

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE HONDURAS EN EL VALLE DE SULA UNAH-VS



LA FORMACIÓN PROFESIONAL DEL ADMINISTRADOR DE EMPRESAS EN LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE HONDURAS EN EL VALLE DE SULA
Y LAS EXIGENCIAS DEL ENCARGO SOCIAL.

TESIS

PRESENTADA POR
LIC. FREDDY RAMÓN MARTÍNEZ MOREL

PREVIA OPCIÓN AL TÍTULO DE
MASTER EN EDUCACIÓN SUPERIOR

SAN PEDRO SULA

HONDURAS C.A.

NOVIEMBRE DE 2009

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

JUNTA DE DIRECCION UNIVERSITARIA

Doctor Olvin Rodríguez
Abogado Jorge Omar Casco
Abogado Adalid Rodríguez
Doctora Norma Martín de Reyes
Doctor Armando Euceda
Doctor Ramón Romero Cantarero
Magíster Marlen Perdomo de Zelaya
Licenciado Olban Valladares
Magíster Cristiana Nufio de Figueroa

RECTORA DE LA UNAH

Doctora Julieta G. Castellanos Ruiz

VICERECTORA ACADEMICA

Doctora Rutilia Calderón

SECRETARIA GENERAL UNAH

Abogada Enma Virginia Rivera Mejía

DIRECTOR UNAH-VS

Magíster Carlos Alberto Pineda

SUBDIRECTOR ACADEMICO UNAH-VS

Magíster Aníbal Delgado Fiallos

SECRETARIA UNAH-VS

Magíster Melba Baltodano

COORDINACION POSTGRADOS UNAH-VS

Magíster Martha Julia de Blair

COORDINADOR MAESTRIA EN EDUCACION SUPERIOR II, UNAH-VS

Magíster Miguel Ángel Barahona

DEDICATORIA

A MI MADRE:

ELVIA ROSA MOREL COELLO. Con todo mi amor, y mi más profundo agradecimiento por sus sabias enseñanzas y consejos oportunos, por cuidar y hacer de mi, una persona de bien.

A MIS HERMANOS:

Enora Dolett
Suyapa Xiomara
Cesar Javier
Víctor Hugo

Con mucho amor, por su apoyo permanente y sin condición, por acompañarme y darme su solidaridad en cada momento de mi existencia compartiendo las tristezas, alegrías y éxitos en el recorrer por el camino de la vida.

A MIS HIJOS Y NIETO:

José Francisco
Enora Elizabeth
Susan Iveth
Jeffrey Daniel
Jonathan Josué

Con todo mi amor, con todo mi cariño, por ser la fuente de mi inspiración y la fortaleza para seguir adelante, por darme la oportunidad de amarlos y dejarles un ejemplo como persona, como padre y como profesional.

A MI TIA:

Concepción Morel de Bonilla

Con todo mi cariño por ser una persona muy especial en mi vida, y darme la oportunidad de aprender de su tesón, perseverancia, de su trabajo y logros obtenidos, por ser para mi una excelente profesional y mujer ejemplar.

AGRADECIMIENTO

Deseo agradecer primero a Dios por darme la vida y por ser mi guía espiritual en todos mis proyectos.

A todos los catedráticos de la Maestría, que hicieron posible aumentar mi caudal de conocimientos y finalizar exitosamente este importante proyecto de profesionalización.

A mis compañeros maestrantes que compartieron conmigo momentos maravillosos, por su valioso aporte y colaboración en todo el proceso de la maestría y en especial al grupo “ Los Fantásticos “ del cual formé parte, por su amistad y el apoyo incondicional por la oportunidad de compartir unidos todo los momentos maravillosos vividos en la Maestría en Educación Superior .

A mi asesor de tesis, Magíster Aroldo Salguero, por sus orientaciones y consejos, por su esfuerzo y tiempo dedicado para lograr esta meta.

Al Magíster Rossell Faustino Cerrato Coordinador de Tesis por su valiosa colaboración en el desarrollo y finalización de este trabajo.

A todos los amigos y personas que directa o indirectamente contribuyeron para el éxito alcanzado.

RESUMEN

En este trabajo se aborda la problemática sobre la formación profesional del Administrador de Empresas egresado de la UNAH-VS y las exigencias del encargo social. En la investigación participaron: egresados de la carrera de administración de empresas de la UNAH-VS; Estudiantes, Empresarios, Docentes y Autoridades de la carrera, a quienes se les aplicaron cuestionarios y entrevistas estructuradas, se le dio seguimiento al proceso de aprendizaje-enseñanza para observar el desarrollo y contenido de asignaturas y las estrategias didácticas utilizadas por los docentes de la carrera, con el fin de evaluar la formación del estudiante no sólo en el dominio de conocimientos científicos, sino también en el dominio del proceso de generación de nuevos conocimientos, en el desarrollo de habilidades y en la formación de valores; se consultó la ley orgánica de la UNAH, y el estatuto del docente universitario y sus reformas; se revisó el plan de estudios actual de la carrera y el inventario de recurso docente.

El aporte, derivado de las debilidades y deficiencias surgidas en los resultados de esta investigación, se traduce en una propuesta de capacitación de educación en valores, así como el seguimiento y evaluación del mismo, dirigido a los docentes con la finalidad de desarrollar en ellos, la capacidad de formación en valores y ética profesional, a través de un programa de capacitación, tal, que permita insertarlos en el proceso aprendizaje-enseñanza para la formación integral del futuro profesional como sujeto de su desarrollo social, personal y profesional como lo demanda la sociedad.

INDICE	Pag.
INTRODUCCIÓN.....	7
CAPITULO I - PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	10
1. Situación problema.....	10
2. Definición del problema.....	10
3. Objeto de estudio.....	10
4. Objetivos de la tesis.....	10
4.1Objetivo general.....	10
4.2.-Objetivo específico.....	11
5. Justificaciones.....	11
CAPITULO II - MARCO TEÓRICO.....	13
1.-Generalidades históricas.....	13
2.-Fundamento epistemológico de la Administración de Empresas.....	15
3.- Realidades y tendencias de la carrera de administración de empresas	19
4.- Perfil y orientación de la carrera de administración de empresas.	24
5.- Variables del proceso de formación profesional.....	26
6.-Perfil del futuro administrador de empresas.....	31
7.- Hipótesis y variables.....	32
CAPITULO III - DISEÑO METODOLÓGICO.....	34
1.-Metodología.....	34
2.-Alcance de la investigación.....	34
3.-Análisis de la investigación.....	34
4.-Enfoque de la investigación.....	34
5.-Estrategias y procedimientos de análisis.....	35
6.-Aporte.....	38
CAPITULO IV - RESULTADOS DE LA INVESTIGACION.....	39
1.Análisis opiniones de los egresados.....	39
2. Análisis de las opiniones de los estudiantes próximos a egresar.	45
3. Análisis de las opiniones de los empresarios.....	50
4. Análisis de las opiniones de los docentes.....	60
5. Resultados de entrevistas con Autoridades.....	66
6. Comprobación de la Hipótesis.....	70
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	71
BIBLIOGRAFÍA	
ANEXOS	

I. INTRODUCCION.

El entorno nacional e internacional de las empresas u organizaciones productoras de bienes y servicios cada día es mas complejo, por la dinámica de los cambios globales y las políticas de apertura entre países, regiones o continentes; esto trae como consecuencia mayor movilización de inversión extranjera, fortalecimiento de grupos económicos, movilización de capitales regionales, mejores prácticas operativas, creación de mecanismos de inversión, alianzas estratégicas, fusiones, adquisiciones, reestructuraciones corporativas, mejoramiento del ambiente regulatorio, y sobre todo una mayor demanda de personas calificadas en los diferentes estadios de la Educación Superior. Lo anterior ofrece un marco propicio para emprender acciones de transformación y de integración a nivel institucional; lo cual requiere de recursos humanos formados integralmente en los campos de las ciencias administrativas, particularmente en los negocios, en el área bursátil, las finanzas, la producción, relaciones internacionales y en el manejo de las estrategias y políticas comerciales.

Estos desafíos incrementan las oportunidades para profesionales **que tengan los conocimientos y habilidades para la toma de decisiones relevantes**, con una cultura de administración de riesgos y que puedan administrar las empresas y a las personas de manera eficiente.

Por estas razones: financieras, económicas, comerciales y humanas de un entorno empresarial tan complejo, es ineludible la obligación y el compromiso de la UNAH-VS. de formar los cuadros capaces de dar respuesta a los acontecimientos actuales; y siendo la Universidad Nacional Autónoma de Honduras la institución rectora de la educación superior, le corresponde dar el ejemplo de transformar y modernizar sus planes de las carreras profesionales para adaptarlos a las necesidades del país, las comunidades y las regiones, cumpliendo con su misión que por mandato constitucional le corresponde representar con exclusividad al estado en la función de organizar, dirigir y desarrollar la educación superior del país.

Dadas las inquietudes de algunos sectores de la sociedad, en el sentido de que los administradores de empresas egresados de UNAH-VS, no responden satisfactoriamente a las exigencias y responsabilidades sociales y laborales como producto del proceso de formación profesional del que son objeto, y la inconformidad con la calidad del egresado en esta profesión, motivó a realizar una investigación para desvirtuar o certificar esta hipótesis, por lo que, después de consultar alguna bibliografía, y criterios de expertos en el tema, acerca de la teoría administrativa y las funciones, actividades y herramientas que debe asumir y utilizar el profesional en esta rama, se diseñaron instrumentos(encuestas estructuradas, y entrevistas a profundidad) que se aplicaron a: Empresarios, Egresados desde el año 2005 hasta el 2007, estudiantes próximos a egresar, docentes y autoridades de la carrera de Administración de Empresas de la UNAH-VS, con el propósito de obtener información sobre el proceso, la formación, planes y programas vinculados con el egresado de esta carrera, así como el impacto de la calidad y la aceptación en el sector laboral.

Se presenta también, a manera de sugerencia, un modelo de desarrollo de un proceso competente de capacitación docente, con la finalidad de desarrollar en ellos, la capacidad de formación en valores y ética profesional, a través de un programa de capacitación, tal, que permita insertarlos en el proceso aprendizaje-enseñanza para la formación integral del futuro profesional como sujeto de su desarrollo social, personal y profesional como lo demanda la sociedad.

Se debe considerar que en el contexto actual de permanente competitividad, es indispensable que las instituciones de educación superior evalúen a los profesionistas que forman, ya que la interacción que sostengan con los diferentes sectores productivos logrará generar un conocimiento más apegado a las necesidades de las empresas en los diferentes sectores en los cuales se insertan.

Para que sea una guía fácil y comprensible, este trabajo se ha estructurado de la siguiente manera:

Además de esta introducción en donde se hacen palpables las exigencias en el entorno nacional e internacional de los negocios, dados los cambios constantes del fenómeno de la mundialización, se plantea y define el problema, así como el objeto de estudio plasmado en la formación profesional del administrador de empresas de la UNAH-VS. y los objetivos generales y específicos de este trabajo y sus justificaciones. Se continúa con el marco teórico, en donde se sustenta teóricamente este estudio, es aquí en donde se analiza y se exponen enfoques teóricos, y de otras investigaciones realizadas así como los antecedentes en general.

Se continúa con el diseño metodológico apropiado e implementado en este estudio, seguido de los resultados obtenidos en el mismo, luego se presenta la bibliografía y los anexos entre los cuales está el aporte y los gráficos de resultados de la investigación.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Plantear el problema, no es sino afinar y estructurar mas formalmente la idea de investigación (Sampieri, Fernández y Batista (2006)

1. Situación problema.

Ante las exigencias de la competencia, la responsabilidad social, el cambio socioeconómico, la promoción del desarrollo humano sostenible y la adaptación a los cambios que se operan en la sociedad, en este siglo XXI, los administradores de empresas egresados de la UNAH-VS. se ven en desventaja y con menos oportunidades que los egresados de otras universidades, porque no responden satisfactoriamente a estas exigencias y responsabilidades, como resultado del proceso de formación profesional de que son objeto.

2. Definición del problema

¿Como el proceso de formación profesional del administrador de empresas en la UNAH-VS, debe responder a las exigencias del encargo social?

3. Objeto de estudio.

La formación profesional del administrador de empresas egresado de la UNAH-VS.

4. Objetivos de la tesis.

4.1. General.

- Conocer el modelo actual del proceso de formación profesional del administrador de empresas que egresa de la UNAH-VS, y su respuesta a las exigencias que demanda nuestra sociedad.

- Conocer la percepción de la banca, comercio, e industria así como de la sociedad en general, acerca del profesional de la administración de empresas egresado de la UNAH-VS.

4.2.-Específico.

- Determinar el nivel de conocimiento del profesional de administración de empresas, requerido por los diferentes núcleos de negocios y la sociedad en general, que satisfaga las necesidades del mercado.
- Formular un proceso formativo y una propuesta de acciones y programas, que enmarcados en las funciones de la UNAH-VS, se puedan desarrollar y formar parte de un proyecto de desarrollo humano sostenible, teniendo en cuenta que la universidad con fundamento social es el lugar donde debe florecer la mas clara conciencia de la época.

5. Justificaciones.

Dadas las inquietudes de algunos empresarios, ejecutivos, egresados y alumnos de la carrera de administración de empresas, acerca de la formación profesional en la UNAH-VS en el sentido de que no llenan las expectativas esperadas, porque no responden satisfactoriamente a las exigencias del mercado demandante y a las responsabilidades inherentes, como producto del proceso de formación profesional del que son objeto. En vista de lo anterior, es necesario conocer como la UNAH-VS:

- a) Contribuye a la formación integral de profesionales tal que puedan aportar, desde la administración de empresas, a la solución de problemas de la sociedad con responsabilidad y sensibilidad social.
- b) Desarrolla la visión holística de la administración y de las organizaciones.
- c) Desarrolla en el estudiante de administración de empresas las competencias en la comprensión, el análisis, el diagnóstico y la evaluación de la gestión y el

management organizacional, como una herramienta estratégica para su desempeño profesional.

- d) Se apoya en la formación profesional, si lo hace solo en la teoría o solamente en la práctica o en ambas.
- e) Está profesionalizando el claustro en docencia.
- f) Mantiene la calidad académica.
- g) Gestiona las reformas y actualizaciones del plan y programas de estudio así como el contenido de asignaturas específicamente de la carrera de Administración de Empresas.
- h) Está desarrollando proyectos de investigación a fin de conocer el impacto de la calidad del egresado en Administración de Empresas en el mercado laboral de la región y del país.
- i) Está supervisando la práctica del estudiante próximo o egresar, en las organizaciones públicas y privadas.
- j) Hace una auditoría o seguimiento del administrador de empresas egresado de esta Institución.
- k) Está Integrando las sugerencias de empleadores y egresados en la elaboración de los planes y programas de estudio, y contenido de asignaturas.

CAPÍTULO II

MARCO TEORICO

En este capítulo, se presenta una reseña histórica de la UNAH-VS, así como a la carrera de administración de empresas, a sus realidades, tendencias, y orientación, a su perfil actual y futuro.

1. Generalidades históricas

Centro Universitario Regional del norte.

En 1955, el Jefe de Estado Don Julio Lozano Díaz aprueba mediante Decreto Ley el establecimiento de la Facultad y Carrera de Economía en la ciudad de San Pedro Sula, departamento de Cortés iniciando sus actividades en el edificio del Instituto José Trinidad Reyes, empezando sus actividades con muchas limitaciones presupuestarias, lo que obligó a que fueran los estudiantes y docentes iniciadores a cubrir las necesidades más elementales de su propio pecunio.

En el año de 1960 la Carrera de Economía ya contaba con 65 alumnos atendidos por 10 docentes implementándose únicamente actividades académicas en los cuatro primeros cursos del plan de estudios por falta de matrícula en el quinto.

Utilizando el andamio de los principales departamentos existentes como ser la regional del Centro Universitario de Estudios Generales y la Facultad de Economía conformada por los Departamentos de Economía y Ciencias Administrativas, es que en el año de 1976 se le da vida legal al **CENTRO UNIVERSITARIO REGIONAL DEL NORTE** mediante el acuerdo del CLAUSTRO PLENO de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras UNAH (ver anexo No. 1)

La Universidad Nacional Autónoma de Honduras en el Valle de Sula,
(UNAH-VS) centro de educación superior al servicio del pueblo.

Como hecho histórico, el 17 de agosto del 2006, la Honorable Comisión de Transición, en su triple condición: Junta de Dirección Universitaria, Consejo Universitario y como Comisión de Transición, decretó convertir al CURN en la Universidad Nacional Autónoma de Honduras en el Valle de Sula (UNAH-VS), acto que se oficializó en el mes de febrero del año 2007 siendo esto un hecho de trascendental importancia para el desarrollo del país y particularmente para la Región Metropolitana del Valle de Sula.

La UNAH-VS y la responsabilidad social

Este es un concepto relativamente nuevo en el mundo empresarial y todavía poco conocido en el ámbito universitario, el mismo supera el antiguo enfoque de la “proyección social y extensión universitaria” y se enmarca en una visión integral de los centros de estudio superior, orientado a influir en el entorno social.

Misión de la UNAH-VS

“Como UNAH-EN EL VALLE DE SULA somos generadores de la construcción de nuevos pensamientos, nuestro ámbito de producción de acción científica es universal, nuestro compromiso, es contribuir y fortalecer el desarrollo humano sostenible de Honduras a través de la formación de profesionales de excelente calidad que sean elementos de cambio vinculados con la realidad de la nación”.

(Modelo de la UNAH-VS, Comisión de apoyo a la reforma)

La futura visión de la UNAH-VS,

El mismo documento expresa que la futura visión de la UNAH-VS debiera ser:

“ En el año 2015 seremos una unidad académica de la UNAH descentralizada y responsable de la educación superior de la región metropolitana del Valle de Sula, respetuosos de la idiosincrasia de la diversidad poblacional, gestores de las transformaciones socio-económicas-políticas y promotores del desarrollo humano sostenible, de la educación en valores, de la educación en genero, de la identidad nacional y la cultura ambiental, para la cual la docencia, investigación y vinculación universidad-sociedad se integraran en un gran quehacer universitario en la búsqueda de soluciones a los mas ingentes problemas sociales.”

Así, el mismo documento continúa expresando que: “Aspiramos a desarrollar un proceso gradual y racional para que el Centro pueda constituirse en una unidad académica de la UNAH, que le permita potenciar sus fortalezas, desde un parámetro endógeno y por tanto generador de cambios en un marco de permanente sostenibilidad”.

2. Fundamentación epistemológica de la ciencia Administración de Empresas

El surgimiento de la administración como institución esencial distinta y rectora es un acontecimiento de primera importancia en la historia social en pocos casos, si los hay, una institución básica nueva o algún nuevo grupo dirigente, han surgido tan rápido como la administración desde principios de siglo. La administración es el órgano social encargado de hacer que los recursos sean productivos, esto es con la responsabilidad de organizar el desarrollo económico que refleja el espíritu esencial de la era moderna. (Koontz-Weihrich, 1990)

La administración posee características como universalidad, especificidad unidad temporal, valor instrumental, amplitud del ejercicio, flexibilidad, entre otras, estas características poseen elementos como: la eficiencia, eficacia, productividad, coordinación de recursos, objetivos y grupos sociales que la hacen diferente a otras disciplinas.

El proceso administrativo comprende las actividades interrelacionadas de: planificación, organización, dirección y control de todas las actividades que implican relaciones humanas y tiempo.

La administración de empresas posee cinco variables principales que constituyen su estudio las cuales son: tarea, personas, tecnología, ambiente y estructura.

La administración se define como el proceso de diseñar y mantener un ambiente en el que las personas trabajando en grupo alcance con eficiencia metas seleccionadas. Esta se aplica a todo tipo de organizaciones bien sean pequeñas o grandes empresas lucrativas y no lucrativas, a las industrias manufactureras y a las de servicio. (Koontz O´ Donnell, 2000)

En fin, la administración consiste en darle forma, de manera consistente y constante a las organizaciones. Todas las organizaciones cuentan con personas que tienen el encargo de servirle para alcanzar sus metas, llamados Gerente, administradores etc.

Gerente

Un Gerente es una persona responsable de dirigir las actividades que ayudan a las organizaciones para alcanzar sus metas. La medida de la eficiencia y la eficacia de un Gerente, es el grado en que determine y alcance los objetivos apropiados.

Administradores

Son individuos en una organización que dirigen las actividades de otros, y convierten un conjunto de recursos humanos, materiales, técnicos, monetarios, de tiempo y espacio en una empresa útil y efectiva. Estos tienen la responsabilidad de realizar acciones que permitan que las personas hagan sus mejores aportaciones a los objetivos del grupo.

De acuerdo con Hernández-Ballesteros (2004) son objetivos de la administración:

1. Alcanzar en forma eficiente y eficaz los objetivos de un organismo social.

Eficacia: Cuando la empresa alcanza sus metas

Eficiencia: Cuando logra sus objetivos con el mínimo de sus recursos.

2. Es permitirle a la empresa tener una perspectiva más amplia del medio en el cual se desarrolla
3. Asegurar que la empresa produzca o preste sus servicios.

Importancia de la Administración

La administración es un órgano social específicamente encargado de hacer que los recursos sean productivos, refleja el espíritu esencial de la era moderna, es indispensable y esto explica porqué una vez creada, creció con tanta rapidez y tan poca oposición.

La administración busca el logro de objetivos a través de las personas, mediante técnicas dentro de una organización. Ella es el subsistema clave dentro de un sistema organizacional. Comprende a toda organización y es fuerza vital que enlaza todos los demás subsistemas.

Dentro de la administración encontramos:

- Coordinación de recursos humanos, materiales y financieros para el logro efectivo y eficiente de los objetivos organizacionales.
- Relación de la organización con su ambiente externo y respuestas a las necesidades de la sociedad.
- Desempeño de ciertas funciones específicas como determinar objetivos, planear, asignar recursos, instrumentar, etc.
- Desempeño de varios roles interpersonales, de información y decisión.

Características de la Administración

De acuerdo con Koontz-Wehrich (1990), son características de la administración:

1. Universalidad. El fenómeno administrativo se da donde quiera que existe un organismo social, porque en él tiene siempre que existir coordinación sistemática de

medios. La administración se da por lo mismo en el estado, en el ejército, en la empresa, en las instituciones educativas, en una sociedad religiosa, etc. Y los elementos esenciales en todas esas clases de administración serán los mismos, aunque lógicamente existan variantes circunstanciales. Se puede decir que La administración es universal porque esta se puede aplicar en todo tipo de organismo social y en todos los sistemas políticos existentes.

2. Su especificidad. Aunque la administración va siempre acompañada de otros fenómenos de índole distinta, el fenómeno administrativo es específico y distinto a los que acompaña. Se puede ser un magnífico ingeniero de producción y un pésimo administrador. La administración tiene características específicas que no nos permite confundirla con otra ciencia o técnica. La administración se auxilia de otras ciencias y técnicas, tiene características propias que le proporcionan su carácter específico, es decir, no puede confundirse con otras disciplinas.

3. Su unidad temporal. Aunque se distingan etapas, fases y elementos del fenómeno administrativo, éste es único y, por lo mismo, en todo momento de la vida de una empresa se están dando, en mayor o menor grado, todos o la mayor parte de los elementos administrativos. Así, al hacer los planes, no por eso se deja de mandar, de controlar, de organizar, etc.

4. Su unidad jerárquica. Todos cuantos tienen carácter de jefes en un organismo social, participan en distintos grados y modalidades, de la misma administración. Así, en una empresa forman un solo cuerpo administrativo, desde el gerente general, hasta el último mayordomo.

5. Valor instrumental. La administración es un medio para alcanzar un fin, es decir, se utiliza en los organismos sociales para lograr en forma eficiente los objetivos establecidos.

