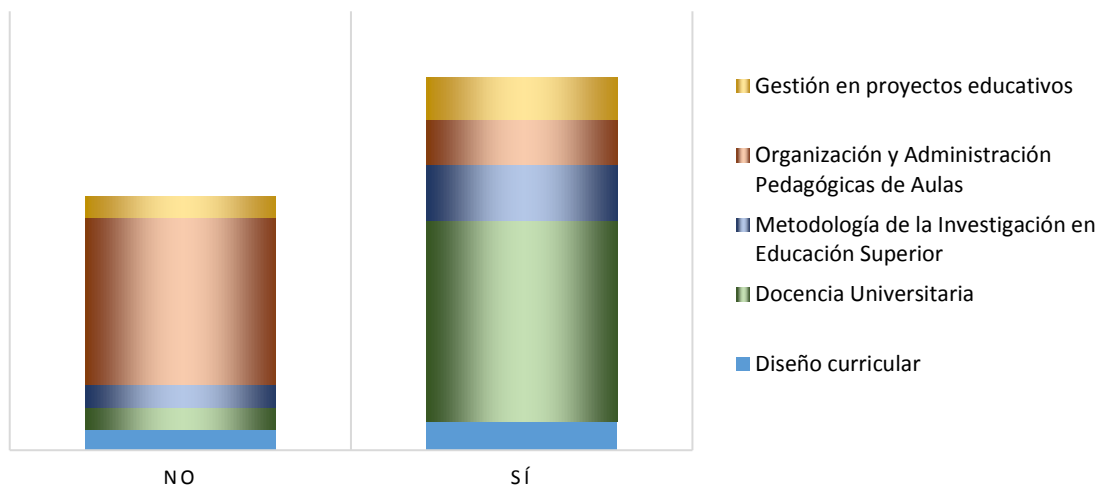
En la tabla de correlaciones, se puede verificar que todas las variables independientes referidas a los cursos o posgrados adicionales que tienen los profesionales tienen una

relación lineal positiva con la variable dependiente, referida a que si mejora los ingresos después de realizar el posgrado, es decir a más cursos de especialización más probabilidades de mejorar los ingresos, exceptuando los cursos cortos que no son significativos al 0.01%, como también el hecho de contar con un doctorado no es significativo.

#### 4.1.11. Ejercicio de la Docencia

Se realizó la consulta respecto al ejercicio de la Docencia después de realizar el Diplomado en Educación superior, evidenciando que un 48% no ejerce la docencia y un 52% señala que, si ejerce docencia, asimismo señalan que esto ocurre no por falta de interés en dar Docencia si no por el contrario en el reducido mercado laboral en la ciudad de La Paz.

**GRÁFICO 11. DIPLOMANTES QUE EJERCEN LA DOCENCIA POR MENCIÓN**



Fuente: Elaboración propia en base a encuestas

En el anterior cuadro, se puede verificar que todas las variables independientes referidas a si los profesionales ejercen la docencia, si lo hacen es en el sector público o privado y en qué nivel institucional, universidad, institutos o colegios tienen una relación lineal positiva con la variable dependiente, es decir si mejora los ingresos después de realizar el posgrado.

**CUADRO 19. CORRELACIÓN ENTRE DIPLOMANTES QUE EJERCEN LA DOCENCIA POR NIVEL EDUCATIVO E INGRESOS**

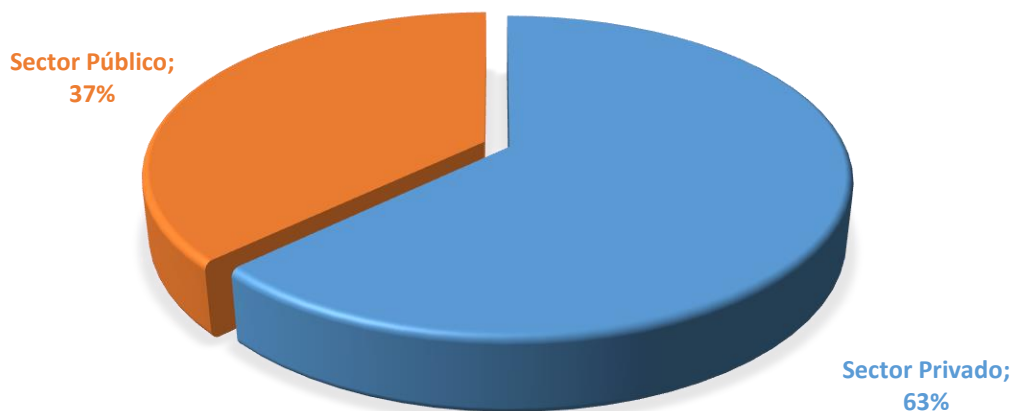
		INGRESOS	DOCENCIA	SECTOR	LUGAR
INGRESOS	Correlación de Pearson	1	,360**	,333**	,302**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000
	N	363	363	363	363
DOCENCIA	Correlación de Pearson	,360**	1	,909**	,831**
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,000
	N	363	363	363	363
SECTOR	Correlación de Pearson	,333**	,909**	1	,728**
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,000
	N	363	363	363	363
LUGAR	Correlación de Pearson	,302**	,831**	,728**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	
	N	363	363	363	363

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas

De acuerdo al cuadro de correlación, existe una alta correlación entre los ingresos y el ejercicio de la docencia, como el sector en el que ejercen y el nivel institucional, con una significancia bilateral significativa.

**GRÁFICO 12. DIPLOMANTES QUE EJERCEN LA DOCENCIA POR SECTOR**

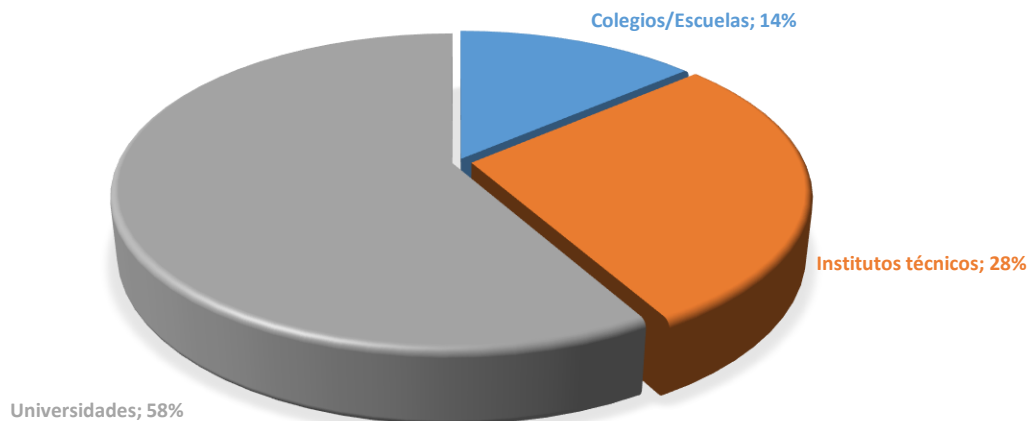


Fuente: Elaboración propia en base a encuestas

Del 52% de los diplomantes que ejercen la Docencia, se evidencio que un 63% de las personas trabajan en el sector privado y 37% en el sector público, asimismo señalan que esto ocurre por la reducida oferta laboral en el sector público.



**GRÁFICO 13. DIPLOMANTES QUE EJERCEN LA DOCENCIA POR NIVEL EDUCATIVO**



Fuente: Elaboración propia en base a encuestas

Del 52% de los diplomantes que ejercen la Docencia, se evidencio que el 58% trabaja en universidades, 28 personas en institutos técnicos y 14 personas en bachillerato.

#### 4.1.12. Factores que influyen en el mercado laboral

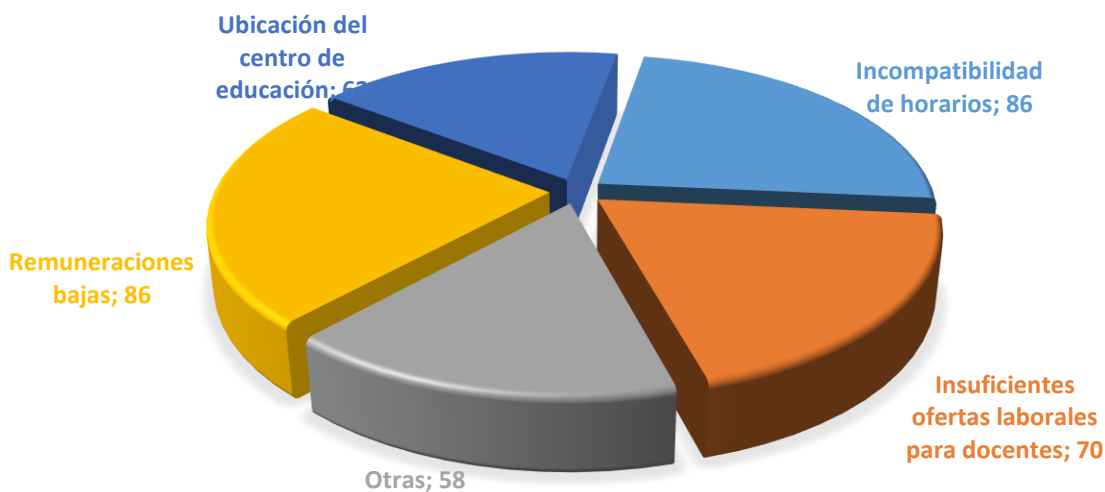
En la encuesta realizada a los diplomantes que no ejercían la docencia, cuáles eran los principales factores que influían entre la decisión de los oferentes de trabajo, por lo que se pudo identificar que en 24% existe incompatibilidad de horarios, insuficientes ofertas laborales en 19% y un 24% señala que las remuneraciones son muy bajas.

**CUADRO 20. FACTORES QUE INFLUYEN EN EL MERCADO LABORAL**

FACTORES	Diseño curricular	Docencia Universitaria	Metodología de la Investigación en Educación Superior	Organización y Administración Pedagógicas de Aulas	Gestión en proyectos educativos	Total general
Incompatibilidad de horarios		51	24	11		86
Insuficientes ofertas laborales para docentes		18	20	28	4	70
Otras	12	12		29	5	58
Remuneraciones bajas		48	12	26		86
Ubicación del centro de educación	12	12		39		63
<b>Total general</b>	<b>24</b>	<b>141</b>	<b>56</b>	<b>133</b>	<b>9</b>	<b>363</b>

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas

**GRÁFICO 14. FACTORES QUE INFLUYEN EN EL MERCADO LABORAL**



Fuente: Elaboración propia en base a encuestas

De acuerdo a la tabla de contingencia, en la que se refleja la relación entre los profesionales que mejoran o no mejoran sus ingresos después de realizar el curso de posgrado y las restricciones a las que se enfrentaron para poder mejorar sus ingresos, se puede observar que de los 321 profesionales que mejoraron sus ingresos, señalan que el principal conflicto es la incompatibilidad de horarios y la ubicación de los centros educativos y un 16% señala que no existe restricciones en el mercado laboral.