6. Amplitud de ejercicio. Se aplica en todos los niveles de un organismo formal, por ejemplo, presidentes, gerentes, supervisores, ama de casa etc.

7. Interdisciplinaria. La administración hace uso de los principios, procesos, procedimientos y métodos de otras ciencias que están relacionadas con la eficiencia

en el trabajo. Esta relacionada con matemáticas, estadística, derecho, economía, contabilidad, sociología, Psicología, filosofía, antropología, etc.

8. Flexibilidad. Los principios y técnicas administrativas se pueden adaptar a las diferentes necesidades de la empresa o grupo social.

3. Realidades y tendencias de la carrera de Administración de Empresas en la UNAH-VS.

La carrera de administración de empresas en la UNAH-VS, ha sido hasta la actualidad la mayor población estudiantil, factor que ha hecho insuficiente el espacio físico y materiales pertinentes. Al equipo de docentes, para atender esta gran cantidad de alumnos en algunos períodos, se le ha asignado a cada uno en promedio 120 alumnos como mínimo, afectando esto en gran medida la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje. Aunado a lo anterior, no se cuenta con equipos audiovisuales, ni con la preparación adecuada en el área pedagógica por parte de los docentes, así como la actualización en sustancia de conocimientos, que coadyuve a la formación necesaria del nuevo administrador de empresas.

DIVERSIFICACIÓN DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

Plan de Estudios.

El plan de estudio de la carrera de Administración de Empresas esta diseñado para que los educandos se apropien en su proceso formativo, lo pertinente a la gestión de los negocios en los diferentes campos y áreas del conocimiento. Este plan de estudios fue revisado, actualizado, aprobado y autorizado en Ciudad Universitaria por el Centro de Orientación, La coordinación de la carrera, y la Jefatura del departamento de Administración de Empresas el 12 de marzo del 2007.

En este documento (plan de estudios), se presenta su estructura, con la definición de objetivos generales y específicos que sustentan su diseño, las áreas cognitivas

de la carrera de Administración de Empresas que comprende el desglose de las asignaturas del área de Formación General, del área de Formación Específica y del área de Electivas de Orientación de la carrera. También se presenta la distribución de asignaturas por periodos académicos y el flujo gramal de las asignaturas con su secuencia y orden lógico que el estudiante debe seguir en su proceso de formación.

El documento contiene el pensum de asignaturas estructuradas de la siguiente manera: Datos generales de la asignatura, descripción de cada una de las asignaturas, Objetivos generales de la asignatura, el contenido temático, estrategias metodológicas y la evaluación del proceso enseñanza-aprendizaje; lo cual sirve de base para la estructuración de los programas analíticos de cada asignatura.

Alternativas de programas educativos

La carrera de administración de empresas actualmente cuenta con dos opciones de programa educativo:

1.-Desarrollo del programa emprendedor. (Creadores y directores de su propia empresa).

Cuenta con 52 asignaturas con un promedio total de 209 unidades valorativas. Esta es una opción, que dentro del listado general de asignaturas comprendido en el plan de estudios, contempla además las siguientes: (Ver anexo 8)

DAE-725 Empresas II

DAE-825 Empresas III

DAE-920 Empresas IV

DAE-120 Empresas V

El propósito fundamental de esta alternativa es crear interés en el estudiante por crear su propia empresa, tal, que le permita tener una fuente de ingresos seguros y adecuados a sus necesidades y la de su familia y no depender de un empleo.

2.-Formación de Administradores, directores y gerentes para la empresa pública y privada.

También, esta alternativa cuenta con el mismo listado de asignaturas, con el mismo número de unidades valorativas en total, que tiene el programa emprendedor; a excepción de las asignaturas consignadas y que se mencionan en la primera opción y que son sustituidas por: (Ver anexo 9)

DAE-915 Formulación y Evaluación de Proyectos

DAE-110 Gerencia de Proyectos.

DAE-930 Finanzas Públicas (Electiva –I)

DAE-130 Finanzas Internacionales (Electiva-II)

Este programa fue concebido con la intención de formar profesionales que presten sus servicios a la empresa pública y privada, así como a las organizaciones sin fines de lucro y contribuir con su conocimiento científico a una cultura organizacional de calidad; dicho de otra manera, para formar profesionales cuyo interés es contar con un empleo digno, que le permita devengar un salario atractivo, siendo a la vez un sujeto de su desarrollo social, personal y profesional como lo demanda la sociedad.

Otras características del Plan de Estudio

El plan contempla además, la especificación de los requisitos de graduación establecidos por la Universidad Nacional Autónoma para esta carrera; así como el sistema de equivalencias para el reconocimiento de estudios realizados dentro de la Universidad y en otros centros de Enseñanza Superior. Se presenta además el listado de asignaturas que pueden ser aprobadas mediante exámenes de suficiencia y las que pueden ser ofrecidas en los Periodos Intensivos.

Para finalizar en el documento se hace una descripción de los recursos Humanos, Materiales y físicos necesarios para la ejecución del plan de estudios; y algunas normas, políticas, criterios e indicadores para el desarrollo y evaluación del plan, con fundamento en los lineamientos establecidos por la Universidad Nacional Autónoma, Educación Superior y el Sistema Centroamericano de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior (SICEVAES).

Áreas Fundamentales:

Son cuatro (4) las áreas fundamentales en que se divide la carrera de administración de empresas dado su contenido y naturaleza las que mencionamos a continuación:

a. El área de Administración de Recursos Humanos:

De vital importancia, ya que mediante el uso adecuado de programas de reclutamiento, selección, contratación, capacitación y desarrollo, se dota a la empresa del personal adecuado y afín a los objetivos de la misma.

b. El área de Administración de la producción.

Considerada tradicionalmente como uno de los departamentos clave, ya que se encarga del óptimo aprovechamiento y de la adecuada introducción de infraestructura en un organismo o empresa, que produce los bienes para satisfacer las necesidades del consumidor.

c. El área de Administración de las finanzas.

Esta área se encarga de la obtención de fondos y del suministro del capital que se utiliza en el funcionamiento de la empresa, procurando disponer de los medios económicos necesarios para cada uno de los demás departamentos, con el objeto de que puedan funcionar debidamente.

d. El área de administración del marketing.(Mercadotecnia)

Esta área es de suma importancia, dada su especialidad que hoy en día representa, y que sostiene en la empresa la responsabilidad de establecer métodos eficientes en el manejo y coordinación de los sistemas de venta que la empresa ofrece a un mercado específico.

LA GESTIÓN EMPRESARIAL.

Para realizar un buen control de la gestión de una empresa, se deben tener en cuenta tres funciones principales:

- Cual será la finalidad y la misión de la organización definiendo claramente sus objetivos.
- Preparación del personal de la empresa para que trabaje con eficacia a través del reciclaje y de la formación permanente.
- Identificar, mejorando o corrigiendo, los impactos de los cambios sociales que puedan afectar a la organización, teniendo en cuenta sus efectos y adaptarlos convenientemente al objetivo y misión de la organización.

Es necesario hacer hincapié aquí, en que el trabajo de la gestión, exige al administrador de la empresa, cualidades excepcionales. El profesional de la administración de empresas, en las sociedades industriales actuales ocupa una posición de responsabilidad y liderazgo.

Dentro del proceso formativo en la UNAH-VS y en escasas oportunidades, se da oportunidad al estudiante a percibir el ambiente dinámico empresarial, involucrándose en algunas actividades de poca presión y responsabilidad, sin participar en la toma de decisiones, elaborando trabajos para la empresa privada, dirigidos por el docente entendido en el área pertinente. Considerando que la administración de empresas estudia las 4 áreas especificadas anteriormente y que en cada una de ellas, debería existir una acción referida a la práctica profesional, no es así, remarcando esto que dentro del proceso de formación profesional todo es teórico.

CONTRIBUCIÓN AL DESARROLLO SOCIAL ECONÓMICO Y CULTURAL DEL PAÍS

Sabido es, que la base de una sociedad con un alto sentido de responsabilidad, descansa en la academia, en la preparación y el estudio, o sea en su sistema educativo. En la UNAH-VS, los egresados salen formados pobremente y esencialmente en la competencia del conocimiento. Producto de lo anterior, es el egreso del nuevo profesional, que al enfrentarse al mundo laboral competitivo descubre que su conocimiento es tan limitado y que es torpe en el desempeño de su

profesión, su capacidad de investigación, de enriquecimiento del léxico, como de seguridad; se ven minimizados debido a su génesis educativo. Todo esto debido a que el desarrollo curricular no fue ni es el idóneo. Pocos son los que se auto preparan después de su egreso de las aulas universitarias, causando con esto, la obtención de mejores empleos, así como de salarios y en algunos casos en generadores de empleos. Agregado a lo anterior algunos se convierten en líderes de organizaciones, grupos o formas diversas de asociaciones en donde los retos que se afrontan se relacionan con la gestión del conocimiento, la gestión tecnológica, la gestión del cambio y en general la gestión de las organizaciones a partir de un proceso formativo basado en competencias (conocimientos, habilidades y destrezas) del Administrador de Empresas egresado.

Estos desafíos hacen necesaria la formación de administradores de empresas, conocedores y comprometidos con la realidad de las organizaciones y con un alto sentido de responsabilidad social.

4. Perfil y orientación de la carrera de administración de empresas de la UNAH-VS.

Profesional que se desea formar.

Se debe proporcionar a la sociedad, profesionales con liderazgo, con capacidad emprendedora, creativa y transformadora, dotados de conocimientos, habilidades, actitudes y valores, congruentes con las exigencias actuales del campo empresarial y con las necesidades sociales, económicas y productivas del país.

Orientación de los planes de estudio.

Con el propósito de responder de una manera adecuada a los requerimientos actuales a nivel de región y de país, los planes de estudio deben concebirse y estructurarse de manera que el estudiante adquiera un conocimiento amplio de los

aspectos generales de su carrera y adecuado a los fines de una formación profesional acorde a las necesidades imperantes exigidas por nuestra sociedad.

Justificaciones sociales de los planes.

Los planes de estudio de la carrera de administración de empresas deben tener una orientación teórico/práctica, general/especializada, vinculación universidad/empresa productiva/sociedad, con el fin de formar recursos humanos aptos para dar respuesta a los requerimientos de innovación que surgen de la economía y la sociedad misma, a través de una preparación científica, tecnológica y humanística.

La justificación para ello se encuentra en el sustento de un modelo pedagógico que permita crear una opción de educación superior diferente, al responder al cambio cultural y económico requerido, formando profesionales con una cultura tecnológica y una orientación para el desarrollo.

Justificaciones político-educativas del plan.

Vivimos en un mundo vertiginoso y de constantes cambios caracterizados por continuos avances científicos y tecnológicos, elementos tales, que en forma sólida deben contemplarse en el plan, ya que son tan importantes que sin ellos se estaría cayendo en una falta de identidad, tornándose cada día mas preocupante porque no satisfaría las expectativas laborales de los egresados, aunada a las limitadas ofertas de capacitaciones laborales existentes, que no satisfacen las necesidades de los empleadores.

dentro de las prioridades establecidas por la política educativa figura, en general, la de vincular estrechamente las propuestas educativas con las reales demandas de trabajo de la comunidad y, en particular, con aquellos sectores dedicados a las actividades económicas, que por sus características, influyen en el mejoramiento significativo de la calidad de vida. En el mundo contemporáneo, la economía y las finanzas, la producción y la comercialización, el intercambio, la exportación e

importación ocupan un lugar preponderante en el desarrollo de las civilizaciones y exigen del hombre actual una mayor preparación, especificidad y manejo de tecnologías de avanzada.

5. Variables del proceso de formación profesional.

La tecnología y su impacto.

Las Tecnologías de la Información han sido conceptualizadas como la integración y convergencia de la computación, microelectrónica, las telecomunicaciones y la técnica para el procesamiento de datos, sus principales componentes son: el factor humano, los contenidos de la información, el equipamiento, la infraestructura material, el software y los mecanismos de intercambio electrónico de información, los elementos de política y regulaciones así como los recursos financieros.

Si analizamos detenidamente estos componentes nos damos cuenta que son los principales protagonistas del desarrollo informático, en una sociedad tanto para su desarrollo como para su aplicación, además se reconoce, como las tecnologías de la información, constituyen el núcleo central de una transformación multidimensional que experimenta la economía y la sociedad, de aquí lo importante que es el estudio y dominio de las influencias que tal transformación impone al ser humano como ente social, ya que tiende a modificar no sólo sus hábitos y patrones de conducta, sino, incluso, su forma de pensar.

La tecnología de la información hace que cada día los costos se reduzcan y por tanto se amplíe el uso de estos medios en otros sectores, no sólo en los aspectos académicos, también en lo militar, en el sector industrial, en el sector empresarial, en la salud, la educación, el ocio y los propios hogares.

Se considera que en este sector se concentran las mayores inversiones a escala mundial y hasta existen teorías de corrientes sociológicas, con enfoque idealistas, que consideran como el elemento milagroso, catalizador a la solución de los problemas económicos sociales.

Proceso didáctico en la carrera.

La filosofía de una cultura de trabajo que compromete al recurso humano con el mejoramiento continuo, de tal manera que a través del tiempo se logre la productividad en el nuevo profesional de la carrera de administración de empresas, obliga periódicamente a el diseño y revisión de un plan didáctico tal que manifieste resultados óptimos en la formación de este nuevo profesional a nivel universitario. En la actualidad y escasamente, este plan es elaborado por el docente en forma independiente, solo por cumplir con el compromiso solicitado, sin llenar las condiciones y requisitos que debe tener un buen plan que conlleve a la obtención de los objetivos deseados.

El reemplazo en la docencia, se ha venido dando en forma rutinaria de tal forma que el alumno ya como nuevo profesional docente, arrastra consigo los vicios y rutinas adquiridos de su antecesor y los aplica sin importar la eficiencia en el proceso enseñanza-aprendizaje. Se planifica poco o nada el “como enseñar”, y esto deriva a la pérdida de interés por llevar el marcador o sea el control del aprendizaje.

El crecimiento individual, lo mismo que la educación, constituye un proceso lento, esto no quiere decir que nada pueda o deba hacerse para fomentar el crecimiento, pero solo hace resaltar el hecho de que el tiempo, la paciencia, el interés y la participación de todos constituye los elementos esenciales para lograrlo.

Formación humana y profesional.

Dentro de la formación humana debe involucrarse: la honradez, el respeto a la dignidad de la persona humana, la ética, el aprecio por los valores morales y culturales, históricos y sociales de la comunidad y del país, el espíritu emprendedor, el liderazgo, la cultura de calidad, el respeto por el medio ambiente y la vocación de compromiso con las comunidades.

Dentro de la formación profesional además de la esencia del conocimiento mismo, se desarrollan también habilidades de comunicación oral y escrita y de lectura crítica, y se refuerza el aprendizaje del idioma inglés. En suma, esto forma un núcleo de educación general indispensable en los profesionistas para aplicar, en forma eficiente y verdaderamente humana, los conocimientos propios del área de su especialidad que adquieren a lo largo de sus estudios.

Por otra parte, los métodos de enseñanza promueven que el futuro egresado adquiera habilidades y hábitos como los de aprender por su cuenta; analizar; sintetizar; trabajar en equipo, negociar y tomar decisiones; buscar y procesar información; ser creativos, ordenados, disciplinados y puntuales; y tener sentido de organización y responsabilidad.

Evaluación de la enseñanza – aprendizaje en la carrera.

La evaluación:

La evaluación aplicada a la enseñanza y al aprendizaje consiste en un proceso sistemático y riguroso de recogida de datos, incorporado al proceso educativo desde su comienzo, de manera que sea posible disponer de información continua y significativa para conocer la situación, formar juicios de valor con respecto a ella y tomar las decisiones adecuadas para proseguir la actividad educativa, mejorándola progresivamente.

Partes que deben conformar la acción evaluadora.

a.- Información sistemática, estricta, sobresaliente y apropiada que fundamente la veracidad y seguridad de los resultados obtenidos de la evaluación.

b.-Para formular un **juicio de valor justo**, es necesario un análisis y valoración de los hechos a evaluar, utilizando la información obtenida.

C.-Se podrán tomar **las decisiones que convengan**, de acuerdo con las evaluaciones emitidas sobre la información mas importante a disponibilidad.

DIFERENCIAS ENTRE EVALUAR Y CALIFICAR.

Evaluar: implica medir, para lo cual hay que hacer una recolección de datos y registrarlos, expresándolos en forma cuantitativa. Hay que considerar que el proceso evaluador es mucho mas amplio y mucho mas complejo que efectuar una simple medida, por lo que los datos aportados por las mediciones han de ser interpretados a la hora de evaluar, debiendo estar orientados esos datos a los criterios de evaluación establecidos para cada objetivo.

Calificar: La calificación se expresa mediante tipo numérico o nominal que pretende expresar la valoración de los aprendizajes logrados por el alumnado, y puede expresarse de forma cualitativa y cuantitativa; se trata ciertamente de una medición que pretende expresar el grado de suficiencia o insuficiencia de los conocimientos, destrezas o habilidades de un alumno, como resultado de la aplicación de un tipo de prueba, actividad, examen o procesos.

EJEMPLO DE EVALUACION FORMATIVA.

Es el estudiante de la carrera administración de negocios, en donde se manifiesta la evaluación sobre la sustancia del conocimiento científico, sobre su responsabilidad ante el conglomerado empresarial y la sociedad, la ética de los negocios, así como sus valores morales y su formación personal como característica misma y su rol como ejecutivo.

EJEMPLO DE EVALUACION SUMATIVA.

Al alumno de las asignatura de finanzas, se le evalúa con una prueba escrita al final de cada parcial o periodo, la que manifiesta un promedio al final del periodo lectivo como consecuencia de la suma de las notas obtenidas y que representan o se interpretan como único elemento de medición de haber o no aprobado.

EJEMPLO DE EVALUACION CUANTITATIVA.

El estudiante, al final del periodo, obtiene una nota final tal que se determina como un grado en una escala secuenciada de puntaje como: 50%, 60%, 80%, 90%

EJEMPLO DE EVALUACION CUALITATIVA.

En el estudiante se evalúa, las responsabilidad, capacidad, espíritu emprendedor, ingenio, capacidad de discutir o disentir, y que se traduce en resultados no numéricos como: Bueno, Muy bueno. Sobresaliente Etc.

EJEMPLO DE EVALUACION NORMATIVA.

El rendimiento del estudiante es evaluado, de acuerdo a normas y reglas uniformadas en la UNAH como en los otros centros regionales del alma mater.

EJEMPLO DE EVALUACION CRITERIAL.

Se manifiesta cuando aplicamos este tipo de evaluación en los estudiantes con la finalidad de converger en el punto que compara los objetivos propuestos y los resultados obtenidos por ellos, de acuerdo a un criterio personalizado e individualista del catedrático.

APORTACION DE RAZONES PEDAGOGICAS A FAVOR Y EN CONTRA DE LA EVALUACION CRITERIAL:

Razones a favor: -Concreta las metas a seguir.

- Evalúa en coherencia con lo pretendido.
- Dominio instruccional.
- Establece criterios de decisión.

Razones en contra: -No establece comparaciones conscientes.

RAZONES PEDAGOGICAS A FAVOR Y EN CONTRA DE LA EVALUACION NORMATIVA:

Razones a favor: -El punto de comparación es un grupo normativo determinado.

-Establece comparación entre el rendimiento individual por cada estudiante y el de la clase en general.

-modalidad de evaluación no personalizada.

-Las calificaciones obtenidas se ajustan a cada caso.

Razones en contra: -Se fundamenta en datos ajenos al rendimiento.

-Se condiciona con el rendimiento medio del grupo.

-Inadecuación del proceso evaluador

6. Perfil del futuro administrador de empresas

El administrador egresado de la UNAH-VS deberá ser una persona con formación integral fundamentada en la libertad y en la responsabilidad social, competente para dirigir organizaciones en ambientes complejos y cambiantes, y capaz de gestionar nuevas culturas organizacionales. El egresado deberá responder a las necesidades del medio laboral, con posibilidades de crear su propia empresa o de desempeñarse en cualquier organización de los sectores público y privado.

7. Hipótesis y variables

Hipótesis

H1: La formación profesional del administrador de empresas, egresado de la UNAH-VS no satisface las exigencias del encargo social.

Variables

Independiente: Exigencia del encargo social.

Dependiente: Formación profesional.

Conceptualización de las variables.

Exigencia del encargo social.

La necesidad social de contar con profesionales en administración de empresas que sean líderes e innovadores, con espíritu emprendedor, capaces de generar el cambio a través de su conocimiento y destrezas, con proyección futurista, y con una formación integral que propicie el desarrollo social, económico y cultural del país.

Formación profesional.

Conjunto de conocimientos, actitudes y habilidades adquiridas por el administrador de empresas, a través del proceso enseñanza-aprendizaje en la UNAH-VS,

Definición operacional de las variables.

Exigencia del encargo social.

Son los requerimientos del sector empresarial o ocupacional, en cuanto a liderazgo, gestión y calidad del desempeño de los profesionales de administración de empresas.

Formación profesional.

Son los conocimientos, habilidades, y destrezas adquiridos por el futuro administrador de empresas en el proceso aprendizaje-enseñanza en el espacio áulico que concatan con las exigencias del mercado laboral.

Operacionalización de las variables.

Variable	Dimensión	Indicadores
	Liderazgo	Habilidades gerenciales Valores morales Relaciones humanas
Exigencia del encargo Social	Gestión empresarial Calidad del desempeño	Estrategias y políticas empresariales Capacidad de adaptación a los cambios Espíritu emprendedor Conocimiento científico competencia profesional
Formación profesional	Perfil del docente de admón. de empresas Proceso Enseñanza-Aprendizaje Currículum de La carrera	Experiencia docente Experiencia profesional Preparación pedagógica Nivel académico Ética y valores morales y sociales Recursos psico-pedagógicos Comunicación Metodología Instrumentos de evaluación Objetivos de aprendizaje Plan de estudios Programas de asignaturas

CAPÍTULO III.

DISEÑO METODOLOGICO

El diseño se refiere a la selección del plan o estrategia para aplicarla a un contexto particular y obtener la información deseada. (Sampieri et al 2006)

1. Tipo de diseño.

El diseño de la investigación es un diseño no experimental y explicativo, porque en el proceso se recolectará información una sola vez y no habrá manipulación de las variables.

2. Alcance de la investigación.

Es explicativa, dado que las situaciones no se construyeron sino que se observaron las ya existentes y que no son provocadas intencionalmente, por tanto esta investigación es de carácter explicativa, además, la recolección de la información se hizo en un solo momento, para determinar el perfil o condiciones del profesional de la administración de empresas que exige el encargo social.

3. Análisis de la investigación.

El tipo de análisis en este estudio es prefigurado; dicho de otra manera, es categorizar la información, interpretarla y explicarla, relacionando los resultados con la teoría fundamentada. (Sampieri, Collado y Lucio. 2003)

4. Enfoque de la investigación.

El enfoque predominante de la investigación es cuantitativa, y este se complementa con el enfoque cualitativo. (Cuanti-cualitativo)

5. Estrategias y procedimientos de análisis.

(a) Elección del entorno en donde se verificó la investigación.

Se eligió la ciudad de San Pedro Sula para la realización de la investigación, dado que en ella se encuentra ubicada la UNAH-VS, así como la importancia que reviste por ser un emporium industrial, en el que una gran cantidad de profesionales de la administración de empresas tiene acceso laboral.

(b) Obtención de información.

Del conglomerado empresarial, egresados, estudiantes, docentes y autoridades de la carrera de administración de empresas de la UNAH-VS.

(c) Utilización de técnicas:

En el desarrollo del enfoque cualitativo se aplicó la entrevista a profundidad a las autoridades de la carrera (anexo 6). En relación al aspecto cuantitativo, se aplicaron encuestas a: los egresados de la carrera (anexo 2), estudiantes próximos a egresar (anexo 3) empresarios (anexo 4), docentes de la carrera (anexo 5)

(d) Definición del universo o población de estudio.

- Autoridades y Docentes de la carrera de admón. de Empresas de la UNAH-VS.
- Egresados de la UNAH-VS
- Estudiantes (por egresar) de la UNAH-VS
- Empresarios

(e) selección de la muestra

(e.1) Autoridades y docentes de la carrera de Admón de Empresas de la UNAH-VS: se consideró la totalidad, pues se cuenta con 32 docentes en la carrera y 2 de ellos son autoridades del departamento.

(e.2) Egresados:

Actualmente hay registrados en la Oficina de Registro de la UNAH-VS una población de 354 egresados de la carrera de Administración de Empresas en los últimos 3 años, por lo que para calcular el tamaño de la muestra se utilizó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{p(q)}{\frac{e^2}{z^2} + \frac{p(q)}{N}}$$

$$n = \frac{0.8(0.2)}{\frac{0.05^2}{1.96^2} + \frac{0.8(0.2)}{354}}$$

$$n = 145$$

(e.3) Estudiantes por egresar:

Se escogieron a juicio y conveniencia, un número de 34 estudiantes por egresar así: Se estandarizó un modelo, que incluyó solamente a los estudiantes que habían cursado 50 de las 52 asignaturas del plan de estudios por considerar que en este nivel el estudiante tiene la capacidad de dar respuesta al cuestionario aplicado.

(e.4) Empresarios:

Se escogieron a juicio y conveniencia como una muestra intencional, un número de 100 empresarios así: considerando que una gran mayoría de egresados de la carrera de Admon. de Empresas de la UNAH-VS están prestando sus servicios en las empresas grandes y medianas, en las cuales son evaluados periódicamente; se entiende entonces que en ellas existe la certeza del perfil ideal del administrador de empresas, por lo que constituyeron un elemento preferente para aplicarles el cuestionario pertinente.

(f) Proceso de recolección y análisis de la información:

Una vez definida la población objeto de estudio y el contexto de la investigación, se procedió de la siguiente manera:

Se practicó una prueba piloto con todos los instrumentos diseñados para visualizar las posibles irregularidades y errores los cuales se dieron en una mínima cantidad y que fueron corregidos oportunamente. Después, se hizo el diseño final de los instrumentos y luego se procedió a su aplicación. Se recopiló y ordenó la información obtenida de las encuestas aplicadas así como de las entrevistas a profundidad realizadas a las autoridades de la carrera. Una vez recopilada la información, se procedió a la elaboración de una base de datos con la información obtenida de los instrumentos aplicados.

El siguiente paso fue el análisis de la información. Para facilitar su visualización se elaboraron los cuadros y gráficas.

Finalmente y después de hacer algunos comparativos de los resultados con el proceso de aprendizaje-enseñanza, modelo pedagógico, revisión del plan general de estudios, Estatuto del Docente Universitario y sus Reformas, ley orgánica de la UNAH entre otros, se procedió a formular las conclusiones y recomendaciones correspondientes.

(g) Presentación del informe final y la propuesta de tesis.

El informe final contiene los resultados de la investigación, obtenidos de los sujetos investigados, y presentados en el análisis que corresponde (capítulo 4) y su presentación gráfica (anexo No.9).

(h) Propuesta de tesis.

La propuesta consiste en un programa de capacitación profesional de educación en valores, dirigido a los docentes de la carrera de administración de empresas de la UNAH-VS (anexo No.10)

6. Aporte.

Como aporte de la presente investigación se diseñó un programa de capacitación profesional de educación en valores, dirigido a los docentes de la carrera de administración de empresas de la UNAH-VS que son los guías, orientadores, conductores o facilitadores en el proceso aprendizaje-enseñanza, con miras a inculcar y modelar los valores y principios éticos en el estudiante; y un programa de seguimiento y evaluación a la formación en valores en el proceso educativo guiado por los docentes de la carrera de administración de empresas de la UNAH-VS.(anexo No.10)

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Los resultados del estudio se han organizado e interpretado haciendo uso de gráficas y tablas estadísticas que se presentan en los anexos respectivos. El análisis de los datos y de los hallazgos como parte fundamental de la investigación, se describen a continuación de acuerdo a los sujetos investigados mediante cuatro cuestionarios aplicados a: egresados, estudiantes próximos a egresar, empresarios y docentes de la carrera, así como una entrevista aplicada a las autoridades de la misma:

1. ANALISIS DE LAS OPINIONES DE LOS EGRESADOS

I. HABILIDADES GERENCIALES

1.- Adquisición de conocimientos para desempeñarse como director de un proyecto, negocio o unidad de negocio.

De acuerdo con los resultados obtenidos, existe un alto grado de satisfacción en los egresados acerca de los conocimientos adquiridos para desempeñarse como profesionales en el área que les compete

Del total de los sujetos encuestados, el 62% es de la opinión que *definitivamente y probablemente si* adquirió los conocimientos en la carrera de administración de empresas de la UNAH-VS para desempeñarse como director de un negocio o su equivalente. Esto se debe probablemente a que cerca del 90% de los docentes prestan también sus servicios a la empresa privada y pública, adquiriendo y transmitiendo a la vez al estudiante las experiencias y conocimientos que se generan dentro de la práctica real o en el ambiente empresarial e industrial. Aproximadamente una cuarta parte señaló que *definitivamente o probablemente no* los adquirieron. (Véase Anexo No.9, Instrumento No. 1, gráfica I.1)

2.- Adquisición de la habilidad para dirigir la unidad de negocios a la que esta asignado.

El desarrollo de la capacidad gerencial en la aplicación y el manejo eficiente de las herramientas administrativas, es la preocupación constante de las autoridades y personal docente por lo que no es de extrañar que aproximadamente, las dos terceras partes de los encuestados coincidieron, en que *probablemente o definitivamente sí* adquirieron la habilidad para dirigir la unidad de negocios a la que están asignados. Una cuarta parte manifestó que *probablemente o definitivamente no* adquirió dicha habilidad, esto probablemente se debe a la falta de motivación para apropiarse del conocimiento científico. Una mínima parte que representa el 11% de los encuestados, se pronunció indeciso al respecto. (Anexo No.9, Instrumento No. 1, gráfica I.2)

3.-Técnicas y herramientas administrativas, fundamento en el desempeño de la profesión.

Los resultados destacan que los egresados están de acuerdo en que sí son fundamentales las técnicas y herramientas aprendidas en el aula universitaria para desempeñarse en su profesión, un significativo 79% de los egresados consideran así, dado que esta proporción está concentrada y ubicada en posiciones gerenciales y de dirección dentro de la empresa pública y privada, en donde a cada momento ponen en práctica las técnicas y herramientas administrativas pertinentes. El 14% consideró que para su desempeño profesional dichas técnicas no son fundamentales, razonablemente lo consideran así puesto que su trabajo no esta enmarcado dentro de posiciones de dirección y gerencia. Una mínima diferencia de los encuestados se mostró indecisa. (Anexo No.9, Instrumento No. 1, gráfica I.3)

4.- Los métodos y técnicas didácticas, facilitan el proceso de aprendizaje

Aproximadamente la mitad de los egresados manifiestan inseguridad o desconocimiento de los diferentes métodos y técnicas aplicadas en el proceso de aprendizaje; un 13% consideró que los métodos y técnicas didácticas aplicadas por los docentes no facilitan el aprendizaje y la diferencia señaló que sí se facilita el

aprendizaje. Se aprecia que la didáctica es una de las grandes debilidades de la mayoría de los docentes de la carrera, pese a que poseen las experiencias en su profesión y los conocimientos científicos pertinentes, no tienen la mínima preparación pedagógica, considerando además, que ellos provienen de una formación conductista, y la transmiten a la nueva generación. (Anexo No.9, Instrumento No. 1, gráfica I.4)

5.-Satisfacción con la formación profesional recibida en la carrera de administración de empresas de la UNAH-VS

Los egresados manifiestan su inseguridad acerca de su satisfacción en cuanto a la formación profesional recibida durante su carrera, así lo indicó cerca de la mitad de los consultados. El 13% de los egresados señaló que *definitivamente o probablemente no* se sienten satisfechos con la formación profesional recibida en la carrera de administración de empresas de la UNAH-VS. Esto viene a afirmar nuestra hipótesis de que la formación profesional del egresado no llena las exigencias de la sociedad, dado que no se debe enmarcar exclusivamente en el conocimiento certifico siendo que el prototipo es un profesional con formación integral en donde debe incorporarse el conocimiento de las nuevas tecnologías de la información y comunicación, así como la formación en valores, entre otros. (Anexo No.9, Instrumento No. 1, gráfica I.5)

II. VALORES MORALES

1.- Valores morales, culturales, históricos y sociales en el desempeño de la profesión.

El estudio revela que la práctica de los valores morales, culturales, históricos y sociales son importantes en el desempeño de la profesión, así lo señalaron todos los egresados (Anexo No.9, Instrumento No. 1, gráfica II.1)

2.- Satisfacción con la formación en valores, en la carrera administración de empresas de la UNAH-VS.

La mayor parte de los egresados, compuesta por los que indicaron su inseguridad (41%) y los que señalaron no estar satisfechos (19%) con la formación en valores en la carrera de administración de empresas de la UNAH-VS, pone de manifiesto que la hipótesis de este trabajo se confirma. La diferencia sí está satisfecha con la formación en valores (Anexo No.9, Instrumento No. 1, gráfica II.2)

3.-Proyección de liderazgo en valores en la empresa

Cerca de la mitad de los encuestados, manifestó su indecisión en cuanto a la proyección de su liderazgo en valores en la empresa donde labora. Un 36 % indicó que no lo proyecta; la diferencia señaló que *probablemente o definitivamente si* proyecta su liderazgo en valores. Dado el comportamiento de la información obtenida se puede inferir que en el proceso aprendizaje-enseñanza de la carrera hay un alto grado de deficiencia en cuanto a la formación en valores. Con este dato se confirma lo expresado en la hipótesis. (Anexo No.9, Instrumento No. 1, gráfica II.3)

4.-Influencia de la práctica de los valores proyectados, en las relaciones interpersonales de la empresa.

De acuerdo con lo manifestado por los consultados, hay una marcada concordancia en reconocer que probablemente o definitivamente sí influye mucho la práctica de los valores que proyecta el profesional, en las relaciones interpersonales de la empresa. (Anexo No.9, Instrumento No. 1, gráfica II.4)

III. RELACIONES HUMANAS

1.- Formación sobre trabajo en equipo

El estudio revela que la formación sobre trabajo en equipo es una de las fortalezas en los egresados dado que esta técnica es utilizada muy a menudo en las empresas. Esta interpretación se da, en vista que las Dos terceras partes de los encuestados manifestaron que *probablemente o definitivamente si* adquirió formación sobre trabajo en equipo en el proceso de aprendizaje en la carrera de administración de empresas; En el otro tercio de los encuestados están los indecisos y los que

manifestaron que *probablemente o definitivamente no* adquirió formación sobre trabajo en equipo. (Anexo No.9, Instrumento No. 1, gráfica III.1)

2.- Formación profesional y su incidencia en los esfuerzos e ingenio de las personas. El 87% coincide en que su formación profesional les permite valorar los esfuerzos, creación e innovación de las personas, lo que significa la existencia de un alto grado de satisfacción en los consultados, esto es el resultado del conocimiento científico adquirido en la carrera, considerando que el profesional además de los recursos de capital también administra los recursos humanos, que es el elemento fundamental en toda organización; la diferencia se pronunció que probablemente o definitivamente no la están recibiendo. (Anexo No.9, Instrumento No. 1, gráfica III.2)

3.- La efectividad en la comunicación y trato con las demás personas.

El 71% de los egresados consultados coincidió en que la carrera de administración de empresas de la UNAH-VS en su proceso enseñanza-aprendizaje propicia la efectividad en la comunicación y trato con las demás personas; el 21% expresó que probablemente o definitivamente no existe una efectividad en la comunicación y trato con las personas. La diferencia se pronunció indecisa. Este resultado refleja que la efectividad en la comunicación y trato con las demás personas es una fortaleza que posee la carrera de administración de empresas y que maneja muy bien en el proceso enseñanza-aprendizaje (Anexo No.9, Instrumento No. 1, gráfica III.3)

IV. CAPACIDAD DE ADAPTACION A LOS CAMBIOS

1.- La capacidad adquirida en la formación profesional y su respuesta a la situación cambiante del entorno.

Los resultados conducen a interpretar que hay un acentuado grado de aceptación con la formación profesional adquirida en la carrera en la UNAH-VS permitiéndole esto, tener la capacidad necesaria para responder oportunamente y con eficacia a la situación cambiante del entorno, tal como lo señalan las dos terceras partes de los encuestados; y el otro tercio incluye a los que se pronunciaron en forma indecisa y

los que manifestaron que probablemente o definitivamente no adquirieron esa capacidad. Indudablemente, una vez más se pone de manifiesto la satisfacción en la formación que compete a la sustancia misma del conocimiento científico, lo que viene a corroborar la solidez del conocimiento en el área y la experiencia adquirida en el ambiente empresarial por el docente que trasmite estas realidades al estudiante. (Anexo No.9, Instrumento No. 1, gráfica IV.1)

2.- Capacidad de generar el cambio para mejorar la productividad, en su labor.

Se puede inferir que hay una alta satisfacción por los conocimientos y habilidades adquiridos en la carrera de administración de empresas, referente a tener la capacidad de generar cambios para mejorar la productividad, así lo reconocen las dos terceras partes de los consultados al pronunciarse que probablemente o definitivamente sí adquirió dicha capacidad; esta capacidad generadora del cambio es una fortaleza que cada egresado posee, dado que la carrera cuenta con docentes preparados y con experiencia profesional. El 29% mostró su indecisión sobre la capacidad para mejorar la productividad en el trabajo; una mínima diferencia se pronunció en que probablemente o definitivamente no adquirieron dicha capacidad. (Anexo No.9, Instrumento No. 1, gráfica IV.2)

3.- Conocimientos y habilidades para generar cambios en las relaciones de trabajo

Se concluye que existe un nivel de satisfacción bastante alto (más de las dos terceras partes) en los egresados, dada la aceptación de que los conocimientos y habilidades adquiridos, le permite al profesional de la administración de empresas generar cambios para mejorar la calidad de relaciones en su trabajo. Se demuestra que se les brinda a los estudiantes una proyección profesional real y más competitiva. Esto implica que la formación de los administradores se basa en la calidad de los procesos de formación, la práctica empresarial y en programas académicos ajustados a las necesidades de nuestras empresas

Por otra parte, el 21% de los consultados, señala que los conocimientos y habilidades adquiridos no ayudan a tal fin; una pequeña diferencia, se calificó como indeciso. (Anexo No.9, Instrumento No. 1, gráfica IV.3)

2. ANALISIS DE LAS OPINIONES DE LOS ESTUDIANTES PRÓXIMOS A EGRESAR

I. METODOLOGIA Y CONTENIDO

1.- Utilización de técnicas variadas de enseñanza que facilitan el aprendizaje.

El 70% de los consultados, señaló no estar *de acuerdo ni en desacuerdo*; un 24% aseguró estar *de acuerdo o muy de acuerdo* con el uso de técnicas variadas. Una mínima diferencia está en desacuerdo con lo planteado. Estos resultados demuestran que no se utilizan técnicas variadas de enseñanza que faciliten el aprendizaje; lo anterior es indicativo, de que no se logra concretar una práctica pedagógica, que sea pertinente con las características, necesidades y expectativas de los alumnos, volviéndose esto repetitivo para cada uno de los períodos académicos de la UNAH VS. sumado el hecho de que no hay una formal supervisión y evaluación del proceso de planificación y ejecución de la práctica pedagógica. (Anexo No.9, Instrumento No. 2, gráfica I.1)

2.- Predominio de la exposición magistral como estrategia didáctica.

El 85% de los estudiantes indicaron estar de acuerdo acerca de que en las clases de la carrera de administración de empresas predomina la exposición magistral sobre cualquier otra estrategia didáctica, mientras que la diferencia no se atrevió a afirmarlo o a desvirtuarlo o se manifestó en desacuerdo. Se evidencia el empirismo docente en la carrera de administración de empresas, no se concreta una práctica pedagógica, que sea pertinente con las características, necesidades y expectativas de los alumnos dado que la enseñanza es metódicamente magistral, memorista y bancaria, (Anexo No.9, Instrumento No. 2, gráfica I.2)

3.- Las estrategias didácticas favorecen la participación de los estudiantes.

Sobre este aspecto, más de las dos terceras partes de los encuestados indicaron *no estar de acuerdo ni en desacuerdo*. En el otro tercio de los consultados, se incluye a quienes indicaron *estar de acuerdo o muy de acuerdo* en que las estrategias didácticas favorecen la participación de los estudiantes, y los que están *en desacuerdo o muy en desacuerdo*. Se puede deducir que los estudiantes muy poco o casi nada conocen de estrategias didácticas dado que el docente no hace una variada aplicación de ellas, (ver lo expuesto en el numeral anterior) esto les dificulta juzgar si las estrategias didácticas utilizadas favorecen la participación de los estudiantes en el aula y fuera de ella (Anexo No.9, Instrumento No. 2, gráfica I.3)

4.-Las estrategias didácticas utilizadas favorecen la investigación

Los hallazgos revelan que existe enorme inconformidad con las estrategias didácticas utilizadas para facilitar la investigación; más de las tres cuartas partes de los entrevistados así lo indican. Se puede inferir que poco o casi nada se utilizan estrategias que favorezcan la investigación, puesto que la tecnología predominante es la tradicional (Pizarrón, borrador, tiza o marcador acrílico), así como el predominio de la clase magistral, tradicional, y dictatorial, y la falta de un plan didáctico que incluya entre otros, las estrategias necesarias que favorezcan la investigación, de tal manera que manifieste resultados óptimos en la formación de este nuevo profesional a nivel universitario. Un 15% de los estudiantes se manifestaron *de acuerdo o muy de acuerdo*. Una mínima diferencia tiene sus dudas, al pronunciarse *ni de acuerdo ni en desacuerdo*. (Anexo No.9, Instrumento No. 2, gráfica I.4)

5.- Las estrategias favorecen la capacidad de análisis crítico.

Más de la mitad de los alumnos próximos a egresar, están en desacuerdo o muy en desacuerdo en que su capacidad de análisis crítico es favorecida por las estrategias utilizadas en el aula de clase, debido a que no se concreta una práctica pedagógica pertinente. El proceso educativo se ha visto afectado por lo tradicional, lo memorístico y lo rutinario en lo intelectual, posiblemente porque en los estudiantes no se fomenta una educación activa y participativa, sino repetitiva, es decir se

incentiva a que el alumno obtenga un conocimiento a ciegas, lo cual va en detrimento del proceso que debiese ser cien por ciento cambiante, para lograr un alto nivel académico. El 29% de los consultados se pronunciaron ni de acuerdo ni en desacuerdo, y la diferencia dijo estar de acuerdo o muy de acuerdo. (Anexo No.9, Instrumento No. 2, gráfica I.5)

6.- La tecnología de la información y comunicación (TIC) como estrategias didácticas.

Más de la mitad de los entrevistados señalaron estar *en desacuerdo o muy en desacuerdo* en que la tecnología de la información y comunicación (TIC) es parte de las estrategias didácticas en el proceso de formación profesional del administrador de empresas; un 35% se muestra dudoso al pronunciarse *ni de acuerdo ni en desacuerdo*, una mínima diferencia se mostró *de acuerdo o muy de acuerdo* en ello. De acuerdo a los resultados obtenidos, se puede inferir que la tecnología de la información y comunicación (TIC) no es parte de las estrategias didácticas en el proceso de formación profesional del administrador de empresas, dada la falta de conocimiento en el manejo en las Nuevas Tecnologías de información y comunicación o su indiferencia para integrarlas como estrategia didáctica; además, no existe un modelo pedagógico-tecnológico en la carrera que permita determinar la metodología de aprendizaje y la naturaleza e implementación de las herramientas, incluyendo los aspectos pedagógicos y de su interfaz, para interactuar con los contenidos. (Anexo No.9, Instrumento No. 2, gráfica I.6)

II. CONOCIMIENTO CIENTIFICO

1.-El contenido de las asignaturas es útil y actualizado

Se concluye que el contenido de las asignaturas del plan de estudio, es útil y actualizado, compatible con la enseñanza exigida en la formación del nuevo profesional de esta carrera, y de acuerdo a las exigencias del mercado laboral. El plan de estudios contempla asignaturas enriquecidas en su contenido con las prioridades básicas exigidas por las condiciones actuales en el mercado laboral; esto

coloca a la carrera de administración de empresas de la UNAH-VS como una carrera líder por sobre las de otras universidades lo que genera preferencias de contratación en el ambiente empresarial; el 85% de los estudiantes así lo manifestó al pronunciarse *de acuerdo o muy de acuerdo*; la diferencia se pronunció en desacuerdo o no se atrevió a negarlo ni a afirmarlo. (Anexo No.9, Instrumento No. 2, gráfica II.1)

2.- El conocimiento y habilidades están sintonizados con el trabajo.

Los resultados muestran que hay conciencia sólida en que el conocimiento y habilidades del administrador de empresas están sintonizados con el trabajo dado que el total de los entrevistados están de acuerdo o muy de acuerdo en ello. De lo anterior se desprende que la formación ofrecida por la carrera de administración de empresas responde a las necesidades del sector productivo, en consecuencia, los perfiles laboral y profesional de sus egresados se ajustan a los requerimientos de las empresas. (Anexo No.9, Instrumento No. 2, gráfica II.2)

3.- El conocimiento y habilidades están en sintonía con la innovación.

Existe un alto grado de seguridad y satisfacción en los estudiantes, dado que se observa un acentuado nivel de concordancia por parte de los entrevistados en que el conocimiento y habilidades del administrador de empresas están en sintonía con la innovación prueba de ello es que las tres cuartas partes señalaron estar *de acuerdo o muy de acuerdo*; la otra cuarta parte indicó estar *en desacuerdo o muy en desacuerdo y ni de acuerdo ni en desacuerdo*. Los hallazgos nos llevan a concluir que el nuevo profesional esta dotado de los conocimientos y habilidades necesarias para trabajar en escenarios muy dinámicos e innovadores considerando que las organizaciones están inmersas en un mundo globalizado y altamente competitivo, por lo que él está llamado a conocer, organizar, dirigir, interpretar e integrar las diferentes variables que componen el entorno empresarial a nivel regional, nacional e internacional. (Anexo No.9, Instrumento No. 2, gráfica II.3)

4.- Los conocimientos adquiridos responden a la demanda laboral.

Como en la anterior respuesta, también aquí se manifiesta un alto grado de confirmación por parte de los entrevistados, pues las tres cuartas partes de ellos señalaron estar *de acuerdo o muy de acuerdo* en que los conocimientos adquiridos en la UNAH-VS responden a la demanda laboral; esto es producto de la formación que la carrera proporciona a sus estudiantes con el fin de tomar decisiones que orienten efectivamente a las empresas y a manejar los recursos de que disponen hacia objetivos estratégicos como la innovación, la competitividad y la generación de valor económico. Un 18% indicó estar *en desacuerdo o muy en desacuerdo*. (Anexo No.9, Instrumento No. 2, gráfica II.4)

III. PLANES Y PROGRAMAS

1.- Manejo de información sobre los planes de estudios.