**CUADRO 21. RELACION DE LOS FACTORES QUE INFLUYEN EN EL MERCADO LABORAL EN LOS INGRESOS DE LOS PROFESIONALES**

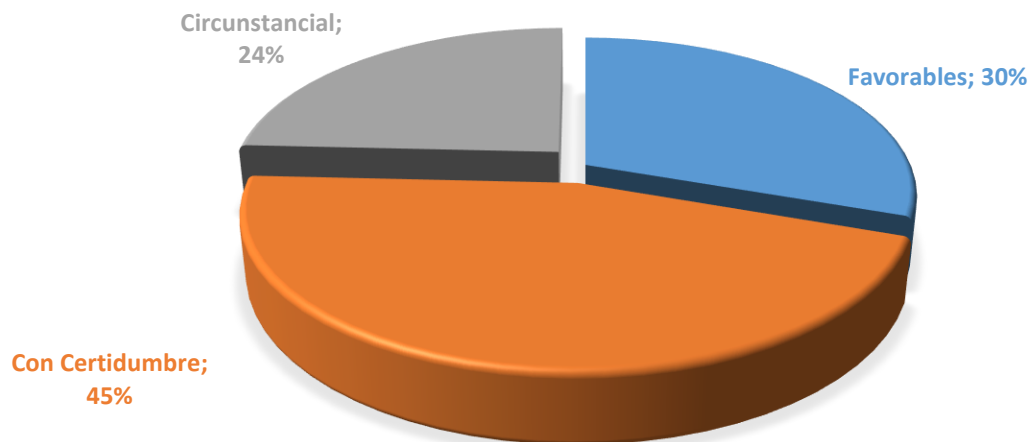
		INGRESOS		Total
		No	Si	
RESTRICCIONES	Ninguna	0	51	51
	Incompatibilidad de horarios	0	86	86
	Remuneraciones bajas	14	35	49
	Ubicación del centro de educación	0	63	63
	Insuficientes ofertas laborales para docentes	0	44	44
	Otras	28	42	70
Total		42	321	363

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas

#### 4.1.13. Perspectivas laborales después de realizar el Diplomado en Educación Superior

Se realizó la consulta respecto a los efectos en la oferta laboral después de realizar el Diplomado en Educación superior, evidenciando que un 30%, señala que recibió más ofertas laborales de lo esperado, un 46% señala que encontró ofertas laborales de acuerdo a las expectativas formadas y en un 24% señalan que tuvieron pocas ofertas laborales.

**GRÁFICO 15. PERSPECTIVAS LABORALES**



Fuente: Elaboración propia en base a encuestas

**CUADRO 22. CORRELACION DE LAS PERSPECTIVAS LABORALES CON EL EJERCICIO DE LA DOCENCIA**

		DOCENCIA		Total
		No	Si	
PERSPECTIVAS	No	52	36	88
	Si	122	153	275
Total		174	189	363

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas

De acuerdo al anterior cuadro, entre las perspectivas y el ejercicio de la docencia, se verifica que cuando existen mayores perspectiva laboral existe mayor probabilidad de ejercer la docencia después de realizar el curso de posgrado, asimismo, mediante la matriz

de correlaciones, se identifica que hay una relación directa positiva entre las perspectivas profesionales y el ejercicio de docencia, con una significancia bilateral menor a 0,05%.

**CUADRO 23. RELACION DE LAS PERSPECTIVAS LABORALES CON EL EJERCICIO DE LA DOCENCIA**

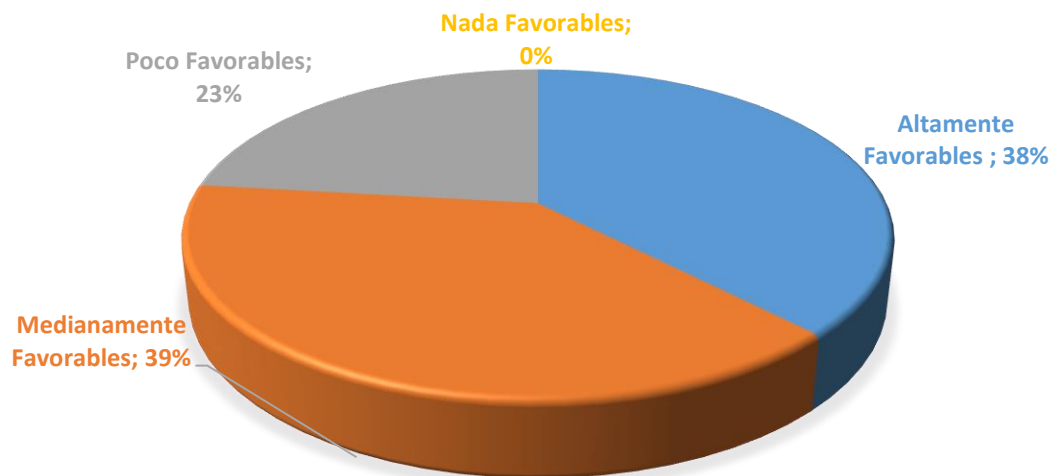
		PERSPECTIVAS	DOCENCIA
<b>PERSPECTIVAS</b>	Correlación de Pearson	1	,126*
	Sig. (bilateral)		,016
	N	363	363
<b>DOCENCIA</b>	Correlación de Pearson	,126*	1
	Sig. (bilateral)	,016	
	N	363	363

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas

#### 4.1.14. Nivel de Rentabilidad

Se realizó la consulta respecto a la rentabilidad de la inversión realizada el Diplomado en Educación superior, evidenciando que unas 129 personas señalan que es medianamente rentable, 98 personas señalan que es altamente rentable y el 26 indica que es poco rentable.

**GRÁFICO 16. NIVEL DE RENTABILIDAD DE LOS DIPLOMANTES**



Fuente: Elaboración propia en base a encuestas

Para identificar el nivel rentabilidad de la inversión realizada por los profesionales que decidieron optar por el Diplomado en educación superior en el CEPIES, se realizó un análisis de correlación entre la aceptación del costo y el nivel de rentabilidad, en la cual se verifica que existe una correlación alta positiva a una significancia bilateral de 0.05%.

**CUADRO 24. RELACIÓN DE LA RENTABILIDAD CON EL COSTO DEL DIPLOMADO**

		COSTO			Total
		BAJO	NORMAL	ALTO	
RENTABILIDAD	No	70	39	33	142
	Si	0	88	133	221
Total		70	127	166	363

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas

Asimismo, del 46% de la muestra que señalan que el posgrado es bastante costoso, señalan que efectivamente si es rentable, solo el 19% que señala que el precio es bajo y a la vez no es rentable.

**CUADRO 25. CORRELACIÓN ENTRE LA RENTABILIDAD Y EL COSTO DEL DIPLOMADO**

		RENTABILIDAD	COSTO
RENTABILIDAD	Correlación de Pearson	1	,553**
	Sig. (bilateral)		,000
COSTO	Correlación de Pearson	,553**	1
	Sig. (bilateral)	,000	

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas

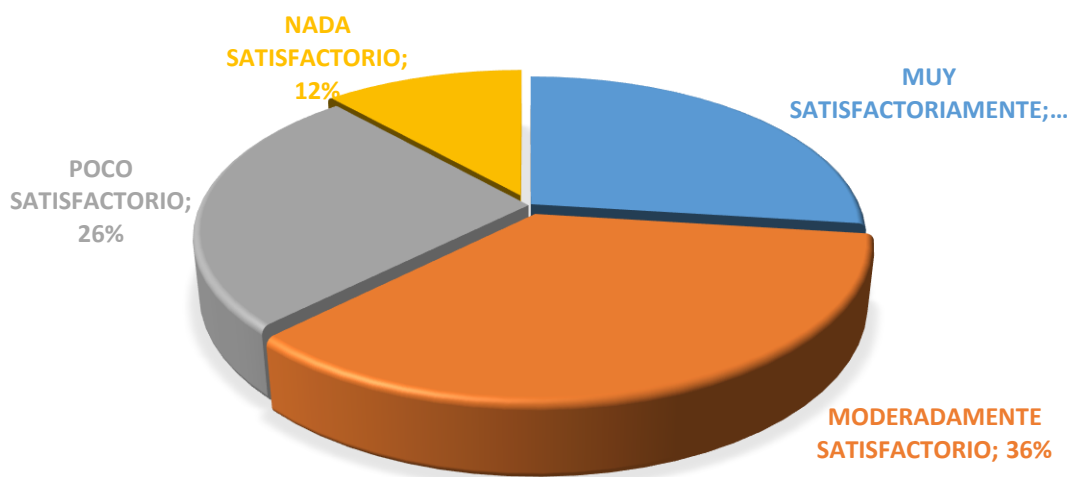
#### 4.1.15. Nivel de Ingresos

Con la finalidad de interpretar los resultados de la encuesta se categorizaron en rangos, que explican los incrementos aproximados que los profesionales percibieron después de realizar el Posgrado.

CATEGORIAS	VALORES
Muy Satisfactoriamente	Incremento mayor Bs 3500 (sueldo promedio de las universidades del sistema público)
Moderadamente Satisfactorios	Incremento igual a Bs 2.200,00 y menor a Bs3.500,00 (sueldo promedio de las escuelas y colegios privados y públicos)
Poco Satisfactorios	Incremento igual a Bs 500,00 y menor a Bs2.200,00 (sueldo promedio de las instituciones técnicas privadas y universidades privadas)
Nada Satisfactorios	Incremento de Bs 0

En este entendido, se realizó la consulta respecto a la incidencia de los ingresos laborales después de realizar el Diplomado en Educación superior, según los profesionales encuestados se evidencia que un 27%, señala que percibió mayores ingresos en promedio más de Bs3500 mensualmente, un 36% señala que sus ingresos mejoraron medianamente en promedio entre Bs2200, un 26% señalan que sus ingresos fueron pocos en Bs500 y un 12% que sus ingresos no variaron nada.