Las tendencias reflejadas en el estudio, revelan un alto grado de ausencia de información suficiente sobre los planes de estudio de la carrera de administración de empresas, dado que el 88% de los encuestados están *en desacuerdo o muy en desacuerdo* en el manejo de dicha información; esta es una debilidad que resalta en la carrera y que debe ser convertida en fortaleza, los estudiantes deben estar enterados de la información completa que contienen los planes de estudio para efectos de su propio interés. Generalmente se oculta dicha información para evitar fuga de la misma que puede ser utilizada por otras universidades considerando que forman parte de la competencia. una mínima diferencia dijo estar *de acuerdo o muy de acuerdo* en el manejo de tal información. (Anexo No.9, Instrumento No. 2, gráfica III.1)

2.- Orientación de los aprendizajes a la adquisición de las habilidades propias de la profesión.

Los resultados conducen a interpretar, que hay conciencia en que los docentes de la carrera de administración de empresas de la UNAH-VS orientan los aprendizajes a la adquisición de las habilidades propias de la profesión. Así lo señalaron las dos

terceras partes de los entrevistados al pronunciarse *de acuerdo o muy de acuerdo* en lo dicho. Tal y como se señala en análisis anteriores, esto es producto de el diseño del plan de estudios elaborado consecuentemente con las necesidades del mercado laboral, así como la experiencia adquirida por los docentes en el ambiente de los negocios, por la prestación de sus servicios profesionales. Un 18% de los consultados no se atrevió a negarlo ni a afirmarlo, y la diferencia señaló estar *en desacuerdo o muy en desacuerdo* en que los aprendizajes están orientados a la adquisición de habilidades. (Anexo No.9, Instrumento No. 2, gráfica III.2)

3.- Supervisión de la actividad docente en el desarrollo de los programas de estudio. El 85% de los consultados señaló estar *en desacuerdo o muy en desacuerdo* en que se supervisa a los docentes en su labor. La diferencia incluye a los que están de acuerdo en que si existe supervisión a los docentes y a los que *no están ni de acuerdo ni en desacuerdo*. Esto pone de manifiesto una gran debilidad, dado que se traduce en un elevado grado de ausencia de supervisión en la actividad docente en el desarrollo de los programas de estudio en la carrera de administración de empresas; no hay una formal supervisión y evaluación del proceso de planificación y ejecución de la práctica pedagógica. (Anexo No.9, Instrumento No. 2, gráfica III.3)

3. ANALISIS DE LAS OPINIONES DE LOS EMPRESARIOS.

1.-La formación profesional es la adecuada a las necesidades empresariales. Los resultados reflejan que casi todos los empresarios encuestados.(98%), coinciden al estar *de acuerdo o muy de acuerdo* en que la formación profesional del administrador de empresas es la adecuada en relación a las necesidades empresariales. Esto evidencia una total satisfacción por parte del empresariado, con la formación profesional que reciben los administradores de empresas egresados de la UNAH-VS. por lo que se presentan grandes oportunidades para el egresado dentro del mercado laboral al tener una calificación de esta naturaleza (Anexo No.9, Instrumento No. 3, gráfica No.1)

2.-El administrador de empresas tiene la capacidad de análisis y decisión en los procesos de desarrollo de la empresa.

Se destaca un alto nivel de convicción en los empresarios entrevistados quienes reconocen estar *de acuerdo o muy de acuerdo* en que el administrador de empresas tiene la capacidad de análisis y decisión en los procesos de desarrollo de la empresa, así lo señala el 92%. La diferencia esta *en desacuerdo o muy en desacuerdo* en que el administrador de empresas tenga esa capacidad. Muchos de los egresados se encuentran ahora ocupando posiciones de mando en organizaciones públicas y privadas como directores y gerentes, siendo esto un indicativo de la eficiencia del egresado. (Anexo No.9, Instrumento No. 3, gráfica No.2)

3.-El administrador de empresas utiliza los conceptos teóricos de las ciencias administrativas en la práctica laboral.

Los conceptos teóricos de las ciencias administrativas son utilizados por el administrador de empresas en su labor, así lo manifiestan las tres cuartas partes de los empresarios entrevistados al señalar estar *de acuerdo o muy de acuerdo* en lo expresado anteriormente. Dentro de la otra cuarta parte se incluye a los que se manifestaron *en desacuerdo o muy en desacuerdo* y los que *no están de acuerdo ni en desacuerdo* en el comentario ya pronunciado. Se puede inferir que existe total satisfacción en el empresariado con la formación profesional aplicada por la carrera es evidente que los contenidos de las asignaturas del plan de estudios están de acuerdo con las exigencias del mercado laboral, por lo que el profesional aplica los conceptos teóricos aprendidos sin ninguna dificultad, esto es indicativo de que el egresado tiene la calidad y llena las expectativas del mercado laboral. (Anexo No.9, Instrumento No. 3, gráfica No.3)

4.-El administrador de empresas posee las habilidades y destrezas para el trabajo en equipo y la adaptación a nuevas culturas.

Más de las tres cuartas partes de los consultados estuvieron *de acuerdo o muy de acuerdo* en que el administrador de empresas posee las habilidades y destrezas para

el trabajo en equipo y la adaptación a nuevas culturas, un 14% dijo *no estar de acuerdo ni en desacuerdo* y una mínima diferencia manifestó estar en *desacuerdo o muy en desacuerdo* en que el administrador de empresas posea tales habilidades y destrezas. Los resultados revelan, que en la formación del profesional se hace énfasis en las habilidades y destrezas siendo por lo tanto una gran satisfacción para el empresariado y a la vez un indicativo de que en ese sentido el profesional egresado satisface las exigencias laborales; (Anexo No.9, Instrumento No. 3, gráfica No.4)

5.-El administrador de empresas es competente para dirigir organizaciones en ambientes complejos y cambiantes.

Los hallazgos revelan que hay un alto nivel de satisfacción en el mercado laboral dado que el 81% de los empresarios encuestados señalaron estar *de acuerdo o muy de acuerdo* en que el administrador de empresas es competente para dirigir organizaciones en ambientes complejos y cambiantes; la diferencia se manifestó *en desacuerdo o muy en desacuerdo* o simplemente *ni de acuerdo ni en desacuerdo* a lo antes expresado. Los resultados obtenidos evidencian que el administrador egresado de la UNAH-VS es competente para dirigir organizaciones en ambientes complejos y cambiantes; responde a las necesidades del medio laboral; apto para dar respuesta a los requerimientos de innovación que surgen de la economía a través de una preparación científica; en este sentido se demuestra que el administrador egresado de la UNAH-VS satisface las exigencias sociales. (Anexo No.9, Instrumento No. 3, gráfica No.5)

6.-El administrador de empresas es capaz de desarrollar nuevas culturas organizacionales.

Las tendencias observadas en los resultados, revelan un alto grado de reconocimiento, demostrado por un poco más de las dos terceras partes de los entrevistados que manifestaron estar *de acuerdo o muy de acuerdo* en la capacidad del administrador de empresas para desarrollar nuevas culturas organizacionales; un 17% dijo *no estar de acuerdo ni en desacuerdo* con lo antes expresado y una mínima

diferencia señalo estar en desacuerdo o muy en desacuerdo. Se puede concluir que el administrador tiene la competencia y la capacidad necesaria para dirigir y desarrollar nuevas culturas organizacionales, dado que es un líder formado con espíritu emprendedor y calidad del desempeño, con las habilidades y destrezas capaz de generar el cambio. Por lo antes descrito se puede inferir que el egresado de la carrera de administración de empresas de la UNA-VS satisface las necesidades del encargo social (Anexo No.9, Instrumento No. 3, gráfica No.6)

7.-El administrador de empresas tiene la capacidad para desempeñarse en cualquier organización de los sectores público y privado.

Los resultados encontrados, resaltan una marcada convicción en el empresariado acerca de la capacidad de desempeño del administrador de empresas dado que el 87% de ellos esta *de acuerdo o muy de acuerdo* en que si es capaz de desempeñarse en cualquier organización de los sectores público y privado. Apenas una minima diferencia dijo *no estar de acuerdo ni en desacuerdo*. El administrador de empresas es un líder, que como gerente o director es responsable de dirigir las actividades que ayudan a las organizaciones para alcanzar sus metas independientemente que sean organizaciones públicas o privadas. La medida de la eficiencia y la eficacia del administrador, es el grado en que determine y alcance los objetivos apropiados. Lo anterior pone de manifiesto que se satisface las exigencias del encargo social. (Anexo No.9, Instrumento No. 3, gráfica No.7)

8.-El administrador de empresas está preparado y actualizado para hacerle frente a las nuevas dinámicas del mundo laboral.

Más de la mitad de los encuestados señaló estar *de acuerdo o muy de acuerdo*; por otra parte, el 20% se manifestó *ni de acuerdo ni en desacuerdo* y la diferencia señaló estar *en desacuerdo o muy en desacuerdo*. Hay que entender que los retos que afronta el administrador se relacionan con la gestión del conocimiento, la gestión del cambio y en general con la gestión de las organizaciones a partir de un proceso formativo basado en competencias (conocimientos, habilidades y destrezas) que es una de las fortalezas de la carrera. Podemos entonces inferir que de acuerdo a los

resultados obtenidos el administrador de empresas está preparado y actualizado para hacerle frente a las nuevas dinámicas del mundo laboral razón por la cual se entiende que hay satisfacción de las exigencias sociales.(Anexo No.9, Instrumento No. 3, gráfica No.8)

9.-El administrador de empresas, es capaz de diseñar objetivos, políticas, estrategias y ejecutar acciones orientadas al control y desarrollo sostenible de la empresa. Aproximadamente las dos terceras partes de los encuestados se manifestaron *de acuerdo o muy de acuerdo*. Un 28% de los consultados se pronunciaron *ni de acuerdo ni en desacuerdo* en la capacidad del administrador de empresas y apenas una mínima diferencia dijo estar *en desacuerdo o muy en desacuerdo*. Los hallazgos reflejan que el administrador de empresas es capaz de diseñar objetivos, políticas, estrategias y ejecutar acciones orientadas al control y desarrollo sostenible de la empresa, lo anterior es producto del proceso formativo (en la carrera de la UNAH-VS) basado en competencias (conocimientos, habilidades y destrezas), su espíritu emprendedor. Con lo anterior se demuestra que se satisfacen las exigencias del encargo social. (Anexo No.9, Instrumento No. 3, gráfica No.9)

10.- El administrador de empresas es capaz de difundir conocimientos científicos administrativos, técnicos y económicos en las organizaciones. Las tres cuartas partes de los empresarios encuestados señalaron estar *de acuerdo o muy de acuerdo* en lo dicho. En la otra cuarta parte se encuentran los que se pronunciaron *ni de acuerdo ni en desacuerdo*, así como los que manifestaron *su desacuerdo* en la capacidad del administrador de empresas en la difusión de conocimientos. Podemos afirmar que existe un alto grado de convencimiento por parte del empresariado de la capacidad del administrador de empresas para difundir conocimientos científicos, administrativos, técnicos y económicos en las organizaciones, con habilidad para transferir sus conocimientos en situaciones diferentes y novedosas de la empresa y a las realidades cotidianas de la vida. (Anexo No.9, Instrumento No. 3, gráfica No.10)

11.- El administrador de empresas está preparado para crear y gerenciar empresas que tengan como centro al hombre, contribuyendo a la construcción de una sociedad justa y solidaria.

Más de las tres cuartas partes de los consultados se pronunciaron *de acuerdo o muy de acuerdo*; tan solo un 14% señaló *no estar de acuerdo ni en desacuerdo* de lo antes expresado y apenas una mínima diferencia estuvo *en desacuerdo*. Como en la anterior respuesta, también en este resultado, es manifiesta la aceptación y el reconocimiento por parte del empresariado en que el administrador de empresas está preparado para crear y gerenciar empresas que tengan como centro al hombre, contribuyendo a la construcción de una sociedad justa y solidaria; esto es un indicativo de que la formación profesional del administrador va de la mano con las necesidades del mercado laboral y de la sociedad en general. (Anexo No.9, Instrumento No. 3, gráfica No.11)

12.- El administrador de empresas es un profesional competente de amplia cultura científica.

Los resultados muestran que cerca de las dos terceras partes de los entrevistados estuvieron *de acuerdo o muy de acuerdo*; Un 22% se pronunció *ni de acuerdo ni en desacuerdo* y una mínima diferencia estuvo *en desacuerdo* en la competencia y cultura científica del administrador. Estos hallazgos indican que hay conciencia en el empresariado de que el administrador de empresas es un profesional competente de amplia cultura científica dada su formación de administradores de empresas, conocedores y comprometidos con la realidad social, íntegros y competentes, que buscan contribuir al desarrollo de las organizaciones, en las cuales se desempeñan.

Se puede inferir, que el administrador de empresas satisface las exigencias sociales.

(Anexo No.9, Instrumento No. 3, gráfica No.12)

13.- El administrador de empresas es un líder creativo, crítico y comprometido con su país.

Un poco más de la mitad sostuvo estar *de acuerdo o muy de acuerdo*. Un 26% se manifestó *ni de acuerdo ni en desacuerdo*, la diferencia dijo estar *en desacuerdo o muy en desacuerdo* en lo antes expuesto. Lo anterior demuestra que el administrador

es un líder, con creatividad, sentido crítico y compromiso con el país, conociendo que es egresado de la UNAH-VS con sólida formación, y que le permite asumir un liderazgo ante los cambios empresariales enmarcados en la economía global y científica, así como un espíritu innovador, que le dan paso a satisfacer las exigencias de la sociedad. (Anexo No.9, Instrumento No. 3, gráfica No.13)

14.- El administrador de empresas es un profesional de vocación

Aproximadamente las dos terceras partes de los entrevistados se pronunciaron *de acuerdo o muy de acuerdo* en que el administrador es un profesional de vocación. En la otra tercera parte de los encuestados están: los que *no están de acuerdo ni en desacuerdo* y los que evidenciaron *estar en desacuerdo o muy en desacuerdo* en que el administrador de empresas es un profesional de vocación. Existe un significativo grado de reconocimiento en que el administrador de empresas es un profesional de vocación, y esto hace que se preocupe más por aprender y conocer todo acerca de su carrera y ser un excelente profesional, así, estará más preparado para actuar como director, gerente o líder de una organización satisfaciendo así las exigencias laborales. (Anexo No.9, Instrumento No. 3, gráfica No.14)

15.- El administrador de empresas contribuye al desarrollo de su vida profesional en consonancia con las exigencias del entorno cambiante del país.

Las dos terceras partes de los encuestados opinaron estar *de acuerdo o muy de acuerdo*; el 25% del total de los entrevistados se manifestaron *Ni de acuerdo ni en desacuerdo* y apenas una diferencia señaló su desacuerdo en lo planteado. Se evidencia que hay un nivel alto de convencimiento por parte de los empresarios en que el profesional de la administración de empresas contribuye al desarrollo de su vida profesional de acuerdo con las exigencias del entorno cambiante del país. Considerando que también los conocimientos envejecen, todo profesional debe de actualizarse sujetándose a los cambios provenientes de la globalización, y el administrador egresado de la UNAH-VS es un profesional preocupado por los cambios, es pertinente, innovador, eficiente, competitivo, con vocación técnica y científica, producto de su proceso formativo. (Anexo No.9, Instrumento No. 3, gráfica No.15)

16.- El administrador de empresas genera iniciativas y aporta al manejo administrativo en la empresa.

Del total de los empresarios entrevistados, las tres cuartas partes opinaron estar *de acuerdo o muy de acuerdo*, la otra cuarta parte incluye a los que estuvieron *en desacuerdo* y a los que señalaron *ni de acuerdo ni en desacuerdo*. Este resultado, pone de manifiesto la existencia de un reconocimiento significativo y un alto grado de conciencia a favor de que el administrador de empresas genera iniciativas para la creación de actividades empresariales y aporta, al manejo eficiente administrativo en la empresa. Su capacidad creativa e innovadora, le permite generar alternativas de solución a los problemas que enfrentan las organizaciones dentro de los procesos administrativos. El administrador egresado de la UNAH-VS es capaz de: responder a las necesidades de las empresas modernas, con una visión estratégica; de reconocer las oportunidades y amenazas de un entorno económico; de crear e implementar soluciones empresariales dentro de un marco de desarrollo sostenible.

(Anexo No.9, Instrumento No. 3, gráfica No.16)

17.- El administrador de empresas posee las competencias y aptitudes para integrarse a nuestro sistema social y económico.

Aproximadamente las dos terceras partes de los consultados se manifestaron de *acuerdo o muy de acuerdo*, una tercera parte contiene a los que señalaron estar *en desacuerdo o muy en desacuerdo* y a los que se pronunciaron *ni de acuerdo ni en desacuerdo*. En resumen, se pone de manifiesto la satisfacción existente en que el administrador de empresas posee las competencias, aptitudes necesarias para integrarse a nuestro sistema social y económico. Los hallazgos nos llevan a concluir que el proceso formativo de la UNAH-VS, proporciona un profesional con capacidad de razonamiento analítico, y creativo, de tal manera que: aborda problemas teóricos y prácticos de las organizaciones de manera creativa e interdisciplinar; que comprenda y utilice información compleja, que le permita asumir una posición crítica ante esa información, que genere ideas, y proponga alternativas e innovaciones y toma de decisiones razonadas sobre cada situación y coyuntura; que comprende el funcionamiento de una unidad productiva o de bienes y servicios como elemento

básico del desarrollo social, de las relaciones concretas de producción, de las funciones administrativas y de la interrelación de la empresa con la sociedad; que tenga una comprensión de la realidad social, económica, cultural y política de su entorno. (Anexo No.9, Instrumento No. 3, gráfica No.17)

18.- El administrador de empresas se distingue como uno de los mejores profesionales en su área, por su formación académica.

Los hallazgos revelan un alto grado de convencimiento ya que una gran mayoría (82%) de los consultados coinciden al pronunciarse *de acuerdo o muy de acuerdo* en que el administrador de empresas se distingue como uno de los mejores profesionales en su área, por su formación académica. Y una diferencia escasa, en donde se incluye: a los que no están *ni de acuerdo ni en desacuerdo* en que el administrador de empresas es uno de los mejores en su área por su formación académica y a los que se pronunciaron *en desacuerdo* a lo antes expresado. La formación profesional del administrador egresado de la UNAH-VS es congruente con las exigencias del encargo social, el plan de estudios de la carrera contempla asignaturas con contenidos actualizados y enriquecidos con la más variada y moderna sustancia del conocimiento científico, sus docentes con posgrados en cualquiera de las disciplinas de la administración y que también forman parte del engranaje empresarial ocupando posiciones de directores y gerentes, aplican a la docencia las experiencias adquiridas a diario en su práctica profesional. Por todas estas razones el administrador de empresas egresado de la UNAH-VS se distingue como uno de los mejores profesionales en su área. (Anexo No.9, Instrumento No. 3, gráfica No.18)

19.- El administrador de empresas y su formación en valores y ética profesional.

El 70% de los empresarios entrevistados se pronunciaron *ni de acuerdo ni en desacuerdo* en cuanto a la formación profesional en valores; la diferencia, incluye a los empresarios que opinaron estar *de acuerdo o muy de acuerdo*, y a los que estuvieron *en desacuerdo o muy en desacuerdo* de lo antes mencionado.

Evidentemente se manifiesta un alto grado de duda en los consultados en cuanto a

que el administrador de empresas está debidamente formado en valores y ética profesional. Se puede inferir, que el administrador egresado de la UNAH-VS posee las actitudes intelectuales y los dotes académicos que garantiza el rendimiento del profesional, pero que poco o nada aplica los principios y valores de la ética profesional, de forma que pueda actuar con responsabilidad y honestidad en el desempeño de sus funciones ejecutivas dentro del mundo empresarial y en sus relaciones interpersonales; lo anterior es el resultado de la inexistencia de una labor educativa en la formación de valores, además, en el plan de estudio no hay una asignatura que integre dicha temática para ser desarrollada en el proceso aprendizaje-enseñanza o como un eje curricular, por lo que se puede inferir que en este sentido se cumple la hipótesis planteada. (Anexo No.9, Instrumento No. 3, gráfica No.19)

20.- Áreas en que debe fortalecerse al administrador de empresas, según las necesidades empresariales de la región y del país

Los resultados conducen a interpretar que existe una acentuada debilidad en la formación del administrador de empresas en una área específica, dado que el 63% de los entrevistados se pronunció por la TIC's (las tecnologías de la información y comunicación) como el área en que debe fortalecerse al administrador de empresas, según las necesidades empresariales de la región y del país. La diferencia de los consultados está representada en mínimos valores porcentuales correspondiente a las demás áreas. Si bien es cierto, que el plan de estudio contiene dos asignaturas (computación-I) y computación-II) también es cierto que su contenido es obsoleto, generando esto una deficiente formación en el conocimiento y uso de las tecnologías de la información y la comunicación. De acuerdo a este análisis se deduce que se cumple la hipótesis planteada. (Anexo No.9, Instrumento No. 3, gráfica No.20)

4. ANALISIS DE LAS OPINIONES DE LOS DOCENTES

1.-Promoción, generación y divulgación del conocimiento en las ciencias administrativas, mediante la investigación científica.

Más de las dos terceras partes de los docentes se pronunciaron *ni de acuerdo ni en desacuerdo* en que mediante la investigación científica se promueve, genera y divulga el conocimiento en las ciencias administrativas. Aproximadamente, una tercera parte abarca a los que estuvieron *de acuerdo o muy de acuerdo* y a quienes se manifestaron *en desacuerdo*. Las tendencias reflejan desinterés creciente, falta de compromiso y promoción de la investigación como labor docente. El recurso humano proviene de una formación conductista y muchos de los estudiantes y docentes están muy aferrados a este paradigma. No se realiza investigación científica y la escasa que se hace no es trascendente. El docente no realiza investigación de campo; no existe capacitación suficiente de los docentes para la investigación y su aplicación en la docencia. La modificación de la actitud de los docentes hacia la investigación y creatividad es un proceso muy lento. No se divulga a través de los medios de la universidad ni del país los resultados de las investigaciones realizadas. (Anexo No.9, Instrumento No. 4, gráfica No.1)

2.-Difusión en la labor académica de los valores culturales de la sociedad.

El comportamiento de los resultados muestra que del total de los encuestados, un 57% señaló estar *en desacuerdo o muy en desacuerdo*, un 37% *ni de acuerdo ni en desacuerdo*, haciendo un total de un 94% siendo esto un indicativo de que escasamente o casi nada el docente difunde en su labor académica los valores culturales de la sociedad. En la carrera de administración de empresas, no existe un modelo de personalidad determinado, de manera que se logre una labor educativa efectiva en la formación de valores que los incluya como cualidades morales y que parta de la concepción teórica que concibe a la autorregulación moral como nivel superior de desarrollo de la personalidad; por tanto, se puede inferir que la hipótesis planteada en este trabajo se cumple. (Anexo No.9, Instrumento No. 4, gráfica No.2)

3.-La formación como docente, aunque ya se tenga una en su área específica.

Hay una tendencia negativa manifiesta en más de las dos terceras partes de los entrevistados quienes se pronunciaron *en desacuerdo o muy en desacuerdo* en la necesidad de tener una formación como docente, aunque ya se tenga una en su área específica. Un 19% se mostró *de acuerdo o muy de acuerdo* y una mínima diferencia dijo no estar *de acuerdo ni en desacuerdo*. La mayoría de los profesores del departamento de administración de empresas, o tienen estudios de postgrado completos en las disciplinas administrativas o están realizando estudios para obtenerlos. Pero de ellos únicamente un 15% se están preparando en educación superior, aún cuando ya cuentan con otra maestría en su área de competencia. Es imperativo, que además de la formación profesional en el área que compete dentro de las disciplinas administrativas, el profesor tenga una formación como docente y particularmente en educación superior para que pueda practicar la docencia con el fin de que el proceso aprendizaje-enseñanza sea de excelente calidad, y que la formación profesional del egresado sea congruente con las exigencias del encargo social. (Ver anexo No.9, Instrumento No. 4, gráfica No.3)

4.- Utilización de métodos educativos innovadores, que fomentan competencias para el análisis creativo y crítico, la reflexión independiente y el trabajo en grupos.