**GRÁFICO 17. NIVEL DE INGRESOS DE LOS DIPLOMANTES**



Fuente: Elaboración propia en base a encuestas

Asimismo, se tiene que el 89% percibió incrementos mayores a Bs0 en sus ingresos actuales después de realizar el Diplomado en Educación Superior en el CEPIES, esto está explicado por varios factores que influyen para que un profesional efectivamente mejore sus ingresos después de realizar el posgrado, en el trabajo de investigación se identificó a través de un cuadro de correlación cuales son las variables con las que tiene una relación directa, el hecho de tener un diplomado, una maestría, tener claro la motivación de ejercer la docencia, tener experiencia previa y ejercer la docencia, influyen positivamente en los ingresos.

Por otro lado realizar cursos cortos no es significativo como también tener un doctorado y existe una relación inversamente proporcional con las restricciones del mercado laboral.

**CUADRO 26. NIVEL DE INGRESOS DE LOS DIPLOMANTES**

		INGRE	CORTO	DIPLOMADO	MAESTRIA	DOCTOR	MOTIVA	EXPER	RESTRIC	DOCEN
INGRESOS	Correlación de Pearson	1	-,031	,365**	,269**	,072	-,606**	,362**	-,320**	,360**
	Sig. (bilateral)		,561	,000	,000	,168	,000	,000	,000	,000
CORTO	Correlación de Pearson	-,031	1	,158**	,543**	,310**	,211**	,207**	-,179**	,318**
	Sig. (bilateral)	,561		,003	,000	,000	,000	,000	,001	,000
DIPLOMADO	Correlación de Pearson	,365**	,158**	1	,161**	,199**	-,438**	,269**	-,135**	,427**
	Sig. (bilateral)	,000	,003		,002	,000	,000	,000	,010	,000
MAESTRIA	Correlación de Pearson	,269**	,543**	,161**	1	,270**	-,064	,269**	-,326**	,240**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,002		,000	,227	,000	,000	,000
DOCTORADO	Correlación de Pearson	,072	,310**	,199**	,270**	1	-,141**	,112*	-,288**	,192**
	Sig. (bilateral)	,168	,000	,000	,000		,007	,032	,000	,000
MOTIVACION	Correlación de Pearson	-,606**	,211**	-,438**	-,064	-,141**	1	-,211**	-,002	-,220**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,227	,007		,000	,972	,000
EXPERIENCIA	Correlación de Pearson	,362**	,207**	,269**	,269**	,112*	-,211**	1	-,392**	,236**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,032	,000		,000	,000
RESTRICCIONES	Correlación de Pearson	-,320**	-,179**	-,135**	-,326**	-,288**	-,002	-,392**	1	-,167**
	Sig. (bilateral)	,000	,001	,010	,000	,000	,972	,000		,001
DOCENCIA	Correlación de Pearson	,360**	,318**	,427**	,240**	,192**	-,220**	,236**	-,167**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas

## 4.2. Verificación de los objetivos

### 4.2.1. Verificación del Objetivo Central (OC)

**OC: Determinar la incidencia económica de la inversión del Diplomante en Educación Superior del CEPIES que realizaron el programa entre la gestión 2013 al 2017 en sus ingresos actuales.**

La investigación consideró abordar la inversión en cursos de posgrados de educación superior realizada por los diplomantes y su incidencia en sus ingresos laborales, por lo cual después de realizarse las encuestas a una muestra de 363 profesionales de una población total 6272 profesionales que realizaron Diplomado en Educación Superior en el CEPIES entre las gestiones 2013 y 2017, se constató que existe una incidencia positiva en sus ingresos económicos después de realizar la inversión en el posgrado.

Sin embargo, la incidencia positiva en sus ingresos económicos de los profesionales, si bien se podría atribuirse a que realizaron el Diplomado en Educación Superior, es necesario aclarar que existen factores que influyen en la probabilidad de obtener mejores perspectivas laborales para obtener mejores ingresos laborales, entre los cuales están la experiencia previa antes de realizar el programa de posgrado, los años de estudios en diplomados y maestrías y la motivación que tuvieron para realizar el curso.

#### INGRESO ACTUALES DE DIPLOMANTES

MUESTRA	Incremento de Bs 0	Incremento igual a Bs 500,00 y menor a Bs2.200,00 (sueldo promedio de las instituciones técnicas privadas y universidades privadas)	Incremento igual a Bs 2.200,00 y menor a Bs3.500,00 (sueldo promedio de las escuelas y colegios privados y públicos)	Incremento mayor Bs 3.500,00 (sueldo promedio de las universidades del sistema público)	Total
<b>Femenino</b>		72	68	57	197
Entre 21 - 30		29	16	2	47
Entre 31 - 40		43	43	55	141
Entre 41 - 50			9		9
<b>Masculino</b>	42	22	61	41	166
Entre 21 - 30	21	13	21	11	66
Entre 31 - 40	21	9	37	30	97
Entre 41 - 50			3		3
<b>Total general</b>	42	94	129	98	363

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas



Por otro lado, también se verifico que el hecho de realizar el posgrado en el CEPIES, no garantiza mejoras en los ingresos, toda vez que no contribuye a garantizar resultados o buenas oportunidades laborales, debido a las restricciones laborales que el mercado de trabajo tiene en función a la coyuntura actual.

#### 4.2.2. Verificación de los Objetivos Secundarios (OS)

**OS 1: Diagnosticar los factores que inciden en el retorno de la inversión de los profesionales que realizaron el Diplomado en Educación Superior del CEPIES entre la gestión 2013 al 2017.**

Se ha identificado que los siguientes factores inciden en mejorar los ingresos económicos de profesionales que realizaron el Diplomado en Educación Superior en el CEPIES:

#### MATRIZ DE CORRELACION VARIABLE DEPENDIENTE – VARIABLES INDEPENDIENTES

FACTORES		INGRESOS	DIPLOMADO	MAESTRIA	MOTIVACION	COMPETENCIAS	EXPERIENCIA	DOCENCIA
INGRESOS	Corr. Pearson	1	,365**	,269**	-,606**	,370**	,362**	,360**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
DIPLOMADO	Corr. Pearson	,365**	1	,161**	-,438**	,182**	,269**	,427**
	Sig. (bilateral)	,000		,002	,000	,000	,000	,000
MAESTRIA	Corr. Pearson	,269**	,161**	1	-,064	,291**	,269**	,240**
	Sig. (bilateral)	,000	,002		,227	,000	,000	,000
MOTIVACION	Corr. Pearson	-,606**	-,438**	-,064	1	-,367**	-,211**	-,220**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,227		,000	,000	,000
COMPETENCIAS	Corr. Pearson	,370**	,182**	,291**	-,367**	1	,046	,435**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000		,379	,000
EXPERIENCIA	Corr. Pearson	,362**	,269**	,269**	-,211**	,046	1	,236**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,379		,000
DOCENCIA	Corr. Pearson	,360**	,427**	,240**	-,220**	,435**	,236**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas

De acuerdo a los resultados obtenidos, se verifico que existe mayores probabilidad de obtener mejores ingresos después de realizar el posgrado en el CEPIES, sin embargo esta situación está condiciona a factores inciden en el retorno de la inversión realizada, se encontró que realizar un diplomado o una maestría previamente tiene una significancia positiva para mejorar los ingresos, como también contar con experiencia laboral, tener clara la motivación por la cual realizar el posgrado, conocer el programa para ver la

aplicabilidad de las competencias en su actividad laboral y si desempeña la función docente.

Los factores identificados se explican porque se verifico que jóvenes graduados que cursa el posgrado pueden ampliar sus conocimientos, consiguiendo especializarse, sobre todo si encuentra algún obstáculo al momento de entrar en el mundo laboral inicialmente, lo que podría facilitar conseguir un empleo más competitivo. Sin embargo, en la mayoría de acuerdo los requisitos exigidos en el mercado laboral, existe mayor probabilidad de tener retornos de la inversión en el posgrado si se cuenta con alguna experiencia profesional y estudios previos, en especial si la motivación es ejercer docencia. Asimismo, a motivación es muy importante, para identificar que tan atractiva es el posgrado, para que sea más sencillo su culminación y tener mejores resultados,

Lo anteriormente señalado, son los aspectos que los profesionales señalan como puntos influyentes para obtener los retornos por haber realizado el curso de posgrado. En este entendido, un año de educación adicional afecta a la probabilidad de participar en el mercado laboral, probablemente porque para una persona educada, es importante continuar con la educación. Esto está en consonancia con la teoría del capital humano y su visión de la educación como una inversión.

**OS 2: Cuantificar la cantidad de profesionales que realizaron el Diploma Educación Superior en el CEPIES entre la gestión 2013 al 2017 que desempeñan la labor docente, en relación a la cantidad total de los profesionales que concluyeron el programa.**

El 52 % de la muestra afirma que ejerce la docencia en escuelas, colegios, universidades y cursos de posgrado, señalan que sus ingresos mejoraron después de realizar el curso de posgrado. Asimismo el 48% restante, si bien no ejerce la docencia, señala que en un 76% perciben mayores ingresos económicos.

**DOCENCIA \* INGRESOS**

		INGRESOS		Total
		No	Si	
DOCENCIA	No	41	133	174
	Si	1	188	189
Total		42	321	363

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas

Por otro lado, si bien para los profesionales encuestados invertir recursos económicos y otros costos asociados en el Diplomado en Educación Superior en el CEPIES, les dio mayores probabilidades de ejercer docencia, el 48% que no ejerce docencia manifestó que a pesar de contar con las competencias adquiridas en la formación recibida en el posgrado, existen aspectos externos que dificultan la incorporación en el mercado laboral de la Docencia.