Del total de los consultados, aproximadamente la mitad se manifestó *en desacuerdo* y la otra mitad se pronunció de acuerdo. Estos resultados muestran que sigue practicándose una docencia tradicionalista por una buena parte de los docentes, pero es relevante y alentador mencionar que hay otra proporción, mas de la mitad de los docentes utiliza métodos educativos innovadores, que fomentan competencias para el análisis creativo y crítico, la reflexión independiente y el trabajo en grupos. Es evidente que aún se practica la clase magistral; lo anterior es indicativo, de que no se logra concretar una práctica pedagógica, que sea pertinente con las características, necesidades y expectativas de los alumnos. Por otra parte, ya hay indicios de conciencia en buena parte de los docentes, acerca de que debe quedar atrás, en la historia, el paradigma conductista y asumir sus responsabilidades reconociendo y aplicando el paradigma crítico-reflexivo. (Ver anexo No.9, instrumento No. 4, gráfica No.4)

5.- Las tecnologías de la Información y las comunicaciones con fines educativos.

Aproximadamente las dos terceras partes de los docentes encuestados señalaron estar *en desacuerdo o muy en desacuerdo* en la utilización de las tecnologías de la Información y las comunicaciones con fines educativos; un 25% se pronunció *de acuerdo o muy de acuerdo* y una mínima diferencia *ni de acuerdo ni en desacuerdo*. Se manifiesta una alta tendencia negativa a la disposición para involucrarse en los procesos de actualización de las TIC's y utilizarla con fines educativos; se debe considerar el hecho que la carrera no cuenta con equipo tecnológico que permita el acceso a los docentes para utilizarlos en el proceso aprendizaje-enseñanza. En su mayoría, los docentes no cuentan con una capacitación que les permita adquirir las habilidades y destrezas necesarias para manejar los equipos correspondientes que faciliten el proceso de formación profesional. (Ver anexo No.9, Instrumento No. 4, gráfica No.5)

6.-Evaluación de la capacidad de comprensión y las aptitudes de trabajo práctico y en grupo de los estudiantes.

Un poco más de las dos terceras partes de los encuestados se pronunciaron *de acuerdo o muy de acuerdo* en que se evalúa la capacidad de comprensión y las aptitudes de trabajo práctico y en grupo de los estudiantes. Un 18% estuvo *en desacuerdo o muy en desacuerdo*, y una mínima diferencia se manifestó *ni de acuerdo ni en desacuerdo* de lo antes comentado. Se destaca en gran medida, que en la actividad docente se evalúa ante todo, la capacidad de comprensión y las aptitudes de trabajo práctico y en grupo de los estudiantes, considerando la personalidad y las características individuales en el aprendizaje; además, de aplicar otro tipo de instrumento de medición que permita descubrir otras potencialidades del alumno. Lo anterior se define como una fortaleza de la carrera que potencia la formación profesional del egresado. (Ver anexo No.9, Instrumento No. 4, gráfica No.6)

7.- Con el cambio de la relación autoritaria del profesor hacia el alumno, hay una democratización en la enseñanza.

Se reconoce en gran medida por parte de los docentes, que con el cambio de la relación autoritaria del profesor hacia el alumno, hay una democratización en la enseñanza, dado que el 81% de ellos se pronunció *de acuerdo o muy de acuerdo*; la diferencia señaló estar *en desacuerdo o muy en desacuerdo* o simplemente *ni de acuerdo ni en desacuerdo* de lo antes expresado. Con la democratización de la enseñanza se busca desarrollar la creatividad, el sentido crítico y autocrítico, el pensamiento lógico, reflexivo y racional; esto viene a mejorar la formación profesional del egresado. (Ver anexo No.9, Instrumento No. 4, gráfica No.7)

8.-Propiciación en el alumno, de la responsabilidad por su propio aprendizaje.

Hay un consenso generalizado en que si se propicia en el alumno, la responsabilidad por su propio aprendizaje. Así lo denota el total de los docentes encuestados, al pronunciarse *de acuerdo o muy de acuerdo en ello*. Se entiende que hay una apertura por parte del docente, a la práctica de nuevos modelos de aprendizaje-enseñanza, que conlleva a una formación académica de calidad de acuerdo a las expectativas del alumno, potenciando así la formación profesional del administrador egresado de la UNAH-VS. Al propiciar el cambio en la forma de elaboración, adquisición y transmisión de los conocimientos, por el desarrollo de la habilidad para procesar la información y convertirla en conocimientos valiosos, Propiciando así en el alumno, la responsabilidad por su propio aprendizaje, y el compromiso con su entorno asumiendo un rol protagónico, participativo y una actitud colaborativa y autónoma, reflexiva y crítica en el proceso. (Ver anexo No.9, Instrumento No. 4, gráfica No.8)

9.- El docente como facilitador, comunicador y guía del alumno.

Hay un alto nivel de inconciencia y de inseguridad significativa acerca de que el docente asume el papel de facilitador y guía del alumno en el proceso de aprendizaje, colocándose en la condición de un comunicador con todas las relaciones cognitivas, afectivas y valorativas, y no como un simple transmisor de conocimientos, así lo revela la mitad de los docentes consultados. Por otra parte, y

satisfactoriamente, la otra mitad se pronunció *de acuerdo o muy de acuerdo*, en el papel actual que debe desempeñar el docente. Considerando que ya se vive la emergencia del nuevo rol del profesor ante los cambios de paradigmas en la formación profesional, cada día se siente más la necesidad de adaptar el papel de facilitador a las necesidades imperantes del proceso formativo de acuerdo a las exigencias sociales y a los parámetros internacionales que van emergiendo como criterios de calidad de la educación superior, y la carrera de administración de empresas de la UNAH-VS concilia esa situación con los docentes que ya están asumiendo ese rol, en tanto, se están estableciendo directrices claras sobre los docentes, que son reacios a asumir el papel de guía y que deberían ocuparse sobre todo, hoy en día, de enseñar a sus alumnos a aprender y a tomar iniciativas, fortaleciendo de esa manera la formación profesional del administrador egresado de la UNAH-VS (Ver anexo No. 9, Instrumento No. 4, grafica No.9)

10.- Elaboración y práctica de la planificación pedagógica.

Los resultados reflejan dos diferencias importantes en esta consulta: Por un lado el 56% de los consultados señalaron *estar de acuerdo*, y por otro lado, la diferencia que implica cerca de la mitad, se pronunció *ni de acuerdo ni en desacuerdo*. Estas tendencias, conducen a interpretar que hay una evidente ausencia de conciencia, conocimiento y disposición en cuanto a la elaboración y práctica de un plan pedagógico debido a las siguientes razones: Algunos docentes aducen que no es necesaria una planificación pedagógica dado que manejan un texto al cual hay que darle seguimiento, otros que no saben lo que significa pedagogía; un mínimo porcentaje de ellos hace un plan de trabajo acerca de la clase a desarrollar ya sea de una manera formal o empírica; Otros, no planifican, por el desconocimiento mismo acerca de su elaboración, y otro segmento considera que no es necesario, dada la presión de cumplir lo planificado manifestando que se pierde la libertad de cátedra.

(Ver anexo No. 9, Instrumento No. 4, gráfica No.10)

11- Seguridad y claridad de los objetivos del proceso enseñanza-aprendizaje.

El total de los docentes encuestados coincidieron en tener bien definidos y con claridad los objetivos del proceso enseñanza-aprendizaje. Se puede inferir que si son alcanzados los objetivos, pero hay que clarificar esto; aun cuando no se hace una planificación pedagógica correcta y pertinente, el docente siempre tiene definidos sus objetivos de acuerdo a su idea de planificación independientemente si es o no por escrito, del modelo de formación que practica, por lo que hay disposición por parte de las autoridades de la carrera de capacitar al plantel de docentes con el fin de lograr un conocimiento sólido acerca de lo descrito. (Ver anexo No. 9, Instrumento No. 4, grafica No.11)

12.- Los resultados obtenidos a través de proyectos de investigación, ponencias, eventos académicos, participación en cursos y seminarios, los incorpora a la docencia, de tal manera que contribuyan al mejoramiento de la calidad académica.

De acuerdo o muy de acuerdo, fue el señalamiento del total de los encuestados, indicando esto que definitivamente hay adherencia extra de conocimiento en los docentes y que a la vez transmiten esta riqueza sustanciosa a los alumnos contribuyendo así al mejoramiento de la calidad académica y por ende a la formación profesional del nuevo administrador de empresas. (Ver anexo No. 9 Instrumento No. 4, grafica No.12)

5. RESULTADOS DE ENTREVISTAS CON AUTORIDADES DE LA CARRERA.

Los siguientes son los resultados de las entrevistas practicadas al jefe y al coordinador de la carrera. (Ver anexo No.7, Instrumento No.5)

1.-Supervisión del desempeño de los docentes.

Las autoridades del departamento de administración de empresas de la UNAH-VS manifiestan que no se realiza una supervisión del desempeño o actividad del docente, dado que se respeta la libertad de cátedra, y consideran a la vez que los docentes son profesionales de fiar y que saben hacer su trabajo. No obstante, reconocen que como toda organización seria y responsable deben de manejar una supervisión controlada sobre los responsables de transformar la materia prima en producto terminado, y vigilar que se cumpla con lo establecido en la ley orgánica de la UNAH, y en el estatuto del docente.

2.- Control de supervisión del desempeño

En cuanto al control de supervisión del desempeño del docente, señalaron que únicamente firman el diario pedagógico, pues se confía en la responsabilidad, puntualidad y en el conocimiento que posee el docente. Sin embargo, reconocen que es una obligación tipificada en la ley orgánica de la UNAH

3.-Presentación de programación de actividades y jornalización.

Manifestaron que cerca de la mitad de los docentes presentan su programación de actividades y jornalización respectiva al inicio de cada período académico. Es completamente necesario dejar constancia, que es una obligación la presentación de programación de actividades y jornalización cuando sean solicitados por las autoridades correspondientes (Estatuto del docente Art. 186 incisos a; Art. 192 inciso c)

4.- Metodología adecuada para el aprendizaje efectivo

Hay conciencia de que una gran mayoría de los docentes carece de la preparación pedagógica, por lo que la clase magistral predomina en el ambiente y en su defecto utilizan la metodología empírica que mas crean conveniente. Sin embargo, manifiestan que la UNAH-VS tiene programas de capacitación pedagógica como ser

diplomados, seminarios, talleres y posgrados y que no son desconocidos por los docentes, ya que siempre se les notifica de ello en su momento. Reconocen que existe un alto grado de indiferencia por parte del docente a la preparación pedagógica, considerándose además que los costos de capacitación siempre corren por cuenta propia y no de la UNAH aun cuando la capacitación de los docentes es una obligación de la UNAH y un derecho y un deber de los docentes (Estatuto del docente CAPIT. I Art. 57).

5.- La preparación pedagógica de los docentes de la carrera.

Al solicitarles un comentario acerca de la preparación pedagógica de los docentes de la carrera de administración de empresas, indicaron que 4 de ellos terminaron su maestría en educación superior, 2 han recibido cursos pedagógicos y que la diferencia para hacer el total de 32, no tienen preparación pedagógica. Hay conciencia en las autoridades de la carrera en que como unidad académica deben diseñar anualmente su plan de formación y capacitación docente de acuerdo a sus necesidades, el cual se desarrollará en coordinación con la Dirección de Recursos Humanos (Estatuto del docente CAPT. I, Art. 61). Lo antes expuesto no se cumple.

6.- La comunicación estudiante-autoridad en la carrera.

En relación a la comunicación estudiante-autoridad en la carrera de administración de empresas, la calificaron de fluida, constante y eficiente.

7.- Recursos para el desarrollo de la labor docente.

Se les consultó acerca de los recursos que se disponen para el desarrollo de la labor docente, a lo que expresaron que los recursos son los mismos de siempre aulas, pizarras, marcadores, y los profesores; no hay tecnología actualizada para la aplicación en la docencia. Actualmente en el departamento, se cuenta con dos computadoras (una de escritorio y una Laptop), un datashow y una impresora, equipo este, que es exclusivo para las actividades administrativas internas del departamento y no para la labor docente. Las autoridades están conscientes de que la UNAH debe suplir las necesidades tecnológicas modernas y capacitar al docente para que aprenda a desempeñar labores de guía y orientador, enseñando al alumno

a aprender por sí mismo mediante la utilización de los distintos medios que las nuevas tecnologías le brindan.

8.- Proceso de evaluación de los docentes.

Escasamente se evalúa a los docentes, y cuando esto sucede, ya han pasado 3 o 4 años desde la última realizada. Afirman saber que es una obligación de la unidad académica conjuntamente con la Dirección de Recursos Humanos, evaluar al docente por lo menos una vez al año, pero que no se realiza dada la falta de iniciativa de la misma Dirección de Recursos Humanos. Se debe considerar el hecho de que esta obligación está tipificada en el estatuto del docente en su CAPT. II Art. 66, 67 y 68.

9.- Los docentes y la calidad académica de la carrera

Enfáticamente dijeron que la preparación pedagógica es actualmente un aspecto fundamental, a mejorar en los docentes, para elevar la calidad académica de la carrera y contribuir a la formación integral de profesionales que puedan aportar, desde la administración de empresas, a la solución de problemas de la sociedad con responsabilidad y sensibilidad social. Los docentes cuentan actualmente con una capacidad aceptable en cuanto al conocimiento científico.

10.- Asesoría extra clase al estudiante.

No todos los docentes de la carrera brindan asesoría académica al estudiante, aproximadamente el 75% de ellos si lo hace. Es menester hacer notar que la asesoría académica a los estudiantes es de carácter obligatorio, así lo especifica el estatuto del docente en su Art.192 inciso g. Además, el plan de estudio vigente contempla que el tiempo de trabajo del docente es de 6 horas, dentro de las cuales se incluye como un deber el brindar asesoría académica a los estudiantes.

11.- Las autoridades de la UNAH-VS y los planes de desarrollo de la carrera.

Se tiene apoyo de las autoridades de la UNAH-VS para llevar a cabo los planes de desarrollo de la carrera, pero no todo el que se necesita, considerando que la UNAH-VS no está descentralizada de Tegucigalpa.

12.-La calidad del egresado de la carrera.

Manifestaron que en la actualidad, la calidad del egresado de la carrera de administración de empresas es muy buena, dado que se forman administradores de empresas, conocedores y comprometidos con la realidad de las organizaciones y con un alto sentido de responsabilidad social.

13.- Seguimiento a los egresados, y el impacto en la sociedad

Después que se gradúan, todo se termina, por tal razón, no se toma como responsabilidad el seguimiento a los egresados, de forma que se conozca las diferentes actividades que realiza, y se pueda medir el impacto en la sociedad. La autoridades consideran que es necesario planificar y ejecutar en este sentido dado que el prototipo de profesional es el que surge de las exigencias del encargo social.

14.- Las competencias profesionales de los docentes para la eficiencia y la calidad de la educación.

Dejaron claro que se hace la excitativa para promover el desarrollo de las competencias profesionales de los docentes como una de las vías para encaminar las acciones en pos de la eficiencia y la calidad de la educación. Los costos de estas actualizaciones siempre corren por cuenta del docente. Están conscientes de que los docentes, a través de ponencias, eventos académicos, participación en cursos y seminarios, contribuyen al mejoramiento de las organizaciones, ya que se preocupan de integrar los resultados a la docencia.

15.- La actualización de los planes de estudio de la carrera.

En cuanto a los planes de estudio de la carrera, se han hecho constantemente algunas modificaciones, pero no en forma total. Consideran que definitivamente uno de los obstáculos es que se depende de Tegucigalpa.

16.- Las sugerencias de los egresados de la carrera y de los empresarios para la elaboración de los planes de estudio.

Comentaron que se ha participado haciendo propuestas en donde se incluyen algunas sugerencias de los egresados de la carrera y de los empresarios, pero siempre se omiten estas propuestas ya que los planes de estudio son elaborados en la UNAH de Tegucigalpa y ejecutados en todo los centros incluyendo a la UNAH-VS.

COMPROBACION DE LA HIPOTESIS

De acuerdo con los resultados obtenidos, se puede afirmar que la hipótesis de trabajo “ **La formación profesional del administrador de empresas, egresado de la UNAH-VS no satisface las exigencias del encargo social**”, ha sido comprobada, por cuanto, si bien es cierto que tiene las habilidades gerenciales, capacidad de adaptación a los cambios, conocimiento científico, competencia profesional, vocación y capacidad de análisis; no egresa con la formación deseable en valores y ética profesional, no posee la suficiente formación en el conocimiento y uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC).

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

Conocidos los resultados del trabajo de investigación, en donde se involucra el modelo actual del proceso de formación profesional del administrador de empresas que egresa de la UNAH-VS, y su respuesta a las exigencias de nuestra sociedad, se puede afirmar que se han logrado los objetivos planteados. Al realizar el análisis de la información recabada en este estudio, se evidenció que el administrador de empresas presenta fortalezas y debilidades importantes, dado lo anterior se concluye:

1. La sociedad demanda de administradores de empresas, con un alto sentido de responsabilidad social, que asocie los componentes científicos, culturales, técnicos, tecnológicos, humanísticos y filosóficos con un espíritu pluralista, analítico y creativo para posibilitar el desarrollo de las organizaciones públicas y privadas de nuestra sociedad en una perspectiva democrática y autónoma.
2. El análisis de la información obtenida en la investigación, proporciona resultados que ponen de manifiesto las fortalezas y las debilidades del administrador de empresas egresado de la UNAH-VS que se traducen en:

Debilidades:

- a) Deficiencia en la formación en valores y ética profesional.
- b) Deficiencia en la formación sobre el conocimiento y uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC)

Fortalezas

- c) Capacidad manifiesta en habilidades gerenciales, de adaptación a los cambios, de análisis, con conocimiento científico, con competencia profesional y vocación.

3. La empresa privada prefiere administradores de empresas con valores éticos, líderes responsables, con un alto nivel de compromiso con la profesión y la empresa, eficaces en la toma de decisiones, emprendedores y con deseos de superación. En este sentido la formación de los administradores de la UNAH-VS no se ajusta, a las exigencias de las empresas.

4. No existe una estrategia sistemática para la formación en valores que permita al egresado una ética profesional, que garantice responsabilidad y honestidad en el desempeño de sus funciones ejecutivas en el mundo empresarial y en sus relaciones interpersonales. El plan general de estudios de la carrera, contempla que se deben practicar los valores y la ética como un ejemplo a los educandos pero no se integra en asignatura alguna dicha temática, para ser desarrollada en el proceso aprendizaje-enseñanza o como un eje curricular.

5. El aspecto didáctico es una debilidad de la mayoría de los docentes de la carrera, los conocimientos que cada uno posee sobre el campo específico de su profesión no es acompañado por el componente didáctico, indispensable en todo proceso de aprendizaje.

6. Generalmente la enseñanza es metodológicamente magistral, y algunas veces es expositiva por parte de los alumnos, quienes sin una orientación adecuada memorizan lo que el libro contiene sin analizar, interpretar o concluir, transmitiendo datos al pleno de las clases, que también sin analizar, reflexionar o valorar, reciben

7. La integración de las Tecnologías de la Información y la Comunicación en la docencia es una condición imprescindible para la mejora de la calidad del proceso aprendizaje-enseñanza. En la carrera de Administración de Empresas existe deficiencia en la participación activa y motivación del profesorado, en la utilización de una variedad de tecnologías que proporcionen la flexibilidad necesaria para cubrir

necesidades individuales y sociales así como lograr entornos de aprendizaje efectivos. La carrera adolece de un laboratorio de cómputo a fin de incorporar las nuevas tecnologías de la información y la comunicación para propiciar un aprendizaje activo por parte del estudiante/usuario.

UDI-DEGT-UNAH

RECOMENDACIONES

1. A las autoridades de la carrera: se debe acondicionar un área (espacio físico) lo suficientemente grande e instalar un laboratorio de computación, con todas las conexiones pertinentes (Internet, programas de ambiente Windows, etc.) para el uso exclusivo de docentes y estudiantes de la carrera de administración de empresas, a fin de incorporar las nuevas tecnologías de la información y comunicación a las actividades cotidianas del proceso educativo.
2. Rediseñar los programas de asignaturas e incorporar en ellos la investigación como una necesidad de responder a las exigencias de crear conocimiento en vez de repetirlo trasmisionistamente en la docencia.
3. Que se capacite a los docentes de la carrera mediante un programa que integre la temática de valores y ética profesional, de tal manera que los conocimientos, habilidades y destrezas que los estudiantes y egresados adquieran se orienten a la formación técnica y a la formación humanista sin desmedro de ninguna por la prevalencia de la otra, sin antinomia entre la eficacia y la ética, sino en un plano de inteligente complementariedad.
4. Rediseñar los planes de estudio y poner en vigencia las reformas implicadas en el rediseño, a fin de que el curriculum de la carrera sea respuesta adecuada y racional a las necesidades de los estudiantes y egresados que precisan incorporarse al mercado laboral sin los señalamientos que actualmente les hace la sociedad y el mismo mercado laboral
5. Contratar personal de relevo con formación pedagógica, si es posible a nivel de posgrado, a fin de que el recurso humano que la carrera recibe y los recursos materiales de que se dispone sean potenciados en sus posibilidades.

BIBLIOGRAFIA

ADELL, J. (1997) Tendencias en educación en la sociedad de las tecnologías de la información,

Alfonso González, G. (1996): "Dos perspectivas latinoamericanas para pensar los valores." en revista Contracorrientes, enero-febrero-marzo.

Álvarez Aguilar, N. (2005): El enfoque humanista como condición para la formación de valores con los estudiantes de la educación superior. Camagüey. CECEDUC.

Álvarez, A. (1999): La formación de valores como propósito educativo. Reflexiones teóricas para la implementación de programas de orientación socio-moral en la escuela. Villa Clara. Conferencia Magistral Evento Pedagogía 99.

Álvarez A. I. (1999): La formación de valores como propósito educativo. Conferencia magistral. Evento Pedagogía 99. UCLV.

Álvarez, C. (1998): Didáctica de los valores. II Taller Nacional sobre Trabajo Político-Ideológico en la Universidad. MES. Editorial "Félix Varela", La Habana.

Arana Ercilla, M. y N. Batista Tejeda.: La educación en valores: una propuesta pedagógica para la formación profesional.

CABERO, J. (2000) Las nuevas tecnologías y las transformaciones de las instituciones educativas.

Conil, J. y A. Domingo (2003): "Los valores que se transmiten", en revista Documentación Social, (93): 131-145, oct.-dic., España.

Crespo, M. (1997): Las transformaciones en la Universidad de cara al siglo XXI. Visión de América Latina y el Caribe, Editorial CRESAL-UNESCO.

Cronología del CURN, elaborado por los licenciados María Constanza Santos y José María Kury, año 1997.

De Zubira Samper, M. (2001): Formación de valores y actitudes. Tratado de Pedagogía Conceptual. Fundación Alberto Miran. Vega Impresores, Colombia.

DESCY, P. y TESSARING, M. (2002) Formar y aprender para la competencia profesional,

Diagnóstico del CURN (2005), actividad coordinada por el MTE. Rosell Faustino Cerrato

Estatuto del docente universitario y sus reformas. UNAH

Ferrández Arena, A. El papel del pedagogo y del formador en la empresa: la formación inicial y permanente. En Herramientas, 30.