**CANTIDAD DE DIPLOMANTES QUE EJERCEN LA DOCENCIA POR GENERO Y EDAD**

EJERCICIO DE LA DOCENCIA	Diseño curricular	Docencia Universitaria	Metodología de la Investigación en Educación Superior	Organización y Administración Pedagógicas de Aulas	Gestión en proyectos educativos	Total general
<b>No</b>	<b>9</b>	<b>25</b>	<b>31</b>	<b>101</b>	<b>8</b>	<b>174</b>
<b>Femenino</b>	<b>9</b>	<b>25</b>	<b>25</b>	<b>35</b>	<b>3</b>	<b>97</b>
Entre 21 - 30	1	2	1	23		27
Entre 31 - 40	8	23	20	12	3	66
Entre 41 - 50			4			4
<b>Masculino</b>			<b>6</b>	<b>66</b>	<b>5</b>	<b>77</b>
Entre 21 - 30				33	4	37
Entre 31 - 40			5	33	1	39
Entre 41 - 50			1			1
<b>Sí</b>	<b>15</b>	<b>116</b>	<b>25</b>	<b>32</b>	<b>1</b>	<b>189</b>
<b>Femenino</b>	<b>15</b>	<b>50</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>1</b>	<b>100</b>
Entre 21 - 30		16		4		20
Entre 31 - 40	15	34	12	13	1	75
Entre 41 - 50			5			5
<b>Masculino</b>		66	8	15		89
Entre 21 - 30		20		9		29
Entre 31 - 40		46	6	6		58
Entre 41 - 50			2			2
<b>Total general</b>	<b>24</b>	<b>141</b>	<b>56</b>	<b>133</b>	<b>9</b>	<b>363</b>

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas

### **OS 3: Identificar las condiciones del mercado laboral y sus características que inciden en el ejercicio de la Docencia para los profesionales que realizaron el Diplomado de Educación Superior en el CEPIES entre la gestión 2013 al 2017**

De acuerdo a la investigación realizada, el mercado laboral de los profesionales que realizan Diplomado en Educación Superior en el CEPIES presenta las siguientes características: un 76% de la muestra tomada señala que las oportunidades de inserción laboral se incrementan positivamente, sin embargo un 24% señala que el mercado laboral de la ciudad de La Paz no tiene la capacidad de empleabilidad de todos los profesionales por lo cual existe un nivel desempleo evidente y un estancamiento profesional, lo que sugiere examinar las condiciones del mercado laboral y su regulación.

Asimismo, de los profesionales que fueron encuestados, el 52% señalo que ejerce docencia, sin embargo el 48% restante señalo que no logro incorporarse en el mercado laboral de la docencia específicamente por los siguientes factores:

- El 24% señala que los horarios laborales para la docencia son fijos por lo cual son una restricción para profesionales que tienen un trabajo de su especialidad.
- El 19% señala que para incorporarte en el mercado laboral de la docencia es necesario contar con una red de contactos (Net Working).
- El 17% manifiesta que si bien existen ofertas laborales para la docencia, la ubicación de los centros educativos es muy lejanos, lo implica costos en transporte y tiempo, que dificulta aceptar la oferta laboral.
- El 13% señala que los niveles salariales para los docentes son bajos, lo que en algunos casos hace menos atractiva la oferta laboral.
- El resto señala que existe insuficientes ofertas laborales.

Asimismo, un 14% que se señala haber mejorado sus ingresos económicos después de realizar el posgrado, señala que el mercado laboral no presenta ninguna restricción.

RESTRICCIONES	INGRESOS		Total
	No	Si	
Ninguna	0	51	51
Incompatibilidad de horarios	0	86	86
Remuneraciones bajas	14	35	49
Ubicación del centro de educación	0	63	63
Insuficientes ofertas	0	44	44
Net Working (Red de Contactos Laborales)	28	42	70
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>321</b>	<b>363</b>

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas

### 4.3.Verificación de la Hipótesis

En base a los datos recopilados y calculado se hizo la prueba de la hipótesis en el software SPSS se obtuvieron los siguientes resultados:

**Estadísticos para una muestra**

	N	Media	Desviación tip.	Error tip. de la media
l	363	8,09	2,035	,107

**Prueba para una muestra**

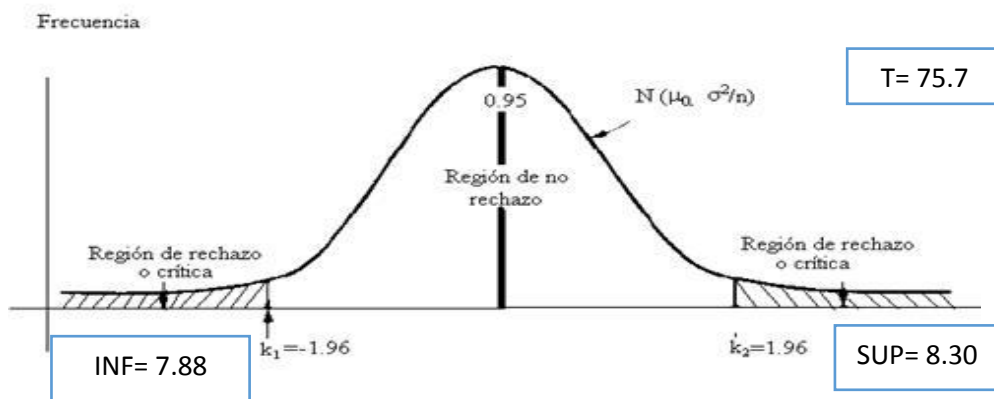
	Valor de prueba = 0					
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
					Inferior	Superior
l	75,723	362	,000	8,088	7,88	8,30

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas

**HIPOTESIS NULO: Hipótesis Nula:** La inversión realizada por profesionales en el Diplomado de Educación Superior entre las gestiones 2013 al 2017 **no** tiene incidencia económica en sus ingresos actuales es **RECHAZADA**

Los datos presentados en la investigación para el cálculo de la hipótesis con grado de confiabilidad del 95% nos dan como resultado que:

**SE RECHAZA LA HIPOTESIS NULA DE  $H_0 = 0$**



FUENTE: ELABORACION PROPIA

Para la demostración de las hipótesis planteadas en la investigación se ha recorrido a la recopilación de datos, y se realizado el análisis de varianza y el test T para no rechazar la hipótesis alterna al 95% de confianza.

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	48,287 <sup>a</sup>	1	,000		
Corrección por continuidad <sup>b</sup>	46,033	1	,000		
Razón de verosimilitudes	64,529	1	,000		
Estadístico exacto de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	48,154	1	,000		
N de casos válidos	363				

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 20,83.

Con  $X^2 = 48.287$ ,  $gl = 1$ ,  $p = 0.000$ , como la significancia es menor que 0.05 se rechaza  $H_0$ , por lo que la proporción de profesionales que realizaron el Diplomado en Educación Superior en el CEPIES, perciben mejores ingresos diferentes a 0.

---

## **CAPITULO VI: PROPUESTA**

## **CAPITULO VI**

### **PROPUESTA**

#### **5.1. Presentación**

Uno de los factores que explica la baja demanda de educación es que las familias consideran, en base a información imperfecta, que los retornos de la inversión no son atractivos o que no mejoran las condiciones laborales de los jóvenes profesionales. Existen muchos trabajos de investigación en los cuales hacen referencia al estudio del nivel de retorno de inversión en escolaridad y pre grado, sin embargo, no hacen énfasis al retorno económico y beneficios de realizar un curso de posgrado, por lo que después de realizar la presente investigación comprobar la hipótesis de que si existe retornos positivos en los ingresos económicos después de realizar un curso de posgrado, se realiza la siguiente propuesta:

*“Implementación de estrategias para la correcta toma de decisiones de realizar un posgrado, sujeto a su valoración en el retorno económico y las perspectivas laborales, considerando las ausencias evidentes en la determinación de la escala salarial de las instituciones públicas y privadas”.*

A pesar de los avances que se han dado en materia laboral, a nivel mundial todavía existen grandes desequilibrios que reflejan que el empleo no se expande lo suficientemente rápido como para satisfacer el crecimiento fuerza de trabajo. Como los tiempos no acompañan al mercado laboral y la incorporación a él resulta costosa, ampliar la formación es el trampolín para conseguirlo. La oferta de másteres cada vez es más extensa,

En materia laboral las recetas mágicas para abordar las crisis que continuamente enfrenta el mercado de trabajo no existen, de allí que sea necesaria una revisión permanente de las instituciones que regulan las relaciones laborales para que, con base en los principios tuitivos que le son propios, permitir las correcciones oportunas de los trastornos que las afectan. Ello en esta área es muy difícil, porque mientras el derecho positivo lleva la



velocidad propia de una carreta tirada por asnos, el derecho de los hechos sufre embestidas propias de la velocidad supersónica que desarrolla una nave espacial. El eje central de las reformas que suelen suceder dentro de los ordenamientos jurídicos laborales puede relacionarse siempre, en mayor o menor medida, con la búsqueda de una mayor flexibilidad entendida ésta en un doble sentido, es decir, tanto la adaptación a las singularidades de cada sector, empresa o tipo de trabajo y como capacidad de adecuarse al cambio de circunstancias (Boscán, Gómez, & Portillo, 2010).

En el 2014, de acuerdo al BID cerca de 201 millones de personas se encontraban en una situación de desempleo y, estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo establecen que, si las tendencias actuales continúan, el desempleo mundial puede empeorar aún más hasta alcanzar a 215 millones de personas en el 2018. Este escenario afecta principalmente a los jóvenes quienes se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad respecto a los adultos.

De los profesionales que realizaron el Diplomado en Educación Superior entre las gestiones 2013 al 2017, se observó en los resultados que las tasas de rendimiento respecto a los ingresos económicos son satisfactorias, por lo que el curso de posgrado puede ser considerado para promover la movilidad social. En este entendido, los profesionales con expectativas de ampliar sus horizontes académicos deben conocer instrumentos que les permitan evaluar los beneficios de realizar una inversión en posgrados de acuerdo a la estructura del mercado laboral existente, para poder realizar un planeamiento educativo coherente.

De las percepciones absorbidas durante la elaboración de las encuestas, algunos comentarios reiterativos fueron que encontrar empleo cada día es más difícil o que el trabajo sea bueno parece a veces misión imposible. Asimismo Urquidi (2015) señala que si bien las opciones mejoran cuando uno tiene mayor nivel de educación, cada día entra más en el debate si, por encima de los títulos que uno pueda obtener, es más importante la calidad de esa educación recibida, se busca cómo medir la brecha existente entre las

habilidades que demandan los empleadores y las que pueden ofrecer los trabajadores. Originalmente parecía fácil: poseer un título profesional era un sello de garantía de que uno sabía lo necesario para trabajar en ese tema. .

De acuerdo a lo revisado respecto a la sobreeducación y el desajuste laboral existente por el crecimiento población y el poco crecimiento de las fuentes de trabajo, se concluye que es necesario implementar estrategias para la correcta toma de decisiones respecto ampliar los años de estudios en posgrados conociendo todos los factores que podrían influir en el retorno económico y el mejoramiento de las expectativas laborales y su calidad de vida.

## **5.2. Justificación de la Propuesta**

Las estadísticas mundiales del Word Bank referentes al desempleo de jóvenes profesionales no son nada alentadoras e indican que las tasas han mantenido una tendencia creciente del 2007 al 2009 (alcanzando su punto más alto de 12,7% en el 2009), ha disminuido en el 2010 y 2011 de manera poco significativa y ha retomado la tendencia al alza a partir del 2012 hasta ubicarse en 13,1% en el 2014.