Fronzizi, R. y J. García (1997): El hombre y los valores en la Filosofía Latinoamericana del Siglo XX, Fondo de Cultura Económica de México, México.

Gan, F. y otros (1995): Manual de técnicas e instrumentos de formación en la empresa. Barcelona: Apóstrofe.

García Guzmán, J. (1991): "Los valores que promueve el sistema educativo, tal y como son recibidos por los agentes del mismo" .En Educación y valores de España. Actas del Seminario de la Comisión Española de la UNESCO. Cádiz. Ministerio de Educación y Ciencia.

Grootings, P. (1994): De la cualificación a la competencia.

Hasan, A. (1994): "La evolución de los mercados de trabajo y la política de educación y formación" CEDEFOP Formación Profesional. nº 2. p. 14.

Hernández y Ballesteros, Fundamentos de Administración, p. 15, Nueva Editorial Interamericana.

Koontz, H. Weihrich, H. Administración de Empresas 9. Edición Editorial MC Graw Hill Interamericana de México.

Konntz O' Donnell. Administración de Empresas 11ava. Edición Editorial MC Graw Hill Interamericana de México

Ley orgánica del la UNAH

Plan Estratégico del CURN 2006-2010. UNAH

Rial Sánchez, A. (1997): La Formación Profesional Introducción Histórica Diseño de Curriculum y Evaluación. Tórculo, Santiago de Compostela.

Sampieri, Collado, lucio. Metodología de la investigación. MC Graw Hill Interamericana Editores México DF.

TEJADA, J. (2000) La educación en el marco de una sociedad global: Algunos principios y nuevas exigencia.

TEJADA, J. (2003b) Un sistema nacional de competencias profesionales, respuesta a los desafíos de la formación y el empleo.

WEBGRAFÍA

Bolívar, A. (2005) El lugar de la ética profesional en la formación universitaria. Revista Mexicana de Investigación Educativa, 10(24), 93-123.

<http://www.cesu.unam.mx/rmie/num24/24-ensayo.pdf>.4 de septiembre del2006

Cáceres E., (2005). La Universidad del siglo XXI: ¿Formadora de Valores? <http://www.larueda.com.py/ecr001.htm>

Fernández, J. y Hortal, A. (1994, Febrero 13). Ética profesional. Algunos elementos para su comprensión. (9), 23 -30.

<http://www.psicologiacientifica.com/publicaciones>.

García, T. (2006). El cuestionario como instrumento de investigación.

[http://www.personal.telefonica.terra.es/web/medelinbadajoz/sociología/El cuestionario.pdf](http://www.personal.telefonica.terra.es/web/medelinbadajoz/sociología/El_cuestionario.pdf).

García, R., Fernández, M^a. Sales ,M^a. Y Moliner, M^a

(2006). Elaboración de instrumentos de medida de las actitudes y opiniones del profesorado universitario hacia la ética profesional docente y su papel como transmisor de valores. RELIEVE. 2(12)

http://www.uv.es/RELIEVE/v12n1/RELIEVEv12n1_8.htm.

Huaquín, V.(s.f.) Ética y Educación Integral.

<http://www.bu.edu/wcp/Papers/Educ/EducHuaq.htm>

Puig Rovira, J.: Construcción dialógica de la personalidad moral. Biblioteca Virtual de la OEI, [http //www.oei.org.co/oeivirt/rie08a04.htm](http://www.oei.org.co/oeivirt/rie08a04.htm).

Vallaes, F. (2005). Enseñar la ética y el desarrollo en la Universidad en la era planetaria. <http://www.iadb.org/etica/documentos/bovalorien.htm>.

ANEXOS

UDI-DEGT-UNAH

ANEXO 1

“ACUERDO PARA LA CREACION DEL CENTRO UNIVERSITARIO REGIONAL DEL NORTE (CURN)”

Considerando: Que el Artículo 12 de la Ley Orgánica de la Universidad confiere al Consejo Universitario, las atribuciones de “proponer al Claustro Pleno, la creación, fusión o supresión de Facultades, Institutos y Escuelas”

Considerando: Que la organización administrativa y académica de una Facultad es insuficiente para lograr un desarrollo múltiple acorde con las necesidades que plantea la realidad de la región en particular, y del país en general.

Considerando: Que tales necesidades y los objetivos que se han planteado la comunidad universitaria se cumple en forma mas adecuada a través de la estructura mas compleja que ofrece un Centro Regional, cuyas posibilidades de diversificación académica y de desarrollo son múltiples.

Considerando: Que en San Pedro Sula a partir del segundo semestre de 1975 se han ampliado los servicios del CUEG, de manera que se imparte la educación general para todas las carreras de nuestra Universidad, y *Considerando:* Que el Plan de Gobierno de las actuales autoridades universitarias contempla en forma preferente el desarrollo de estos Centros al expresar que “la concepción de que los Centros Regionales son unidades académicas-administrativas capaces de desarrollar todos los campos del conocimiento, fundamentará la actividad de la Universidad en relación al CURN y CURLA”.

POR TANTO, EL CLAUSTRO PLENO, ACUERDA

1. Se suprime la Facultad de Ciencias Económicas de San Pedro Sula como Unidad Académico-Administrativa,
2. Se crea el Centro Universitario Regional del Norte (CURN) que funcionara en la ciudad de San Pedro Sula,
3. Las Carreras, Departamentos, Secciones Regionales y demás dependencias que venían funcionando en la unidad suprimida, según el numeral 1, formaran parte del Centro Universitario Regional del Norte.
4. La organización y funcionamiento del Centro Universitario Regional del Norte se regirá por la Ley Orgánica, Reglamentos y Disposiciones de la Universidad.
5. El Centro Universitario Regional del Norte será dirigido por un Director que ejercerá sus funciones de acuerdo con un Consejo Universitario paritario, cuya integración y atribuciones serán determinada por el Reglamento correspondiente que aprobara el Consejo Universitario.
6. En la medida de las necesidades, todo el personal que ha prestado sus servicios en la Facultad de Ciencias Económicas de San Pedro Sula, así como los bienes y recursos de la universidad que estaban asignados a la misma, y en a lo pertinente a las secciones regionales de los departamentos centrales, pasaran a formar parte del Centro Universitario Regional del Norte de conformidad a lo establecido en los reglamentos.
7. El Consejo Universitario, la rectoría y el Consejo Universitario, ejecutaran las acciones derivadas del presente Acuerdo, de manera que el CURN comience a funcionar el 1 de Enero de 1976.
8. Las autoridades que han sido elegidas para dirigir la Facultad de Ciencias Económicas de San Pedro Sula terminaran en sus funciones en el momento de tomar posesión de sus cargo las autoridades electas para dirigir el Centro Universitario Regional del Norte (CURN) de conformidad con los reglamentos.

9. La autoridades del Centro Universitario Regional del Norte deberán ser electas de conformidad con los reglamentos correspondiente, antes del 31 de mayo de 1976.

Mientras toman posesión las autoridades del CURN continuaran dirigiéndola las actuales autoridades de la Facultad de Ciencias Económicas de San Pedro Sula.

10. Este acuerdo deroga todas las disposiciones que se le opongan.

11. El presente acuerdo entrara en vigencia el día de su aprobación”

.De acuerdo con la reglamentación emitida posteriormente, el CURN tiene los objetivos siguientes:

- Ampliar la capacidad de la Universidad, proponiendo a los organismos centrales la diversificación de los estudios superiores en función de las demandas del proceso transformador del país y de la región.
- Desarrollar actividades científicas, técnicas, profesionales de docencia e investigación que contribuyan al mejoramiento social y cultural de la región: creando paralelamente condiciones optimas para que los futuros profesionales realicen sus estudios universitarios vinculados a la misma.
- Contribuir a profundizar el proceso de descentralización geográfica de la educación superior, mejorando las posibilidades para que los alumnos de escasos recursos puedan obtener una adecuada instrucción superior en diferentes niveles y áreas de estudio. Y
- Cooperar con las municipalidades, otros organismos del estado, y organizaciones sociales en el estudio y solución de sus problemas, en cumplimiento de los fines trazados por la UNAH en el Primer Encuentro de la Comunidad Universitaria.

DEPARTAMENTOS Y SECCIONES EN 1976

1. Departamento de Economía
2. Departamento de Administración de Empresas
3. Departamento de Contaduría Pública
4. Sección de Matemáticas
5. Sección de Filosofía
6. Sección de Ciencias Sociales
7. Sección de Letras y Lenguas
8. Sección de Pedagogía
9. Sección de Biología
- 10 Sección de Química
- 11 Sección de Física
- 12 Sección de Dibujo

En el 2006 la población estudiantil del Centro Universitario Regional del Norte (CURN) era de 13,692, en carreras que oferta la institución.

ANEXO 2**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE HONDURAS EN EL VALLE DE SULA (UNAH-VS)****ENCUESTA PARA EGRESADOS DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNAH-VS**

Realizamos actualmente una investigación encaminada a obtener información que permita optimizar la calidad de formación del egresado de la carrera de administración de empresas.

La información que usted nos proporcione, será de máxima importancia para la consecución del objetivo propuesto, por lo que se le solicita prestar la atención que merece y que sus respuestas sean producto de una seria reflexión al respecto y avaladas por su honestidad y profesionalismo.

Indicaciones:

Se presentan varias opciones a la interrogante formulada. Marque con una "X" dentro del recuadro, o dentro del paréntesis la que considere apropiada.

Información general

Nombre de la empresa _____

Tipo de empresa:

Pública	Industrial	Comercial	De servicios	Negocio propio	Bancos
<input type="checkbox"/>					

Edad.

Entre 22 y 30 años	Entre 31 y 40 años	Entre 41 y 50 años	Mas de 50 años
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Sexo

M	F
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

I. HABILIDADES GERENCIALES

1.- ¿En la carrera de administración de empresas, adquirió los conocimientos que le permiten desempeñarse como director de un proyecto, negocio o unidad de negocio?

- Definitivamente sí ()
- Probablemente sí ()
- Indeciso ()
- Probablemente no ()
- Definitivamente no ()

2.- ¿Adquirió usted en la carrera de administración de empresas de la UNAH-VS, la habilidad necesaria para dirigir la unidad de negocios a la que esta asignado?

- Definitivamente sí ()
- Probablemente sí ()
- Indeciso ()
- Probablemente no ()
- Definitivamente no ()

3.-¿Las técnicas y herramientas administrativas aprendidas en el aula universitaria son base fundamental en el desempeño de su profesión?

- Definitivamente sí ()
- Probablemente sí ()
- Indeciso ()
- Probablemente no ()
- Definitivamente no ()

4.- ¿Los métodos y técnicas didácticas, aplicadas por los docentes de la Carrera en su formación profesional le facilitaron el proceso de aprendizaje?

- Definitivamente sí ()
- Probablemente sí ()
- Indeciso ()
- Probablemente no ()
- Definitivamente no ()

5.-En general, ¿Está usted satisfecho con la formación profesional recibida en la carrera de administración de empresas de la UNAH-VS?

- Definitivamente sí ()
- Probablemente sí ()
- Indeciso ()
- Probablemente no ()
- Definitivamente no ()

II. VALORES MORALES

1.- La concepción y practica de los valores morales, culturales, históricos y sociales ¿Son importantes para su desempeño profesional?

- Definitivamente sí ()
- Probablemente sí ()
- Indeciso ()
- Probablemente no ()
- Definitivamente no ()

2.-¿Se siente satisfecho con la formación en valores, adquirida en el proceso enseñanza – aprendizaje, en la carrera administración de empresas de la UNAH-VS?

- Definitivamente sí ()
- Probablemente sí ()
- Indeciso ()
- Probablemente no ()
- Definitivamente no ()

3.-En la empresa donde labora ¿proyecta usted un liderazgo en valores?.

- Definitivamente sí ()
- Probablemente sí ()
- Indeciso ()
- Probablemente no ()
- Definitivamente no ()

4.-¿Influye la practica de los valores que usted proyecta en las relaciones interpersonales de la empresa?

- Definitivamente sí ()
- Probablemente sí ()
- Indeciso ()
- Probablemente no ()
- Definitivamente no ()

III. RELACIONES HUMANAS

1.-La formación sobre trabajo en equipo ¿la adquirió en el proceso de aprendizaje en la carrera de administración de empresas de la UNAH-VS?

- Definitivamente sí ()
- Probablemente sí ()
- Indeciso ()
- Probablemente no ()
- Definitivamente no ()

2.- Su formación profesional le permite valorar los esfuerzos, creación e innovación, de las personas?

- Definitivamente sí ()
- Probablemente sí ()
- Indeciso ()
- Probablemente no ()
- Definitivamente no ()

3.- La carrera de administración de empresas de la UNAH-VS. en su proceso enseñanza – aprendizaje ¿Propicia la efectividad en la comunicación y trato con las demás personas?

- Definitivamente sí ()
- Probablemente sí ()
- Indeciso ()
- Probablemente no ()
- Definitivamente no ()

IV. CAPACIDAD DE ADAPTACION A LOS CAMBIOS

1.-¿Su formación profesional adquirida en la carrera de la UNAH-VS le permite tener la capacidad necesaria para responder oportunamente y con eficacia a las situaciones cambiantes del entorno?

- Definitivamente sí ()
- Probablemente sí ()
- Indeciso ()
- Probablemente no ()
- Definitivamente no ()

2.- ¿Los conocimientos y habilidades adquiridos en la carrera de la UNAH-VS hacen que usted sea capaz de generar el cambio, para mejorar la productividad en su labor?

- Definitivamente sí ()
- Probablemente sí ()
- Indeciso ()
- Probablemente no ()
- Definitivamente no ()

3.- Los conocimientos y habilidades adquiridas , le permiten a usted generar cambios para mejorar la calidad de relaciones en su trabajo?

- Definitivamente sí ()
- Probablemente sí ()
- Indeciso ()
- Probablemente no ()
- Definitivamente no ()

¡ GRACIAS POR SU COLABORACION !

UDI-DEGT-UNVAH

ANEXO 3**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE HONDURAS EN EL VALLE DE SULA
(UNAH-VS)****ENCUESTA PARA ESTUDIANTES PROXIMOS A EGRESAR DE LA CARRERA
DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNAH-VS**

Realizamos actualmente una investigación encaminada a obtener información que permita optimizar la calidad de formación del egresado de la carrera de administración de empresas.

La información que usted nos proporcione, será de máxima importancia para la consecución del objetivo propuesto, por lo que se le solicita prestar la atención que merece y que sus respuestas sean producto de una seria reflexión al respecto y avaladas por su honestidad y profesionalismo.

Indicaciones:

Se presentan varias opciones a la interrogante formulada. Marque con una "X" dentro del recuadro, la que considere apropiada.

I. METODOLOGIA Y CONTENIDO

1.-En la carrera de administración de empresas de la UNAH-VS, se utilizan técnicas de enseñanza variadas que facilitan el aprendizaje.

Muy de		Ni de		Muy en
Acuerdo	De	acuerdo	En	desacuerdo
	acuerdo	ni en	desacuerdo	
<input type="checkbox"/>				

2.-Generalmente en las clases de la carrera de administración de empresas predomina la exposición magistral sobre cualquier otra estrategia didáctica.

Muy de		Ni de		Muy en
Acuerdo	De	acuerdo	En	desacuerdo
	acuerdo	ni en	desacuerdo	
<input type="checkbox"/>				

3.-Las estrategias didácticas utilizadas favorecen la participación de los estudiantes en el aula y fuera de ella

Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

4.-Las estrategias didácticas utilizadas favorecen la investigación

Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

5.-Las estrategias utilizadas favorecen la capacidad de análisis crítico en los estudiantes

Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en Desacuerdo
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

6.-La tecnología de la información y comunicación (TIC) es parte de las estrategias didácticas en el proceso de formación profesional del administrador de empresas.

Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en Desacuerdo
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

II. CONOCIMIENTO CIENTIFICO

1.-El contenido de las asignaturas de la carrera de administración de empresas es útil y actualizado

Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en Desacuerdo
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

2.- El conocimiento y habilidades del administrador de empresas están sintonizados con el trabajo.

Muy de		Ni de		Muy en
Acuerdo	De	acuerdo	En	desacuerdo
<input type="text"/>				

3.-El conocimiento y habilidades del administrador de empresas están en sintonía con la innovación

Muy de		Ni de		Muy en
acuerdo	De	acuerdo	En	desacuerdo
<input type="text"/>				

4.-Los conocimientos adquiridos en la UNAH-VS responden a la demanda laboral.

Muy de		Ni de		Muy en
acuerdo	De	acuerdo	En	desacuerdo
<input type="text"/>				

III. PLANES Y PROGRAMAS

1.- El estudiante de la carrera de administración de empresas de la UNAH-VS maneja información suficiente sobre los planes de estudios.

Muy de		Ni de		Muy en
acuerdo	De	acuerdo	En	desacuerdo
<input type="text"/>				

2.- Los docentes de la carrera de administración de empresas de la UNAH-VS orientan los aprendizajes a la adquisición de las habilidades propias de esa profesión.

Muy de		Ni de		Muy en
acuerdo	De	acuerdo	En	desacuerdo
<input type="text"/>				

3.- En la carrera existe supervisión de la actividad docente en el desarrollo de los programas de estudio.

Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

¡ GRACIAS POR SU COLABORACION !

UDI-DEGT-UNVAH

ANEXO 4**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE HONDURAS EN EL VALLE DE SULA
(UNAH-VS)****ENCUESTA PARA EMPRESARIOS.**

Realizamos actualmente una investigación encaminada a optimizar la calidad de formación profesional del Administrador de Empresas.

La información, que mediante esta encuesta, usted nos proporcione, será de máxima importancia para la consecución del objetivo propuesto, por lo que le agradecemos su colaboración en este estudio.

Indicaciones:

Se presentan varias opciones a la interrogante formulada. Marque con una "X" dentro del recuadro, la que considere apropiada.

1.-La formación profesional del Administrador de Empresas de la UNAH-VS es la adecuada en relación a las necesidades empresariales.

Muy de		Ni de		Muy en
acuerdo	De	acuerdo	En	desacuerdo
<input type="checkbox"/>	acuerdo	ni en	desacuerdo	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	desacuerdo	<input type="checkbox"/>	

2.-El Administrador de Empresas de la UNAH-VS tiene la capacidad de análisis y decisión en los procesos de desarrollo de la empresa.

Muy de		Ni de		Muy en
acuerdo	De	acuerdo	En	desacuerdo
<input type="checkbox"/>	acuerdo	ni en	desacuerdo	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	desacuerdo	<input type="checkbox"/>	

3.-El Administrador de Empresas de la UNAH-VS utiliza los conceptos teóricos de las ciencias administrativas en la práctica laboral.

Muy de		Ni de		Muy en
acuerdo	De	acuerdo	En	desacuerdo
<input type="checkbox"/>	acuerdo	ni en	desacuerdo	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	desacuerdo	<input type="checkbox"/>	

4.-El Administrador de Empresas de la UNAH-VS posee las habilidades y destrezas para el trabajo en equipo y la adaptación a nuevas culturas.

Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

5.-El Administrador de Empresas de la UNAH-VS es competente para dirigir organizaciones en ambientes complejos y cambiantes.

Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

6.-El Administrador de Empresas de la UNAH-VS es capaz de desarrollar nuevas culturas organizacionales.

Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

7.-El Administrador de Empresas de la UNAH-VS tiene la capacidad para desempeñarse en cualquier organización de los sectores público y privado.

Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

8.-El Administrador de Empresas de la UNAH-VS está preparado y actualizado para hacerle frente a las nuevas dinámicas del mundo laboral.

Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

9.-El Administrador de Empresas, es capaz de diseñar objetivos, políticas, estrategias y ejecutar acciones orientadas al control y desarrollo sostenible de la empresa.

Muy de		Ni de		Muy en
acuerdo	De	acuerdo	En	desacuerdo
<input type="text"/>	<input type="text"/>	ni en	<input type="text"/>	<input type="text"/>
		desacuerdo	desacuerdo	

10.- El Administrador de Empresas, es capaz de difundir conocimientos científicos, administrativos, técnicos y económicos en las organizaciones.

Muy de		Ni de		Muy en
acuerdo	De	acuerdo	En	desacuerdo
<input type="text"/>	<input type="text"/>	ni en	<input type="text"/>	<input type="text"/>
		desacuerdo	desacuerdo	

11.- El Administrador de Empresas, está preparado para crear y gerenciar empresas que tengan como centro al hombre, contribuyendo a la construcción de una sociedad justa y solidaria.

Muy de		Ni de		Muy en
acuerdo	De	acuerdo	En	desacuerdo
<input type="text"/>	<input type="text"/>	ni en	<input type="text"/>	<input type="text"/>
		desacuerdo	desacuerdo	

12.- El Administrador de Empresas, es un profesional competente de amplia cultura científica.

Muy de		Ni de		Muy en
acuerdo	De	acuerdo	En	desacuerdo
<input type="text"/>	<input type="text"/>	ni en	<input type="text"/>	<input type="text"/>
		desacuerdo	desacuerdo	

13.- El Administrador de Empresas, es un líder creativo, crítico y comprometido con su país.

Muy de		Ni de		Muy en
acuerdo	De	acuerdo	En	desacuerdo
<input type="text"/>	<input type="text"/>	ni en	<input type="text"/>	<input type="text"/>
		desacuerdo	desacuerdo	

14.- El Administrador de Empresas, es un profesional de vocación

Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

15.- El Administrador de Empresas, contribuye al desarrollo de su vida profesional en consonancia con las exigencias del entorno cambiante del país.

Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

16.- El Administrador de Empresas, genera iniciativas para la creación de actividades empresariales y aporta, al manejo eficiente administrativo en la empresa.

Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

17.- El Administrador de Empresas, posee las competencias, y aptitudes necesarias para integrarse a nuestro sistema social y económico.

Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

18.- El Administrador de Empresas, de la UNAH-VS, se distingue como uno de los mejores profesionales en su área, por su formación académica.

Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

19.- El administrador de empresas está debidamente formado en valores y ética profesional.

Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

20.-¿ En cuales de las siguientes áreas considera usted que debe fortalecerse al Administrador de empresas según las necesidades empresariales de la región y del país?

Finanzas

Mercadeo

Recursos humanos

Producción

Manejo de las TIC's

TIC's = Tecnología de la información y comunicación

¡ GRACIAS POR SU COLABORACION !

ANEXO 5

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE HONDURAS EN EL VALLE DE SULA
(UNAH-VS)

ENCUESTA PARA EL DOCENTE

Realizamos actualmente una investigación encaminada a obtener información que permita optimizar la calidad de formación del egresado de la carrera de administración de empresas.

La información que usted nos proporcione, será de máxima importancia para la consecución del objetivo propuesto, por lo que se le solicita prestar la atención que merece y que sus respuestas sean producto de una seria reflexión al respecto y avaladas por su honestidad y profesionalismo.

Indicaciones:

Se presentan varias opciones a la interrogante formulada. Marque con una "X" dentro del recuadro, la que considere apropiada.

1.-En su labor docente, promueve, genera y divulga el conocimiento en las ciencias administrativas, mediante la investigación científica.

Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en Desacuerdo
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.-Como docente difunde en su labor académica los valores culturales de la sociedad

Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en Desacuerdo
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3.-Considera usted que es necesario tener una formación como docente, aunque ya se tenga una en su área específica.

Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en Desacuerdo
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4.-En la docencia, usted utiliza métodos educativos innovadores, que fomentan competencias para el análisis creativo y crítico, la reflexión independiente y el trabajo en grupos.

Muy de		Ni de		Muy en
acuerdo	De	acuerdo	En	Desacuerdo
<input type="text"/>	<input type="text"/>	ni en	<input type="text"/>	<input type="text"/>
		desacuerdo	desacuerdo	

5.-Como docente utiliza las tecnologías de la Información y las comunicaciones con fines educativos.

Muy de		Ni de		Muy en
acuerdo	De	acuerdo	En	Desacuerdo
<input type="text"/>	<input type="text"/>	ni en	<input type="text"/>	<input type="text"/>
		desacuerdo	desacuerdo	

6.-En su actividad docente evalúa ante todo la capacidad de comprensión y las aptitudes de trabajo práctico y en grupo de los estudiantes.

Muy de		Ni de		Muy en
acuerdo	De	acuerdo	En	desacuerdo
<input type="text"/>	<input type="text"/>	ni en	<input type="text"/>	<input type="text"/>
		desacuerdo	desacuerdo	

7.- Con el cambio de la relación autoritaria del profesor hacia el alumno, actualmente en la carrera hay una democratización en la enseñanza,

Muy de		Ni de		Muy en
acuerdo	De	acuerdo	En	desacuerdo
<input type="text"/>	<input type="text"/>	ni en	<input type="text"/>	<input type="text"/>
		desacuerdo	desacuerdo	

8.-El docente propicia en el alumno la responsabilidad por su propio aprendizaje

Muy de		Ni de		Muy en
acuerdo	De	acuerdo	En	desacuerdo
<input type="text"/>	<input type="text"/>	ni en	<input type="text"/>	<input type="text"/>
		desacuerdo	desacuerdo	

9.- El docente asume el papel de facilitador y guía del alumno en el proceso de aprendizaje, colocándose en la condición de un comunicador con todas las relaciones cognitivas, afectivas y valorativas, y no como un simple transmisor de conocimientos.

Muy de		Ni de		Muy en
acuerdo	De	acuerdo	En	desacuerdo
<input type="text"/>	<input type="text"/>	ni en	<input type="text"/>	<input type="text"/>
		desacuerdo	desacuerdo	

10.- Como docente siempre elabora para cada período y pone en práctica su planificación pedagógica.

Muy de		Ni de		Muy en
acuerdo	De	acuerdo	En	desacuerdo
<input type="text"/>	<input type="text"/>	ni en	<input type="text"/>	<input type="text"/>
		desacuerdo	desacuerdo	

11- Siempre está seguro de tener definidos con claridad los objetivos del proceso enseñanza-aprendizaje.

Muy de		Ni de		Muy en
acuerdo	De	acuerdo	En	desacuerdo
<input type="text"/>	<input type="text"/>	ni en	<input type="text"/>	<input type="text"/>
		desacuerdo	desacuerdo	

12.- Los resultados obtenidos a través de proyectos de investigación, ponencias, eventos académicos, participación en cursos y seminarios, los incorpora a la docencia, de tal manera que contribuyan al mejoramiento de la calidad académica.

Muy de		Ni de		Muy en
acuerdo	De	acuerdo	En	Desacuerdo
<input type="text"/>	<input type="text"/>	ni en	<input type="text"/>	<input type="text"/>
		desacuerdo	desacuerdo	

¡ GRACIAS POR SU COLABORACION !

ANEXO 6

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE HONDURAS EN EL VALLE DE SULA (UNAH-VS)

ENTREVISTA PARA AUTORIDADES DE LA CARRERA.

Realizamos actualmente una investigación encaminada a obtener información que permita optimizar la calidad de formación del egresado de la carrera de administración de empresas.

La información que usted nos proporcione, será de máxima importancia para la consecución del objetivo propuesto, por lo que se le solicita prestar la atención que merece y que sus respuestas sean producto de una seria reflexión al respecto y avaladas por su honestidad y profesionalismo.

DATOS GENERALES

Puesto que ocupa. _____

Antigüedad en el puesto _____

No. De docentes en la carrera _____

1.-¿Se realiza supervisión del desempeño de los docentes de la carrera de administración de empresas?

2.- ¿Que control de supervisión del desempeño de los docentes utilizan?

3.- ¿Presentan los docentes su programación de actividades y jornalización respectiva al inicio de cada período académico?

4.- ¿Considera que la metodología utilizada por los docentes en el aula de clase es la adecuada para el aprendizaje efectivo?

5.-Haga un comentario acerca de la preparación pedagógica de los docentes de la carrera de administración de empresas.

6.-¿Como califica la comunicación estudiante-autoridad en la carrera de administración de empresas?.

7.-¿De qué recursos se dispone para el desarrollo de la labor docente?

8.-¿Se realiza un proceso de evaluación de los docentes?.

9.- ¿Qué aspectos considera deben mejorar los docentes para elevar la calidad académica de la carrera?

10.- ¿Brinda el docente atención o asesoría extra clase al estudiante?

11.- ¿Qué apoyo tiene de las autoridades de la UNAH-VS para llevar a cabo los planes de desarrollo de la carrera?

12.-¿Cómo califica usted, en la actualidad, la calidad del egresado de la carrera de administración de empresas?.

13.- ¿Se les dá un seguimiento a los egresados, con el fin de evaluar y conocer el impacto en la sociedad?

14.-¿Se promueve el desarrollo de las competencias profesionales de los docentes como una de las vías para encaminar las acciones en pos de la eficiencia y la calidad de la educación.?

15.-¿Los planes de estudio de la carrera se han actualizado en los últimos tres años?

16.-¿Se han considerado las sugerencias de los egresados de la carrera y de los empresarios (empleadores) para la elaboración de los planes de estudio?.

¡ GRACIAS POR SU COLABORACION !

ANEXO 7

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE HONDURAS EN EL VALLE DE SULA (UNAH-VS)
CARRERA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS
PLAN DE ESTUDIOS VIGENTE**

LISTADO DE ASIGNATURAS**OPCION 1 DESARROLLO PROGRAMA EMPRENDEDOR****PRIMER PERIODO**

No.	Código	Asignatura	U.V
1	FF-101	Filosofía	4
2	EG-011	Español	4
3	HH-101	Historia de Honduras	4
4	SC-101	Sociología	4
5	DET-175	Métodos Cuantitativos I	5

SEGUNDO PERIODO

No.	Código	Asignatura	U.V
6	IN-101	Ingles I	4
7	EG-025	Redacción	4
8	BI-130	Educación Ambiental	3
9	RR-101	Arte o Deporte	3
10	DET-280	Métodos Cuantitativos II	5

TERCER PERIODO

No.	Código	Asignatura	U.V
11	DET-385	Métodos Cuantitativos III	5
12	DAE-205	Computación I	4
13	DAE-300	Administración I	4
14	CE-020	Principios de Economía	4
15	CF-014	Contabilidad I	4

CUARTO PERIODO

No.	Código	Asignatura	U.V
16	DAE-305	Computación II	4
17	DAE-400	Administración II	4
18	DAE-405	Empresa y Derecho	4
19	CF-035	Contabilidad II	4
20	CE-040	Microeconomía	4
21	CE-094	Métodos y Técnicas de Investigación	4

QUINTO PERIODO

No.	Código	Asignatura	U.V
22	DAE-500	Comportamiento Organizacional	4
23	DAE-505	Contabilidad Administrativa I	4
24	DAE-510	Fundamentos de Calidad Total	4
25	CF-024	Métodos Cuantitativos en Finanzas I	4
26	CE-075	Macroeconomía	4

SEXTO PERIODO

No.	Código	Asignatura	U.V
27	DAE-600	Administración de Recursos Humanos I	4
28	DAE-605	Contabilidad Administrativa-II	4
29	DAE-610	Análisis Cuantitativo I	4
30	DAE-615	Mercadotecnia I	4
31	DAE-620	Empresas I	4

SEPTIMO PERIODO

No.	Código	Asignatura	U.V
32	DAE-700	Administración de Recursos Humanos II	4
33	DAE-705	Administración Financiera I	4
34	DAE-710	Análisis Cuantitativo II	4
35	DAE-715	Publicidad y Ventas	4
36	DAE-720	Mercadotecnia II	4
37	DAE-725	Empresas II	4

OCTAVO PERIODO

No.	Código	Asignatura	U.V
38	DAE-800	Administración Tributaria	4
39	DAE-805	Administración Financiera II	4
40	DAE-810	Administración de Operaciones	4
41	DAE-815	Investigación de Mercados	4
42	DAE-820	Administración de la Productividad	4
43	DAE-825	Empresas III	4

NOVENO PERIODO

No.	Código	Asignatura	U.V
44	DAE-900	Desarrollo Organizacional	4
45	DAE-905	Mercados Financieros	4
46	DAE-910	Gestión de Procesos	4
47	DAE-920	Empresas IV	4

DECIMO PERIODO

No.	Código	Asignatura	U.V
48	DAE-100	Evaluación Integral de la Empresa	4
49	DAE-105	Gerencia Estratégica	4
50	DAE-115	Globalización	4
51	DAE-120	Empresas V	4

DECIMO PRIMER PERIODO

No.	Código	Asignatura	U.V
52	DAE-005	Seminario de Investigación	4

Total unidades Valorativas

209

ANEXO 8

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE HONDURAS EN EL VALLE DE SULA (UNAH-VS)
CARRERA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS
PLAN DE ESTUDIOS VIGENTE**

**LISTADO DE ASIGNATURAS
OPCION 2 FORMACION DE ADMINISTRADORES, DIRECTORES Y GERENTES
PARA LA EMPRESA PUBLICA Y PRIVADA**

PRIMER PERIODO

No.	Código	Asignatura	U.V
1	FF-101	Filosofía	4
2	EG-011	Español	4
3	HH-101	Historia de Honduras	4
4	SC-101	Sociología	4
5	DET-175	Métodos Cuantitativos I	5

SEGUNDO PERIODO

No.	Código	Asignatura	U.V
6	IN-101	Ingles I	4
7	EG-025	Redacción	4
8	BI-130	Educación Ambiental	3
9	RR-101	Arte o Deporte	3
10	DET-280	Métodos Cuantitativos II	5

TERCER PERIODO

No.	Código	Asignatura	U.V
11	DET-385	Métodos Cuantitativos III	5
12	DAE-205	Computación I	4
13	DAE-300	Administración I	4
14	CE-020	Principios de Economía	4
15	CF-014	Contabilidad I	4

CUARTO PERIODO

No.	Código	Asignatura	U.V
16	DAE-305	Computación II	4
17	DAE-400	Administración II	4
18	DAE-405	Empresa y Derecho	4
19	CF-035	Contabilidad II	4
20	CE-040	Microeconomía	4
21	CE-094	Métodos y Técnicas de Investigación	4

QUINTO PERIODO

No.	Código	Asignatura	U.V
22	DAE-500	Comportamiento Organizacional	4
23	DAE-505	Contabilidad Administrativa I	4
24	DAE-510	Fundamentos de Calidad Total	4
25	CF-024	Métodos Cuantitativos en Finanzas I	4
26	CE-075	Macroeconomía	4

SEXTO PERIODO

No.	Código	Asignatura	U.V
27	DAE-600	Administración de Recursos Humanos I	4
28	DAE-605	Contabilidad Administrativa-II	4
29	DAE-610	Análisis Cuantitativo I	4
30	DAE-615	Mercadotecnia I	4
31	DAE-620	Empresas I	4

SEPTIMO PERIODO

No.	Código	Asignatura	U.V
32	DAE-700	Administración de Recursos Humanos II	4
33	DAE-705	Administración Financiera I	4
34	DAE-710	Análisis Cuantitativo II	4
35	DAE-715	Publicidad y Ventas	4
36	DAE-720	Mercadotecnia II	4

OCTAVO PERIODO

No.	Código	Asignatura	U.V
37	DAE-800	Administración Tributaria	4
38	DAE-805	Administración Financiera II	4
39	DAE-810	Administración de Operaciones	4
40	DAE-815	Investigación de Mercados	4
41	DAE-820	Administración de la Productividad	4

NOVENO PERIODO

No.	Código	Asignatura	U.V
42	DAE-900	Desarrollo Organizacional	4
43	DAE-905	Mercados Financieros	4
44	DAE-910	Gestión de Procesos	4
45	DAE-915	Formulación y Evaluación de Proyectos	4
46	DAE-930	Finanzas Publicas (Electiva I)	4

DECIMO PERIODO

No.	Código	Asignatura	U.V
46	DAE-100	Evaluación Integral de la Empresa	4
47	DAE-105	Gerencia Estratégica	4
48	DAE-110	Gerencia de Proyectos	4
49	DAE-115	Globalización	4
50	DAE-130	Finanzas Internacionales (Electiva II)	4

DECIMO PRIMER PERIODO

No.	Código	Asignatura	U.V
51	DAE-005	Seminario de Investigación	4

Total unidades Valorativas

209

ANEXO No. 9

RESULTADOS GRAFICOS DE LA OPINION DE LOS EGRESADOS, ESTUDIANTES POR EGRESAR, EMPRESARIOS, DOCENTES Y AUTORIDADES DE LA CARRERA, ACERCA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL DEL ADMINISTRADOR DE EMPRESAS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE HONDURAS EN EL VALLE DE SULA Y LAS EXIGENCIAS DEL ENCARGO SOCIAL.

INSTRUMENTO No. 1

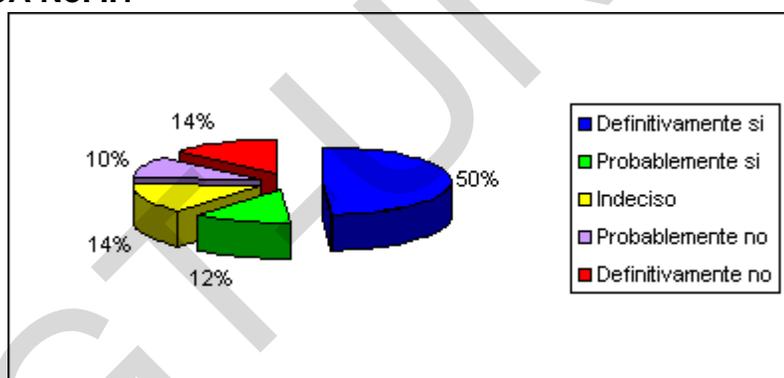
RESULTADOS GRAFICOS SOBRE LA ENCUESTA REALIZADA A EGRESADOS DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNAH-VS

I. HABILIDADES GERENCIALES

1.- Adquisición de conocimientos para desempeñarse como director de un proyecto, negocio o unidad de negocio.

GRAFICA No. I.1

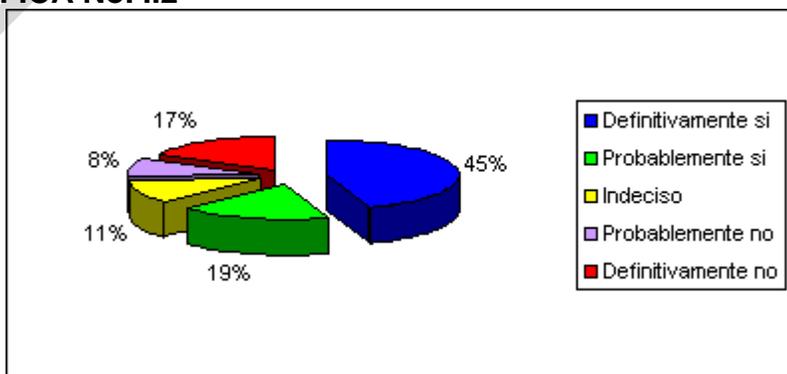
	<u>N</u>	<u>F</u>
Definitivamente si	71	50%
Probablemente si	18	12%
Indeciso	21	14%
Probablemente no	15	10%
Definitivamente no	<u>20</u>	<u>14%</u>
	<u>145</u>	<u>100%</u>



2.- Adquisición de la habilidad para dirigir la unidad de negocios a la que esta asignado.

GRAFICA No. I.2

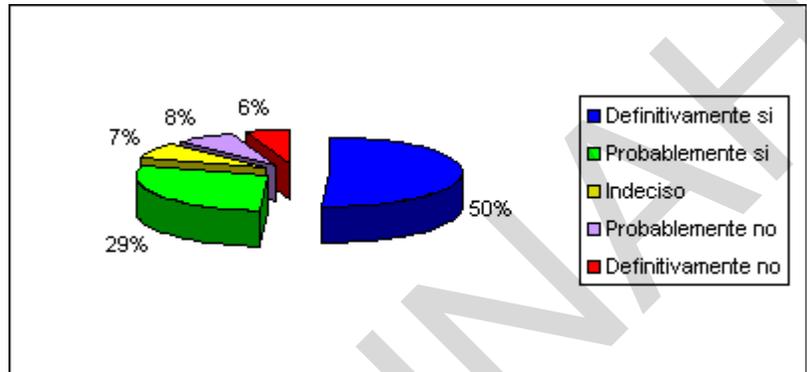
	<u>N</u>	<u>F</u>
Definitivamente si	65	45%
Probablemente si	27	19%
Indeciso	16	11%
Probablemente no	12	8%
Definitivamente no	<u>25</u>	<u>17%</u>
	<u>145</u>	<u>100%</u>



3.- Técnicas y herramientas administrativas, fundamento en el desempeño de la profesión.

GRAFICA No. I.3

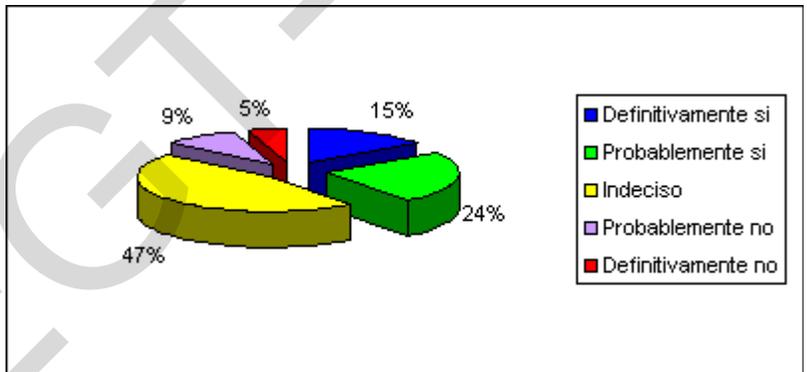
	<u>N</u>	<u>F</u>
Definitivamente si	74	50%
Probablemente si	42	29%
Indeciso	10	7%
Probablemente no	11	8%
Definitivamente no	<u>8</u>	<u>6%</u>
	145	99%



4.- Los métodos y técnicas didácticas, facilitan el proceso de aprendizaje

GRAFICA No. I.4

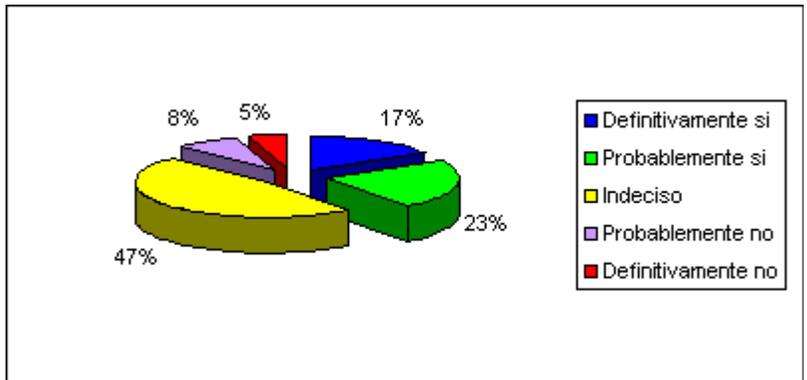
	<u>N</u>	<u>F</u>
Definitivamente si	22	15%
Probablemente si	35	24%
Indeciso	68	47%
Probablemente no	13	9%
Definitivamente no	<u>7</u>	<u>5%</u>
	145	100%



5.- Satisfacción con la formación profesional recibida en la carrera de administración de empresas de la UNAH-VS

GRAFICA No. I.5

	<u>N</u>	<u>F</u>
Definitivamente si	24	17%
Probablemente si	33	23%
Indeciso	70	47%
Probablemente no	11	8%
Definitivamente no	<u>7</u>	<u>5%</u>
	145	100%

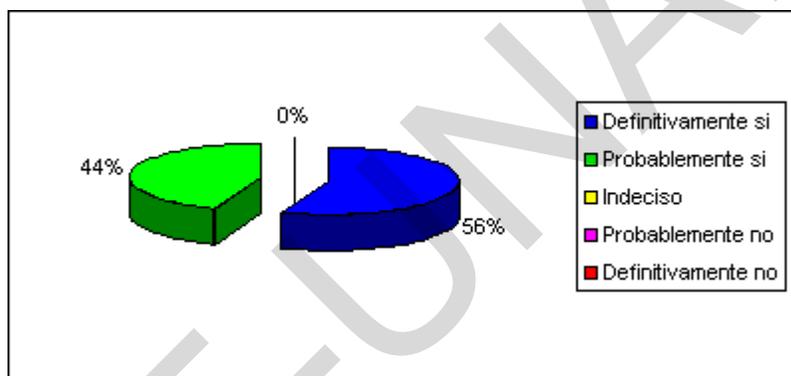


II. VALORES MORALES

1.- Valores morales, culturales, históricos y sociales en el desempeño de la profesión.

GRAFICA No. II.1

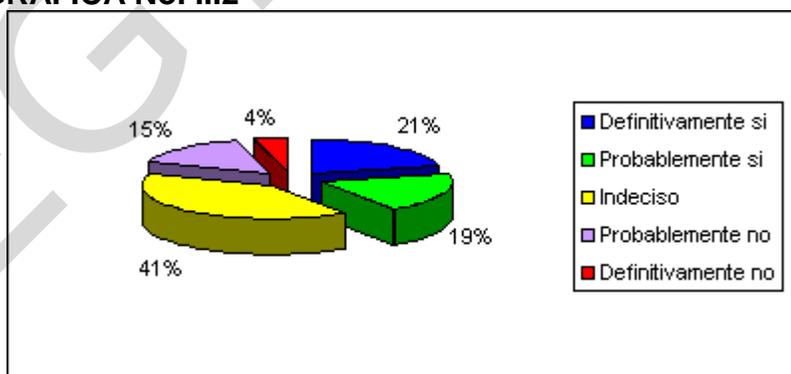
	<u>N</u>	<u>F</u>
Definitivamente si	81	56%
Probablemente si	64	44%
Indeciso	0	0%
Probablemente no	0	0%
Definitivamente no	0	0%
no	<u>0</u>	<u>0%</u>
	145	100%



2.- Satisfacción con la formación en valores, en la carrera administración de empresas de la UNAH-VS

GRAFICA No. II.2

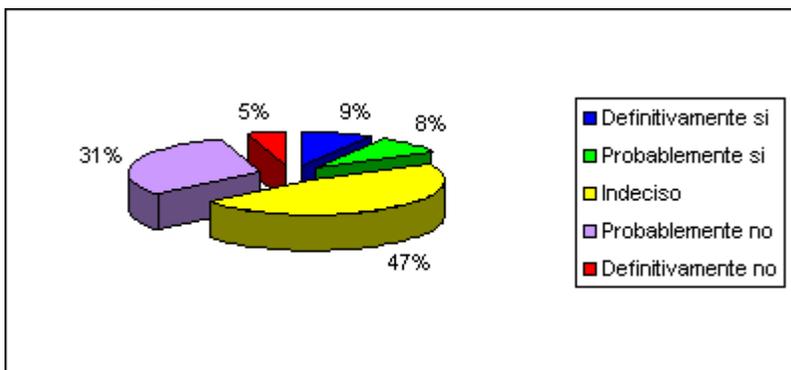
	<u>N</u>	<u>F</u>
Definitivamente si	31	21%
Probablemente si	28	19%
Indeciso	58	41%
Probablemente no	22	15%
Definitivamente no	6	4%
no	<u>6</u>	<u>4%</u>
	145	100%



3.-Proyección de liderazgo en valores en la empresa

GRAFICA No. II.3

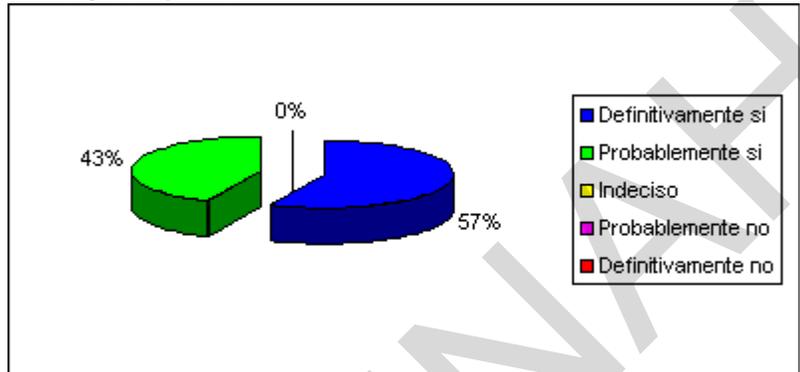
	<u>N</u>	<u>F</u>
Definitivamente si	13	9%
Probablemente si	12	8%
Indeciso	68	47%
Probablemente no	45	31%
Definitivamente no	7	5%
no	<u>7</u>	<u>5%</u>
	145	100%



4.- Influencia de la práctica de los valores proyectados, en las relaciones interpersonales de la empresa.