A los representantes de las universidades les cuesta mucho entrar a hablar acerca de la sobrecualificación de los jóvenes españoles. Esa que la organización de los países más ricos del mundo (OCDE) sitúa en un 30% para España.

No creen en ella. Así lo afirma el rector de la Universidad Politécnica de Madrid, Guillermo Cisneros. Y también el vicerrector de Programación Académica y Calidad de la Universidad -Autónoma de Barcelona: “No creo que los estudiantes hayan estado sobrecualificados ni -ahora ni durante la crisis. Lo que ocurre, y es bastante típico en nuestro país, es que la calidad del trabajo que se -ofrece en el mercado no se corresponde con el -nivel de estudios que tienen los -alumnos

De acuerdo a la investigación realizada, se evidencio que de acuerdo al resultado de las encuestas más del 88% de los profesionales que deciden hacer el diplomado en educación superior percibe mejores ingresos laborales, es decir que los ingresos mejoran en la

medida que implican cualificación, ante una mejor formación para encarar los retos que se puedan retribuir, porque mientras un profesional tenga la capacidad de asumir más retos, una formación posgradual les permitirá asumir una posición y una carga laboral diferente. Una maestría genera diferenciación frente a otra masa poblacional laboral, los estudios demuestran que, a medida que se tiene mayor experiencia y cualificación, los ingresos mejoran ostensiblemente.

La toma de decisiones es el proceso mediante el cual la persona debe escoger entre dos o más alternativas, como realizar un posgrado o no, considerando la probabilidad de percibir mayores ingresos o no recuperar la inversión realizada, en este contexto se podría decir que una decisión de gran importancia relativa en el desarrollo de la vida.

### **5.3. Fundamentación de la Propuesta**

Una vez realizada la encuesta a 237 profesionales que realizaron el Diplomado en Educación Superior en el CEPIES, se evaluó la satisfacción con el programa del posgrado, identificándose que los profesionales tienen gran aceptación con las competencias obtenidas en el programa.

La investigación consideró abordar la inversión en cursos de posgrados de educación superior realizada por los diplomantes y su incidencia en sus ingresos laborales, por lo cual después de realizarse las encuestas a una muestra de 237 profesionales de una población total 6272 profesionales que realizaron Diplomado en Educación Superior en el CEPIES entre las gestiones 2013 y 2017, se constató que existe una incidencia positiva en sus ingresos económicos después de realizar la inversión en el posgrado.

## RENTABILIDAD DE LA INVERSIÓN DE DIPLOMANTES

<b>RENTABILIDAD</b>	<b>Diseño curricular</b>	<b>Docencia Universitaria</b>	<b>Metodología de la Investigación en Educación Superior</b>	<b>Organización y Administración Pedagógicas de Aulas</b>	<b>Gestión en proyectos educativos</b>	<b>Total general</b>
Altamente Favorables	12	74	24	27		137
Medianamente Favorables	12	42	32	52	4	142
Poco Favorables		25		54	5	84
Nada Favorables	0	0	0	0	0	0
<b>Total general</b>	<b>24</b>	<b>141</b>	<b>56</b>	<b>133</b>	<b>9</b>	<b>363</b>

Fuente: Elaboración propia en base a datos CEPIES

Se ha identificado los siguientes factores que inciden en los ingresos económicos de profesionales que realizaron el Diplomado en Educación Superior en el CEPIES:

- El nivel de satisfacción con el programa del diplomado
- El alcance de las competencias obtenidas en el Diplomado
- El Mercado Laboral de la ciudad de La Paz
- La Demanda de Docentes de escuelas, colegios, universidades y centros de posgrados
- El nivel salarial ofertado a los Docentes
- La ubicación geográfica de las escuelas, colegios, universidades y centros de posgrados

Lo anteriormente señalado, son los aspectos que los profesionales señalan como puntos influyentes para obtener los retornos por haber realizado el curso de posgrado.

El 59 % de la muestra tomada para realizar la investigación, afirma que ejerce la docencia en escuelas, colegios, universidades y cursos de posgrado. Resultado que refleja que existe rentabilidad al invertir recursos económicos y otros costos en el Diplomado en Educación Superior en el CEPIES.

La satisfacción en el trabajo se refiere al estado emocional positivo y placentero que resulta de la percepción favorable del trabajador hacia su puesto de trabajo y las actividades desempeñadas en la organización. Esta valoración es subjetiva y está sujeta a

las experiencias laborales previas. Cuando el individuo realiza un trabajo agradable, con un buen ambiente, además de una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas, se logra que el trabajador se sienta satisfecho y realizado con su trabajo (Vatsa, 2013). Para lograr que un trabajo sea más satisfactorio, tenga sentido y sea un reto para el trabajador es importante que las actividades que se desempeñan tengan un significado en sí mismas y contribuyan a lograr un resultado final concreto.

La motivación en el trabajo se refiere al conjunto de impulsos, deseos y expectativas que tienen los trabajadores para satisfacer sus necesidades personales, laborales y profesionales y alcanzar sus objetivos mediante su desempeño laboral. Se trata de un proceso que activa y dinamiza al trabajador para desempeñar su trabajo. Si éste es motivante y estimulante, el trabajador tendrá entusiasmo para realizarlo; en cambio, si es monótono y rutinario se corre el riesgo de ser desempeñado más por obligación que por convicción. Los crecientes cambios en el trabajo ejercen una presión importante sobre el trabajador no sólo para incrementar la productividad y calidad de la producción sino también para mantener una fuerte motivación y así aprender nuevas prácticas y métodos de trabajo (Fedetov, 2012), una motivación permitirá mejores resultados laborales.

Finalmente, el nivel de retribución es muy importante, se refiere al derecho que tiene el trabajador a que se le retribuya económicamente de manera adecuada por los conocimientos y habilidades poseídas y aplicados en su desempeño, así como por sus contribuciones personales. La potestad irrestricta de percibir y exigir el disfrute de un salario es un derecho fundamental e imperecedero de todo trabajador según lo señalado por (Azuela, 2012): libertad de laborar para aspirar a la percepción de un estipendio justo o decoroso que corresponda a la calidad y validez de los servicios desempeñados por el trabajador.

Entonces, para mejorar la calidad de vida de los profesionales y se incremente la productividad de su trabajo es necesario la satisfacción del entorno laboral, la motivación adecuada y un nivel de retribución adecuado, en función a sus años de estudio, por lo cual

es necesario que los profesionales conozcan todos los factores que inciden en el retorno de su inversión a la hora de tomar la decisión de realizar un posgrado a fin de que sus expectativas se cumplan y no se genere insatisfacción que afecte su desempeño laboral.

#### **5.4. Objetivo de la Propuesta**

Implementar estrategias para la correcta toma de decisiones al momento de realizar un posgrado, a fin de que se cumpla las expectativas salariales que le generen al profesional altos niveles de satisfacción y mejoren su productividad y entorno laboral, reflejados en una mejor calidad de vida, para lo cual es necesario mayor disponibilidad y calidad de la información, así como la realización de análisis dinámicos de la misma, facilitando de esta forma la toma de decisiones.

#### **5.5. Alcance de la Propuesta**

La propuesta se aplicará en la planeación de metas de los individuos proponiendo estrategias para una correcta toma de decisiones considerando las probabilidades de éxito y las de fracaso mediante instrumentos estadísticos e inferenciales, cabe resaltar que tener mayores oportunidades para la inserción laboral constituye una práctica fundamental para el desarrollo y crecimiento económico de los países. Por lo cual se abarcará las siguientes cuestiones:

- ¿Cuáles son las fortalezas y debilidades de los profesionales?
- ¿Qué estrategias son mejores para identificar las fortalezas y debilidades de los profesionales?
- ¿Cuáles deben ser los objetivos de los profesionales a corto y al largo plazo?
- ¿Cuán altas deben ser las metas individuales?

#### **5.6. Ejecución**

La educación postgraduada es uno de los objetivos esenciales de la Educación Superior, es la superación profesional que cada graduado universitario recibe a partir de su titulación

universitaria, para incrementar sus aptitudes científico-técnicas, sociales y políticas mediante la especialización académica a través de programas avanzados de diplomados, maestrías, especialidades y doctorados, por lo cual, una adecuada toma de decisiones permitirá seleccionar el posgrado que genere mayor satisfacción al profesional.

### **5.6.1. Factores determinantes**

En este entendido, es necesario hacer análisis de tendencias y buscar la mayor información posible, como fundamental que los profesionales conozcan de estrategias para tomar decisiones, para lo cual se sugiere que se debe considerar los siguientes factores que influyen en los resultados de una decisión:

- **Efectos futuros:** Tiene que ver con la medida en que los compromisos relacionados con la decisión afectarán el futuro. Una decisión que tiene una influencia a largo plazo, puede ser considerada una decisión de alto nivel, mientras que una decisión con efectos a corto plazo puede ser tomada a un nivel muy inferior.
- **Reversibilidad:** Se refiere a la velocidad con que una decisión puede revertirse y la dificultad que implica hacer este cambio. Si revertir es difícil, se recomienda tomar la decisión a un nivel alto; pero si revertir es fácil, se requiere tomar la decisión a un nivel bajo.
- **Impacto:** Esta característica se refiere a la medida en que otras áreas o actividades se ven afectadas. Si el impacto es extensivo, es indicado tomar la decisión a un nivel alto; un impacto único se asocia con una decisión tomada a un nivel bajo.
- **Calidad:** Este factor se refiere a las relaciones laborales, valores éticos, consideraciones legales, principios básicos de conducta, etc. Si muchos de estos factores están involucrados, se requiere tomar la decisión a un nivel alto; si solo algunos factores son relevantes, se recomienda tomar la decisión a un nivel bajo.

• **Periodicidad:** Este elemento responde a la pregunta de si una decisión se toma frecuente o excepcionalmente. Una decisión excepcional es una decisión de alto nivel, mientras que una decisión que se toma frecuentemente es una decisión de nivel bajo.

La identificación de los factores determinantes anteriormente señalados permitirá que el profesional obtenga la planificación de objetivos con una comprensión clara de las alternativas mediante las que se puede alcanzar una meta, realizar un análisis y evaluación de las alternativas, obtener la información necesaria y lograr la optimización de sus beneficios.

### **5.6.2. Estrategias para la correcta toma de decisiones**

Para este propósito la encuesta realizada a la muestra determinada permitió recoger información de los profesionales, lo que coadyuvo a construir estrategias en base a sus experiencias, percepciones y expectativas para una adecuada toma de decisiones, considerando los factores de efecto futuro, reversibilidad, impacto, calidad y periodicidad.

De acuerdo a las advertencias de los resultados de la encuesta, los elementos que deben tomarse en cuenta en la planificación para realizar un posgrado, apuntan hacia tres ejes importantes:

- La pertinencia de los programas, a nivel local, regional y nacional, debe ser uno de los elementos en el que deben basarse para la creación de posgrado.
- La vinculación y movilidad de los docentes y diplomantes, tanto a nivel nacional como internacional son requeridos para fortalecer los programas de posgrados.
- La dirección de las políticas públicas hacia un sector específico para la construcción de los programas de posgrado, y su contribución para subsanar los problemas de posgrados a nivel nacional.



Para este efecto, considerando los factores determinantes y los elementos señalados, se construyeron las siguientes estrategias en concordancia con la información obtenida de los profesionales que realizaron el posgrado en Educación Superior en el CEPIES, con la finalidad de seleccionar el programa que mejor se adapte a sus necesidades, toda vez que los diversos problemas coyunturales ahondan la situación negativa del mercado laboral:

### **Estrategia N°1: Identificación de metas a partir de fortalezas y debilidades**

#### **Introducción**

Para el cumplimiento exitoso de las metas propuestas por un profesional es necesario realizar un diagnóstico de sus cualidades y capacidades para tomar acciones que permitan mejorar, modificar ciertos aspectos de sus cualidades, que le permitan en el largo plazo alcanzar a sus objetivos. En este entendido, se considera una fortaleza como una función que se realiza de manera correcta, es decir son habilidades y capacidades del personal con atributos psicológicos y se evidencia en sus competencias, por otro lado una debilidad es un factor considerado vulnerable para una actividad que se realiza en forma deficiente.

#### **Objetivo General**

Identificar metas en relación a fortalezas y debilidades profesionales y personales para el cumplimiento de las mismas con éxito.

#### **Objetivos Específicos**

- ✓ Diagnosticar las habilidades profesionales para desempeñar funciones específicas asociadas al ámbito laboral.
- ✓ Diagnosticar las debilidades profesionales que limitan desempeños las funciones específicas exitosamente.
- ✓ Analizar las cualidades personales que inciden en el desempeño de las funciones laborales.

## ✓ **Acciones**

Un profesional titulado debe elegir un posgrado en función a las metas propuestas a partir de sus expectativas profesionales, identificando sus fortalezas y debilidades, para lo cual se sugiere aplicar el “conócete a ti mismo” de Sócrates, utilizado en muchas encuestas para determinar la vocación de las personas, donde el profesional debe ser consciente de sus capacidades para explotarlas y conocer sus límites, a fin de minimizar el riesgo de no alcanzar las metas planteadas.

En este entendido, es necesario elaborar un análisis FODA personal para identificar sus fortalezas y debilidades.

## **Estrategia N°2: Selección de una especialidad o estudios complementarios al título universitario**

### **Introducción**

Una vez determinadas las fortalezas del profesional y sus metas laborales, para seleccionar un posgrado es necesario coordinar sus intereses y afinidades, concibiendo que el posgrado es una especialización o complementariedad de los estudios de grado de Licenciatura, toda vez que optar por un posgrado da la posibilidad de elevar el nivel académico y construir un perfil profesional mucho más atractivo para el exigente mercado laboral, que busca personal altamente especializado y con buenos conocimientos complementarios.

### **Objetivo General**

Seleccionar una especialidad o estudios complementarios al título universitario

### **Objetivos Específicos**

- ✓ Identificar las posibles especialidades o estudios complementarios de afinidad del profesional
- ✓ Analizar a detalle el Programa del Posgrado seleccionado que ofrecen las diferentes universidades

### **Acciones**

Tomar la decisión de elegir un posgrado puede ser una tarea algo confusa si no se tienen claros dos aspectos: de qué trata cada opción y qué es lo que quiero lograr con este posgrado. Para cada objetivo existe una opción de posgrado, ya sea un curso, diplomado, maestría o doctorado, cada una busca que tu perfil académico y laboral llegue a otro nivel. Lo importante es identificar la especial que sirva de automotivación para su conclusión.

El programa a realizar debe estar bajo la figura de complementación de la carrera previa para profundizar los conocimientos, llevando el conocimiento teórico a la práctica profesional, por lo que los posgrados que seleccione el profesional deben ir en concordancia con su grado académico previo.

Varias universidades ofrecen el mismo posgrado, por lo que la oferta es amplia, en ese entendido es necesario estudiar el contenido de los programas a detalle, a fin de evaluar que el programa contenga asignaturas de interés del profesional, para evitar que sea repetitivo con las asignaturas del título obtenido previamente, y genere pérdida de interés del profesional.

Por otro lado, es esencial identificar bajo qué metodología de enseñanza se dictará el posgrado, toda vez que las personas tienen mejor aprovechamiento con ciertas metodologías de enseñanza. Para determinar la mejor opción se debe investigar quiénes son los docentes que dictan las clases, cuál es el enfoque, las temáticas a abordar, y qué aspectos te interesa adicional ofrece el posgrado.

## **Estrategia N°3: Evaluación de la Casa Superior de Estudios**

### **Introducción**

El profesional se enfrenta ante la decisión de realizar el posgrado en universidades públicas o privadas, u optar por una universidad en el extranjero, sin embargo tal situación en la mayoría de los casos se encuentra limitado por el financiamiento, por lo cual es necesario realizar una selección de Casa Superior de Estudios que cumpla con las expectativas del profesional y que este en su presupuesto.

Por lo general, elegir una universidad que tiene prestigio siempre tiene sus ventajas, los factores que hacen que una institución educativa sea conocida como prestigiosa son sus profesores, organizaciones estudiantiles, nivel educativo y compromiso con la sociedad, así como el testimonio y éxito de sus ex alumnos.

### **Objetivo General**

Seleccionar una Casa Superior de Estudios especializada en el área de especialización que el profesional escoja en función a su presupuesto.

### **Objetivos Específicos**

- ✓ Identificar las características sobresalientes de las diferentes Universidades
- ✓ Evaluar los precios de los posgrados ofertados por las diferentes universidades

### **Acciones**

La mejor acción para seleccionar una Casa Superior de Estudios, es identificar su prestigio, sus años de experiencia, su plantel docente y la cantidad de profesionales que obtuvieron el título de posgrado, la señalada información se encuentra en el Ranking de Universidades.

El coste del posgrado es uno de los criterios para seleccionar un determinado programa de posgrado, debido a que la forma de financiamiento del mismo depende de los ingresos de los profesionales, quien buscara recuperar su inversión, por lo cual es necesario hacer un análisis del costo financiero total en función al presupuesto destinado para el efecto,

#### **Estrategia N°4: Identificación del grado de empleabilidad**

##### **Introducción**

En su gran mayoría, los estudiantes de posgrado buscan asegurar que después de realizar posgrados mejoren sus oportunidades laborales, en muchos casos las promesas de las universidades suelen ser muy altas e irreales, para lo cual si es necesario realizar una investigación o buscar referencias acerca del grado de empleabilidad de los profesionales que realizaron los posgrados en ciertas universidades.

##### **Objetivo General**

Identificar del grado de empleabilidad de los profesionales que realizaron especializaciones o cursos de posgrados de características similares.

##### **Objetivos Específicos**

- ✓ Analizar las referencias sobre los profesionales que concluyeron los programas de especialización o cursos de posgrados
- ✓ Identificar los sectores con mayor apoyo gubernamental

##### **Acciones**

Generalmente, después de culminar una carrera profesional, es importante sumergirnos en el mundo laboral para conocer un poco más sobre las necesidades del mercado y otras necesidades del campo de estudio donde se desempeñan los profesionales, solo así, se tendrá claro en qué se busca destacar.

Para alcanzar esta estrategia es necesario recurrir a referencias sobre las salidas de los profesionales, la tasa de empleabilidad de los titulados de esas universidades y las especialidades ofrecidas.

Asimismo, identificar dentro del mercado laboral cual es el sector con más apoyo gubernamental a nivel nacional, regional, estatal e institucional es importante, para conocer a que área se está destinando más recursos, entendiéndose que serán las área en las cuales más trabajo especializado se demandara, señal del mercado laboral, que un profesional antes de seleccionar un posgrado debe conocer, toda vez que es público la ausencia de vinculación entre el sector académico y otros sectores sociales.

**Estrategia N°5: identificación de aspectos complementarios que faciliten la conclusión de posgrado y que vayan en concordancia con las exigencias del mercado laboral**

**Introducción**

Para seleccionar exitosamente un curso de posgrado que genere altos niveles de satisfacción a los profesionales es necesario identificar aspectos complementarios que permitirán concluir exitosamente el curso, considerando importante el idioma inglés, conocimiento de tecnologías y la experiencia previa.

La falta de dominio de una segunda lengua, especialmente el idioma inglés, podría tener un efecto negativo en las perspectivas laborales, debido a que actualmente el requisito de una segunda lengua es excluible en el ámbito académico, además no solo influye en el mercado laboral, también incide en la selección de posgrados, en especial cuando por la globalización y la era virtual, la mayoría de los posgrados de universidades extranjeras son en inglés.

Asimismo, en su mayoría los profesionales coinciden en que los conocimientos sobre tecnología les ayudarán a aprovechar mejor los programas de posgrados, como también progresar en el área laboral.

Por otro lado, es necesario considerar la experiencia previa laboral, que permitirá al profesional seleccionar un programa de posgrado de acuerdo a las aptitudes laborales adquiridas, lo que incentivará a realizar el posgrado buscando la aplicación de los conocimientos teóricos

### **Objetivo General**

Identificar aspectos complementarios que permitirán seleccionar el posgrado adecuado y este en concordancia con las exigencias del mercado laboral

### **Objetivos Específicos**

- ✓ Evaluar la importancia de una segunda lengua en la realización del diplomado
- ✓ Identificar el grado de tecnología requerido en programa de posgrado
- ✓ Identificar la importancia de la experiencia laboral para un selección del programa de posgrado

### **Acciones**

Tener un idioma complementario condiciona la selección de un programa de posgrado y limita mejorar las expectativas laborales, por lo cual es necesario realizar una evaluación de la importancia de una segunda lengua en la realización del diplomado

Conocer sobre Tecnología a fin de ir en concordancia con la evolución de la tecnología, es recomendable tener conocimientos de tecnología para seleccionar correctamente el curso de posgrado en que se especializara el profesional, por lo cual es importante Identificar el grado de tecnología requerido para la conclusión del programa de posgrado

Por otro lado, la experiencia laboral previa permitirá ampliar las perspectivas del mercado laboral, por lo que es esencial considerar los conocimientos obtenidos en la experiencia laboral para una selección más adecuada del programa de posgrado

### **5.7. Finalización de la Propuesta**

Una vez que se tiene la decisión de estudiar una maestría, con todas las ventajas en mente, la siguiente etapa es decidir qué maestría estudiar. Ya no es solo una experiencia educativa, sino un medio para prepararse para el futuro y poder enfrentar los nuevos desafíos y exigencias del mercado laboral que día a día es más competitivo.

Con la aplicación de las estrategias planteadas para una adecuada toma de decisiones de los profesionales, es posible obtener un alto nivel de satisfacción con el posgrado seleccionado, de tal forma se logra mitigar los efectos negativos de factores externos que salen del control del profesional, como ser una crisis política, sanitaria o ambiental, que influirán negativamente en el retorno de la inversión en posgrados y el profesional ocasionalmente egresado no le encuentra el beneficio tangible de invertir tiempo y dinero.

Por otro lado, se requiere que a través de políticas educativas los diferentes niveles institucionales busquen impulsar el desarrollo de una oferta académica innovadora que tome en cuenta las necesidades nacionales y las tendencias internacionales y aborde problemáticas relevantes con enfoques multidisciplinarios, desarrolle modalidades educativas flexibles y programas interinstitucionales, compartidos, de doble acreditación e internacionales, evitar que alumnado que solo cursa los posgrados porque busca acumulación de títulos que le dan un grado, más que buscar una mejora significativa en su práctica profesional.



---

**CAPITULO VII:  
CONCLUSIONES Y  
RECOMENDACIONES**

## CAPITULO VII

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El análisis realizado en este trabajo, más allá de sus limitaciones, ofrece interesantes notas empírica sobre la relación entre la educación y la determinación de los ingresos. Además, el hecho de que el análisis es desarrollado en los diplomantes del CEPIES, nos permite llegar a las siguientes conclusiones.

#### **6.1. Conclusiones**

##### **6.1.1. Conclusión General**

**OC: Determinar la incidencia de la inversión del Diplomante en Educación Superior en sus ingresos actuales, mediante encuesta a profesionales para la realización de un análisis estadístico descriptivo.**

La investigación consideró abordar la inversión en cursos de posgrados de educación superior realizada por los diplomantes y su incidencia en sus ingresos laborales, por lo cual después de realizarse las encuestas a una muestra de 363 profesionales de una población total 6272 profesionales que realizaron Diplomado en Educación Superior en el CEPIES entre las gestiones 2013 y 2017, se constató que existe una incidencia positiva en sus ingresos económicos después de realizar la inversión en el posgrado en un 88%, por lo que de acuerdo a los resultados obtenidos se puede verificar que efectivamente los profesionales que decidieron optar por realizar el posgrado, en la actualidad existe un retorno positivo en sus ingresos.

Asimismo, se pudo verificar que el 12% de las profesionales que no reciben mayores ingresos después de realizar en posgrado es por las características de la demanda laboral de la ciudad de La Paz como ser la distancia, el nivel de remuneración y estudios complementarios.

### **6.1.2. Conclusiones Específicas**

#### **OS 1: Identificar los factores que inciden en el retorno de la inversión del Diplomante de Educación Superior.**

De acuerdo al resultado de la encuestas realizadas a los profesionales que concluyeron el Diplomado en Educación Superior en el CEPIES, se ha identificado que si bien se obtiene mejores ingresos después de realizar el posgrado, en algunos casos esta situación está condicionada a factores que inciden en el retorno de la inversión realizada, entre los cuales se puede señalar que el realizar un diplomado o una maestría previamente tiene una significancia positiva para mejorar los ingresos, como también contar con experiencia laboral, tener clara la motivación por la cual realizar el posgrado, conocer el programa para ver la aplicabilidad de las competencias en su actividad laboral y si desempeña la función docente.

#### **OS 2: Cuantificar la cantidad de profesionales que realizó el Diplomado en Educación Superior desempeñan la labor docente.**

El 59 % de la muestra tomada para realizar la investigación, afirma que ejerce la docencia en escuelas, colegios, universidades y cursos de posgrado. Resultado que refleja que existe rentabilidad al invertir recursos económicos y otros costos asociados en el Diplomado en Educación Superior en el CEPIES. Además, de acuerdo a los resultados obtenidos las competencias establecidas en el programa del posgrado en cuestión cumplirían su objetivo respecto a contribuir a la formación del capital intelectual del país mediante la sistematización de las funciones sustantivas de la Universidad en el ámbito de la formación y perfeccionamiento de profesionales en educación superior.

#### **OS 3: Describir el mercado laboral para la inserción del Diplomante de Educación Superior.**

De acuerdo a la investigación realizada, el mercado laboral de los profesionales que realizan Diplomado en Educación Superior en el CEPIES presenta las siguientes

características: un 76% de la muestra tomada señala que las oportunidades de inserción laboral se incrementan positivamente, sin embargo un 24% señala que el mercado laboral de la ciudad de La Paz no tiene la capacidad de empleabilidad de todos los profesionales por lo cual existe un nivel desempleo evidente y un estancamiento profesional. En este entendido, los resultados sugieren examinar las condiciones del mercado laboral y su regulación, con la finalidad de motivar a los profesionales a realizar cursos de posgrados, incrementando la calidad del capital humano.

De acuerdo a la misión del CEPIES que es formar investigadores docentes de alto nivel, con conciencia crítica y compromiso social, y generar nuevos conocimientos e innovaciones tecnológicas para interactuar satisfactoriamente con la sociedad, el Estado y los agentes económicos, dando soluciones a los problemas que demandan en la construcción de una sociedad más justa y tolerante. Se puede evidenciar mediante los resultados obtenidos que los 363 profesionales que realizaron el Diplomado en Educación Superior en el CEPIES, tienen gran aceptación con las competencias obtenidas en el programa y que son aplicadas en su crecimiento profesional.

## **6.2. Recomendaciones**

### **6.2.1. Recomendaciones desde el punto de vista metodológico**

La investigación que tuvo el objetivo de determinar la incidencia de la inversión del Diplomante en Educación Superior en sus ingresos actuales, mediante encuesta a profesionales para la realización de un análisis estadístico explicativo, para lo cual se utilizaron instrumentos estadísticos logrando verificar la hipótesis, sin embargo, se recomienda que en una segunda fase de la investigación se aplique otros instrumentos metodológicos realizando una inferencia de los datos más acertados y evitar el sesgo de la muestra.

Asimismo, se recomienda abordar la investigación desde un punto cualitativo, para absorber mediante entrevistas las percepciones de los profesionales antes y después de invertir recursos y tiempo en programas de posgrados.

### **6.2.2. Recomendaciones desde el punto de vista académico**

El documento de investigación para determinar la incidencia de la inversión del Diplomante en Educación Superior en sus ingresos actuales, fue con los profesionales que realizaron el posgrado en el CEPIES, lanzando resultados que demuestran que existen retornos positivos de la inversión que realizaron, sin embargo es necesario realizar un estudio complementario, ampliando el alcance y el tamaño de la muestra a diferentes posgrados, instituciones e incluso ciudades, para verificar y comprobar que efectivamente los cursos que ofrecen tienen incidencia positiva en los profesionales no solo económica sino también mejores perspectivas laborales.

### **6.2.3. Recomendaciones prácticas**

La población seleccionada para la investigación fueron los profesionales que decidieron realizar el posgrado en Educación Superior del CEPIES, en la que se pudo evidenciar que las personas que no obtuvieron retornos positivos por realizar la inversión en el Diplomado, se debe a la estructura del mercado laboral de la ciudad de La Paz y las características de la demanda de docentes que existe, por lo que para dar cumplimiento a la propuesta presentada es necesario que los profesionales dispongan de toda la información necesaria para realizar una adecuada toma de decisiones, para lo cual es necesario implementar mecanismos de seguimiento a los profesionales que realizan posgrados, a fin de conocer los resultados de sus inversiones en los programas de posgrados.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- A.Silles, M., & J.Doltona, P. (2008). *The effects of over-education on earnings in the graduate labour market*. ECONOMICS OF EDUCATION REVIEW.
- Acevedo, M. C. (2007). *Capital Humano, una mirada desde la educación y experiencia laboral*. Serie Cuadernos de Investigación.
- Acevedo, M., Montes, I., Vazquez, J., Villegas, M., & Brito, T. (2007). *Capital Humano: Una Mirada desde la Educación y la Experiencia Laboral*. UNIVERSIDAD EAFIT.
- Addison, J., & Siebert, S. (1997). *Labor Market Rigidities: At the Root of Unemployment in Europe*. Journal of Economic Perspectives.
- ALVARADO, H. G. (2015). *Educación y Mercado de Trabajo*. Revista de Analisis del Banco Central de Bolivia, 97.
- Alvarado, H. G. (2016). *Juventud, educación y mercado laboral*. LA PAZ: BANCO CENTRAL DE BOLIVIA.
- Andrade, P. J., Nava, O. M., & Valverde, N. J. (2009). *La educación continua como proceso de formación académica en los alumnos egresados de las instituciones de educación superior en el estado de Sonora*. Contabilidad Y Negocios, 57-62.
- Arribas, R. G. (2007). *La sobreeducación en España: estudio descriptivo y revisión crítica del concepto*. Universidad de Málaga. Departamento de Derecho del Estado y Sociología, 86-101.
- Azuela, H. S. (2012). *Tipología y estructura de los derechos humanos del trabajo*. Alegatos-Revista Jurídica de la Universidad Autónoma Metropolitana, 7-26.
- Beatriz, M. H., & Rubén, F. G. (2012). *Regulación laboral y mercado de trabajo: principales desafíos para Bolivia*. Fundación Milenio, 8.
- Boscán, F. M., Gómez, N. P., & Portillo, L. C. (2010). *Propuesta de modificación normativa sobre salario, jornada y prestación de antigüedad en Venezuela*. Centro de Investigaciones y Estudios Laborales y Disciplinas Afines.
- Caicedo, M. C. (2007). *Desajuste Educativo por Regiones en Colombia: ¿Competencia por Salarios o por Puestos de Trabajo?* Cuad. Econ. vol.26 no.46 Bogotá .
- Carrasco, A. S. (2013). *Los Retornos de La Inversión en Capital Humano en Bolivia*. Revista Análisis Económico UDAPE.
- Castro Rodríguez, J. D. (2019). *Salario en especie: ¿qué es y cómo funciona? El empleo*.
- CEPAL. (2015). *Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe: protección social universal en mercados laborales con informalidad*. Santiago de Chile: CEPAL OIT.

- Céspedes, E. (2009). *La Teoría de La Decisión de David Lewis y La Paradoja de Newcomb*. Arica, Chile: Universidad de Tarapacá.
- Cortes, M. C., & León, M. I. (2004). *Generalidades sobre la metodología de la Investigación*. Universidad Autónoma del Carmen.
- Fedetov, I. S. (2012). *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*. Servicios de salud en el trabajo. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Flecha, J. R., & Serrdell, P. O. (2003). *El desarrollo de la sociología de la educación principales enfoques o escuelas: revisión crítica*. Sociología de la educación, 63-83.
- Gitman, L. J., & Joehnk, M. (2009). *Fundamentos de Inversiones*. Mexico: Pearson Educación.
- Gomero Gonzales, N. A. (2005). *Cómo Medir La Rentabilidad de La Inversión en Educación: Una Nota Académica Basada en el VAN y la TIR*. Quipukamayoc, 35-45.
- Gomez, S. S., & B:, P. (2000). *¿Estudias o trabajas? Los efectos del desempleo sobre la escolarización*. Formación y empleo, 421-450.
- Gorostiaga, X. (2013). *Educacion y Desarrollo*. NICARAGUA: Francisco Arellano Oviedo PAVSA.
- Gutiérrez, R. F. (2017). *Sobreeducación en Colombia: un análisis de los determinantes y desajustes del mercado laboral en un contexto nacional y regional*. Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas.
- Hartog, J. (2000). *Over-education and earnings: where are we, where should we go?*. Economics of Education Review.
- Javier, P. P. (2010). *Rentabilidad de la inversión en educación Beneficios privados y sociales*. Gestion & Desarrollo, 49-62.
- Luis R. Améstica, X. L.-A. (2014). *Retorno de la Educación Superior en Chile. Efecto en la movilidad social a través del estimador de Diferencias en Diferencias*. Scielo Analytics.
- Marlote, N., & Celiseo, R. (2004). *Metodología de la Investigación*. Mexico D.F.: Secretaria de Marina.
- Martínez, R. S., & Lavin, G. J. (2017). *Aproximación Al Concepto De Desempeño Docente Una Revisión Conceptual Sobre Su Delimitación*. Congreso Nacional de Investigación Educativa.
- Mejia, E. C., Naranjo, D. A., & Santamaria, J. T. (2018). *Introducción a la Metodología de la Investigación Científica*. Ecuador: Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.
- OSTRÍA, G. R. (2009). *Debates y Desafíos: reformas de la educación superior en bolivia, una sociedad multicultural*. Policy Futures in Education.
- PAUL, V. (2011). *¿La Educación Todavía Paga? La Disminución en los Retornos a la Educación en la Bolivia Urbana*. LA PAZ BOLIVIA: FUNDACION ARU.

- Pérez, M. B. (2007). *Investigaciones socioambientales, educativas y humanísticas para el medio rural*. Capital Social y Competencias Profesionales.
- Portillo, O. R., & Beccar, M. P. (2016). *El Efecto De La Política Salarial Sobre La Distribución De Los Ingresos Laborales Y La Pobreza En Bolivia*. Cuadernos de Investigación Económica Boliviana - .
- Privados, C. d. (2018). *Política Salarial y Laboral en Bolivia 2006-2017*. Santa Cruz.
- Ríos, G. C. (18 de julio de 2018). *¿Cómo se define, legalmente, el término “profesión”?*. El País Cr.
- Ruiz, D. (2000). *Mercado Laboral*. Bogota: Colombia.
- Salamanca, L. (2010). *Estimación de la tasa de retorno a la educación* . REVISTA DIALOGOS, 40-53.
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación Científica*. Mexico D.F.: McGRAW-HILL .
- Samuelson, P., & Nordhaus, W. (2010). *Economía*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Sánchez Maríñez, J. (2008). *Una Propuesta conceptual para diferenciar los programas de posgrados profesionalizantes y orientados a la investigación, implicaciones para la regulación, el diseño y la implementación de los programas de postgrado*. Ciencia y Sociedad, vol. XXXII, 327-341.
- Sánchez, N. A., Bajo, R. A., & Treviño, J. O. (2018). *Desajuste educativo en el mercado laboral de México y su efecto en los salarios*. Rev. econ. vol.35 no.91 Mérida.
- Savater, F. (2001). *El valor de educar*. Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal, 93-102.
- TORRES CARRASCO, L. E. (2009). *La Situación del Mercado Laboral en Bolivia*. Centro de Estudios Políticos y Sociales de España.
- Urquidi, M. (22 de mayo de 2015). *¿Es suficiente estudiar para lograr un buen trabajo? Factor Trabajo*.
- Vargas Zúñiga, F. (2001). *Formación y certificación basada en competencias*. Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal.
- Vatsa, N. (2013). *Review of job satisfaction theories*. International Journal of Educational Administration, 95-106.
- Villar, A. B. (2013). *El retorno de la inversión individual en la Educación Superior Privada en México*. Mexico: Departament d'Organització d'Empreses.
- Weber, M. (1987). *Economía y Sociedad*. Mexico: Fondo de Cultura Económica.



Yamada, G. (2007). *Retornos A La Educación Superior En El Mercado Laboral: ¿Vale La Pena El Esfuerzo?* LIMA, PERU: CIES.

## ANEXO - I ENCUESTA

### DATOS GENERALES

<b>GENERO</b>	
<input type="checkbox"/> FEMENINO	<input type="checkbox"/> MASCULINO
<b>EDAD</b>	
<input type="checkbox"/> ENTRE 21-30	<input type="checkbox"/> ENTRE 41-50
<input type="checkbox"/> ENTRE 31-40	<input type="checkbox"/> ENTRE 51 O MAS
<b>1. ¿Qué profesión tiene?</b>	
<b>2. ¿En qué año se tituló?</b>	
<b>3. ¿En qué gestión realizo el Diplomado en Educac</b>	
<b>4. ¿Qué mención realizo el Diplomado en Educaci</b>	

### INGRESO DE ECONÓMICOS

<b>5. ¿Considera usted que sus ingresos laborales han mejorado después de realizar el Diplomado en Educación Superior?</b>	
<input type="checkbox"/> Muy Satisfactoriamente	<input type="checkbox"/> Poco Satisfactorios
<input type="checkbox"/> Moderadamente Satisfactorios	<input type="checkbox"/> Nada Satisfactorios

### NIVEL MÁXIMO DE ESTUDIO

<b>6. A parte del Diplomado en Educación Superior, ¿cuenta con otros títulos de posgrados o similares?</b>	
<input type="checkbox"/> Cursos Cortos	<input type="checkbox"/> Maestrías
<input type="checkbox"/> Diplomados	<input type="checkbox"/> Doctorados

### EJERCICIO DE LA DOCENCIA

<b>7. ¿Ejerce usted la docencia?</b>	
<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No
<b>8. ¿Usted ejerce la docencia en centros educativos del el sector público o privado?</b>	
<input type="checkbox"/> Sector Público	<input type="checkbox"/> Sector Privado
<b>9. ¿En qué nivel educativo ejerce la docencia?</b>	
<input type="checkbox"/> Universidades	<input type="checkbox"/> Colegios/ Escuelas
<input type="checkbox"/> Institutos Técnicos	<input type="checkbox"/> Otro

### FACTORES INFLUYENTES

<b>10. ¿Cuáles considera usted que son las restricciones que le impidieron ejercer la Docencia?</b>	
<input type="checkbox"/> Incompatibilidad Horarios	<input type="checkbox"/> Remuneraciones bajas
<input type="checkbox"/> Distancia del Centro Educativo	<input type="checkbox"/> Insuficiente oferta laboral
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Otros

### RENTABILIDAD

<b>11. ¿Cuán rentable es realizar el Diplomado en Educación Superior?</b>	
<input type="checkbox"/> Altamente Favorable	<input type="checkbox"/> Poco Favorable
<input type="checkbox"/> Medianamente Favorable	<input type="checkbox"/> Nada Favorable

### PERSPECTIVAS LABORALES

<b>12. Después de realizar el Diplomado en Educación Superior ¿Considera usted que sus perspectivas laborales han mejorado?</b>	
<input type="checkbox"/> Favorables	
<input type="checkbox"/> Con Certidumbre	
<input type="checkbox"/> Circunstancial	

**COSTO DE DIPLOMADO**

<b>13. ¿Considera usted adecuado el costo del Diplomado en Educación Superior?</b>	
<input type="checkbox"/>	Costo Elevado
<input type="checkbox"/>	Costo Normal
<input type="checkbox"/>	Costo Bajo

**DURACIÓN DEL DIPLOMADO**

<b>14. ¿Considera usted que la duración del Diplomado en Educación Superior es adecuada?</b>	
<input type="checkbox"/>	Adecuada
<input type="checkbox"/>	Prolongada
<input type="checkbox"/>	Insuficiente

**PERCEPCIÓN DEL DIPLOMADO**

<b>15. ¿Considera que el Diplomado en Educación Superior ha cumplido con sus expectativas?</b>	
<input type="checkbox"/>	Muy Satisfecho
<input type="checkbox"/>	Moderadamente satisfecho
<input type="checkbox"/>	Poco satisfecho

**EXPERIENCIA ANTERIOR EN LA DOCENCIA**

<b>16. ¿Previo a realizar el Diplomado en Educación Superior, tuvo experiencia asociada con la docencia?</b>			
<input type="checkbox"/>	Si	<input type="checkbox"/>	No

**17. ¿Qué actividad asociada con la docencia realizó?**

<input type="checkbox"/>	Auxiliar De Docencia	<input type="checkbox"/>	Docente
<input type="checkbox"/>	Capacitador	<input type="checkbox"/>	Ninguna

**MOTIVACIÓN PARA REALIZAR EL DIPLOMADO**

<b>18. ¿Cuál fue la motivación para realizar el Diplomado en Educación Superior?</b>			
<input type="checkbox"/>	Ejercer Docencia	<input type="checkbox"/>	Realizar un Posgrado
<input type="checkbox"/>	Realizar Investigación	<input type="checkbox"/>	Otros

**APLICABILIDAD DE LAS COMPETENCIAS**

<b>19. ¿Las competencias adquiridas en el Diplomado en Educación Superior fueron aplicadas en su</b>	
<input type="checkbox"/>	Completamente
<input type="checkbox"/>	Parcialmente
<input type="checkbox"/>	No Aplica