GRAFICA No. II.4

	<u>N</u>	<u>F</u>
Definitivamente si	82	57%
Probablemente si	63	43%
Indeciso	0	0%
Probablemente no	0	0%
Definitivamente no	0	0%
no	<u>0</u>	<u>0%</u>
	145	100%

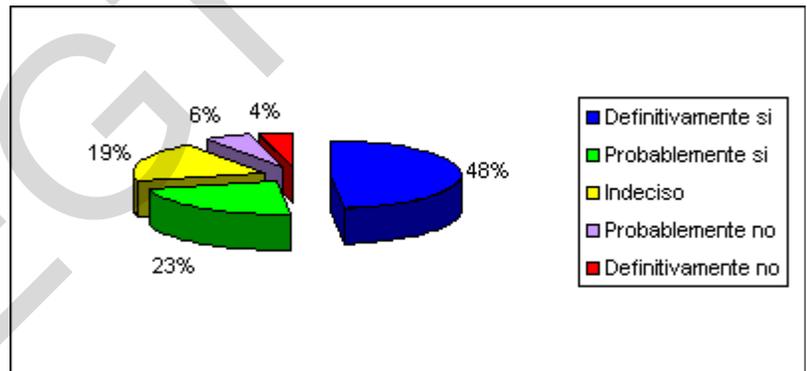


III. RELACIONES HUMANAS

1.- Formación sobre trabajo en equipo

GRAFICA No. III.1

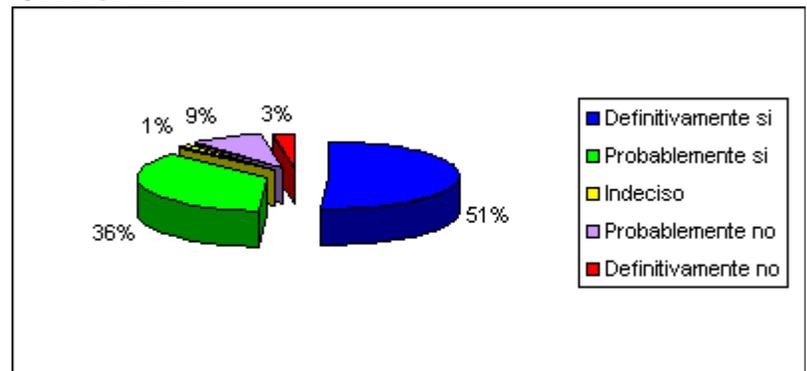
	<u>N</u>	<u>F</u>
Definitivamente si	70	48%
Probablemente si	33	23%
Indeciso	28	19%
Probablemente no	8	6%
Definitivamente no	6	4%
no	<u>6</u>	<u>4%</u>
	145	100%



2.- Formación profesional y su incidencia en los esfuerzos e ingenio de las personas.

GRAFICA No. III.2

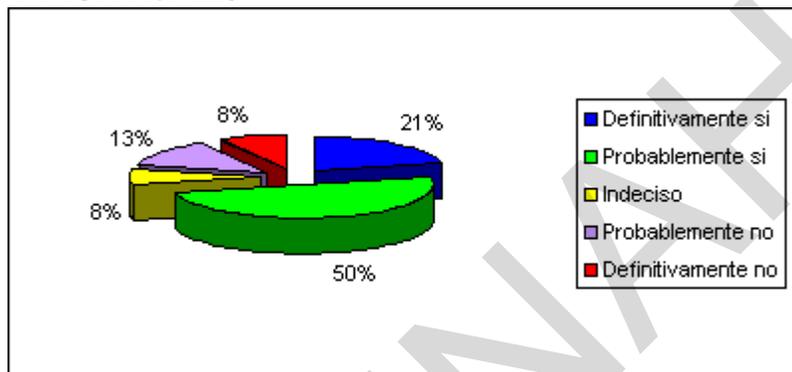
	<u>N</u>	<u>F</u>
Definitivamente si	74	51%
Probablemente si	52	36%
Indeciso	2	1%
Probablemente no	13	9%
Definitivamente no	4	3%
no	<u>4</u>	<u>3%</u>
	145	100%



3.- La efectividad en la comunicación y trato con las demás personas

GRAFICA No. III.3

	<u>N</u>	<u>F</u>
Definitivamente si	31	21%
Probablemente si	72	50%
Indeciso	11	8%
Probablemente no	19	13%
Definitivamente no	<u>12</u>	<u>8%</u>
	145	100%

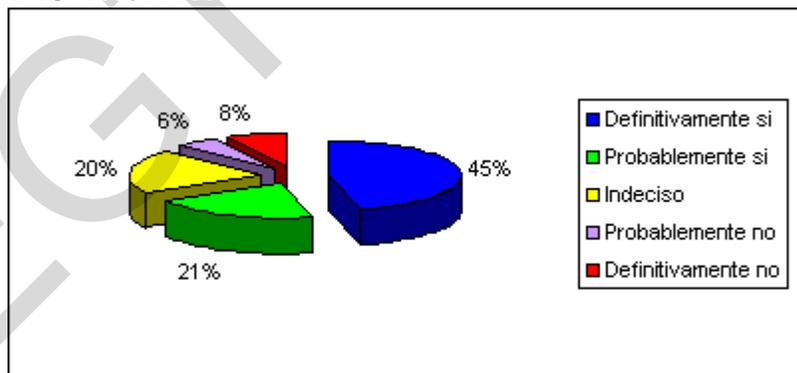


IV. CAPACIDAD DE ADAPTACION A LOS CAMBIOS

1.- La capacidad adquirida en la formación profesional y su respuesta a la situación cambiante del entorno.

GRAFICA No. IV.1

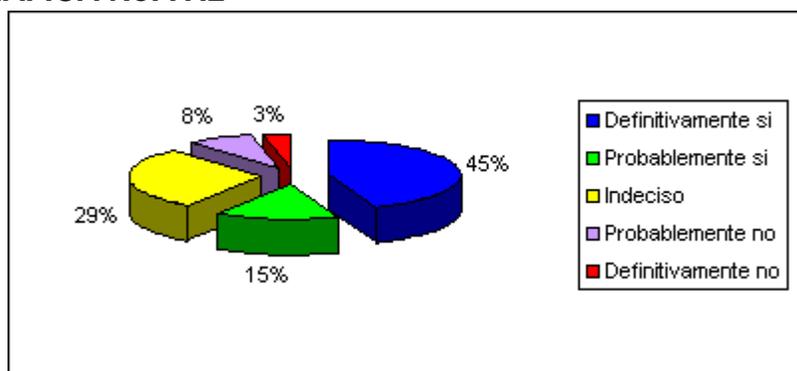
	<u>N</u>	<u>F</u>
Definitivamente si	67	45%
Probablemente si	30	21%
Indeciso	29	20%
Probablemente no	8	6%
Definitivamente no	<u>11</u>	<u>8%</u>
	145	100%



2.- Capacidad de generar el cambio para mejorar la productividad en su labor

GRAFICA No. IV.2

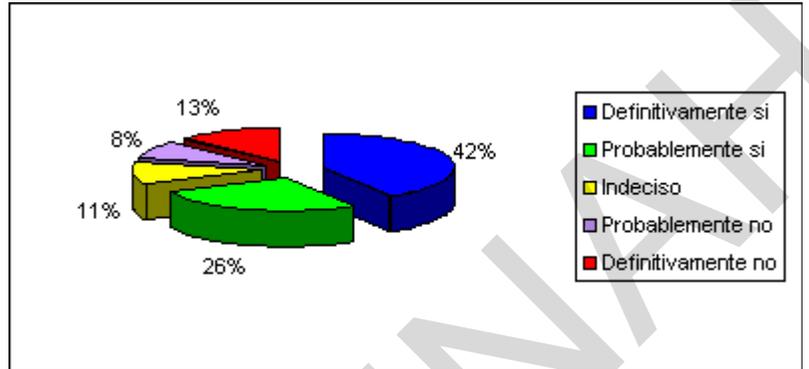
	<u>N</u>	<u>F</u>
Definitivamente si	64	45%
Probablemente si	22	15%
Indeciso	42	29%
Probablemente no	12	8%
Definitivamente no	<u>5</u>	<u>3%</u>
	145	100%



3.- Conocimientos y habilidades para generar cambios en las relaciones de trabajo.

GRAFICA No. IV.3

	<u>N</u>	<u>F</u>
Definitivamente si	60	42%
Probablemente si	38	26%
Indeciso	16	11%
Probablemente no	12	8%
Definitivamente no	<u>19</u>	<u>13%</u>
	145	100%



INSTRUMENTO No. 2

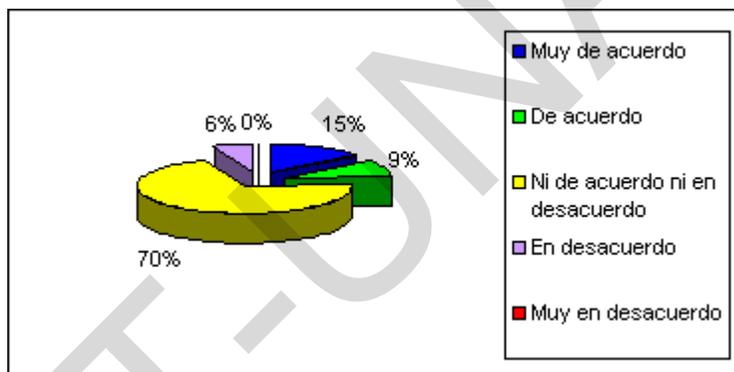
RESULTADOS GRAFICOS SOBRE LA ENCUESTA PARA ESTUDIANTES PROXIMOS A EGRESAR DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNAH-VS

I. METODOLOGIA Y CONTENIDO

1.- Utilización de técnicas variadas de enseñanza que facilitan el aprendizaje.

Grafica I.1

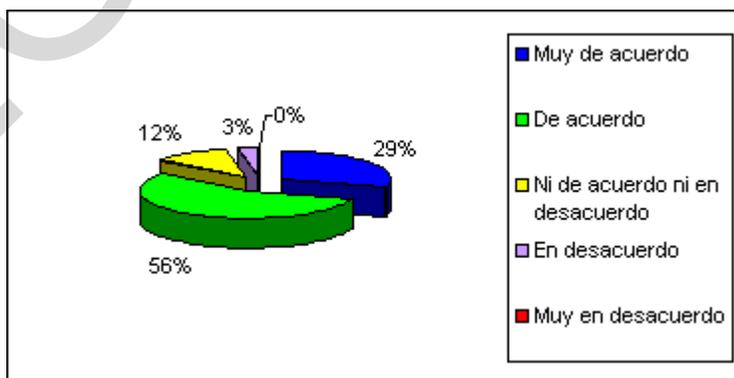
	<u>N</u>	<u>F</u>
Muy de acuerdo	5	15%
De acuerdo	3	9%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	24	49%
En desacuerdo	2	6%
Muy en desacuerdo	<u>0</u>	<u>0%</u>
	34	100%



2.- Predominio de la exposición magistral como estrategia didáctica.

Grafica I.2

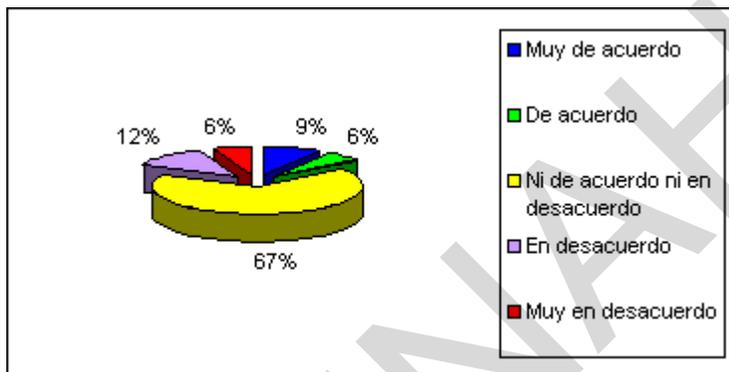
	<u>N</u>	<u>F</u>
Muy de acuerdo	10	29%
De acuerdo	19	56%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	12%
En desacuerdo	1	3%
Muy en desacuerdo	<u>0</u>	<u>0%</u>
	34	100%



3.-Las estrategias didácticas favorecen la participación de los estudiantes.

Grafica I.3

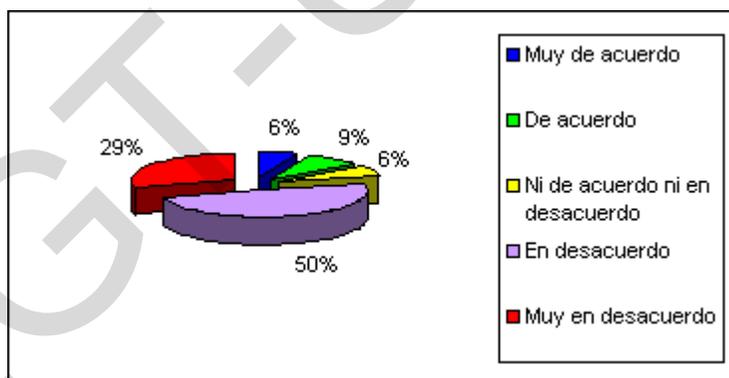
	<u>N</u>	<u>F</u>
Muy de acuerdo	3	9%
De acuerdo	2	6%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	23	68%
En desacuerdo	4	12%
Muy en desacuerdo	<u>2</u>	<u>6%</u>
	34	100%



4.-Las estrategias didácticas utilizadas favorecen la investigación

Grafica I.4

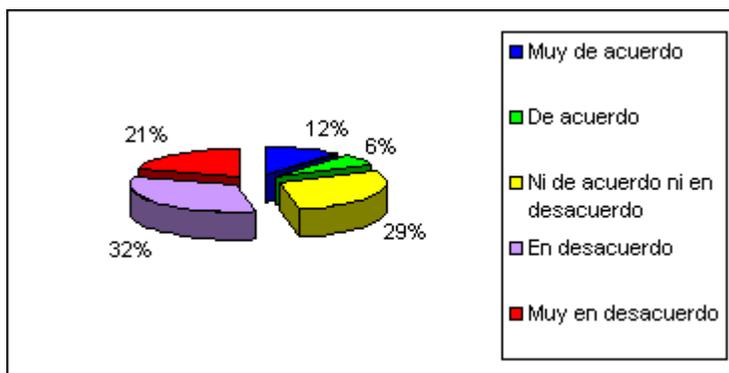
	<u>N</u>	<u>F</u>
Muy de acuerdo	2	6%
De acuerdo	3	9%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	6%
En desacuerdo	17	50%
Muy en desacuerdo	<u>10</u>	<u>29%</u>
	34	100%



5.- Las estrategias didácticas favorecen la capacidad de análisis crítico.

Grafica I.5

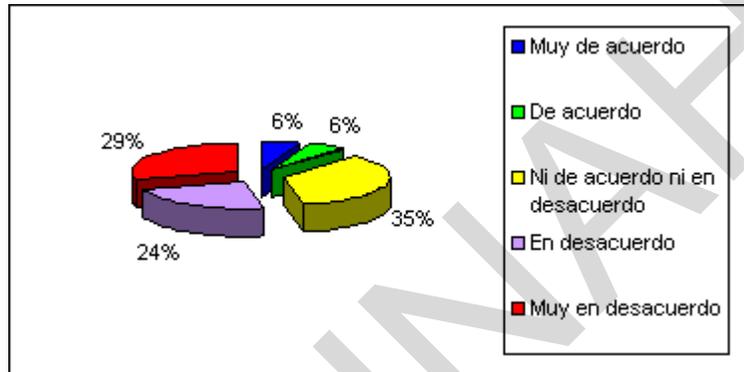
	<u>N</u>	<u>F</u>
Muy de acuerdo	4	12%
De acuerdo	2	6%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	29%
En desacuerdo	11	32%
Muy en desacuerdo	<u>7</u>	<u>21%</u>
	34	100%



6.- La tecnología de la información y comunicación (TIC) como estrategias didácticas.

Grafica I.6

	<u>N</u>	<u>F</u>
Muy de acuerdo	2	6%
De acuerdo	2	6%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	35%
En desacuerdo	8	24%
Muy en desacuerdo	<u>10</u>	<u>29%</u>
	<u>34</u>	<u>100%</u>

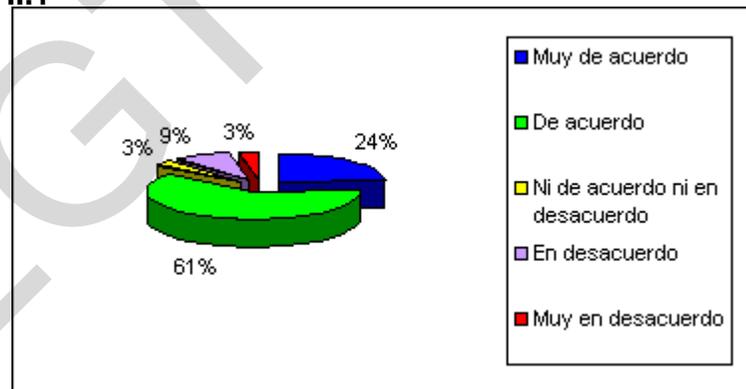


II. CONOCIMIENTO CIENTIFICO

1.-El contenido de las asignaturas es útil y actualizado

Grafica II.1

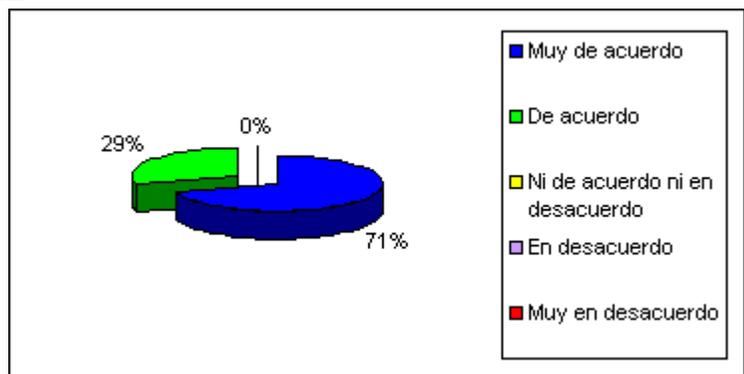
	<u>N</u>	<u>F</u>
Muy de acuerdo	8	24%
De acuerdo	21	61%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	3%
En desacuerdo	3	9%
Muy en desacuerdo	<u>1</u>	<u>3%</u>
	<u>34</u>	<u>100%</u>



2.- El conocimiento y habilidades están sintonizados con el trabajo.

Grafica II.2

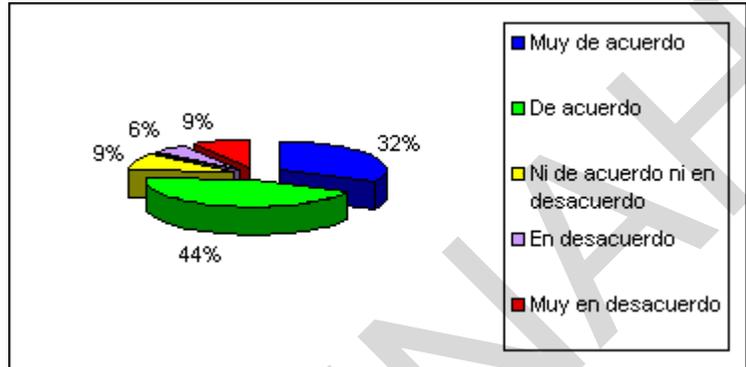
	<u>N</u>	<u>F</u>
Muy de acuerdo	24	71%
De acuerdo	10	29%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	<u>0</u>	<u>0%</u>
	<u>34</u>	<u>100%</u>



3.-El conocimiento y habilidades están en sintonía con la innovación.

Grafica II.3

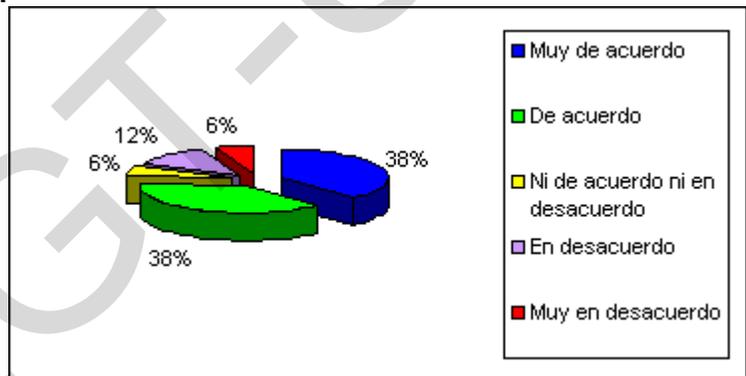
	<u>N</u>	<u>F</u>
Muy de acuerdo	11	32%
De acuerdo	15	44%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	9%
En desacuerdo	2	6%
Muy en desacuerdo	3	9%
	34	100%



4.-Los conocimientos adquiridos responden a la demanda laboral.

Grafica II.4

	<u>N</u>	<u>F</u>
Muy de acuerdo	13	38%
De acuerdo	13	38%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	6%
En desacuerdo	4	12%
Muy en desacuerdo	2	6%
	34	100%

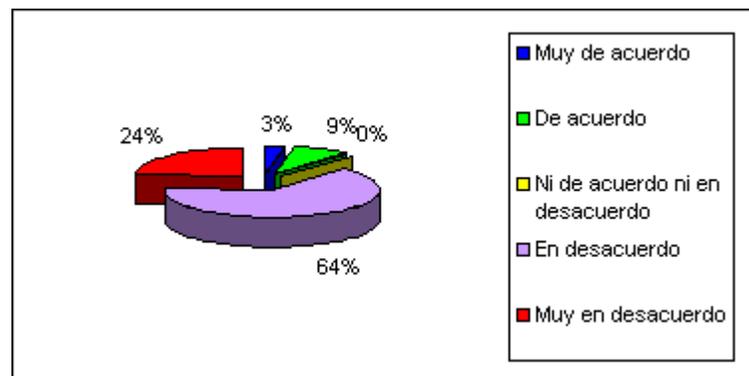


III. PLANES Y PROGRAMAS

1.- Manejo de información sobre los planes de estudios.

Grafica III.1

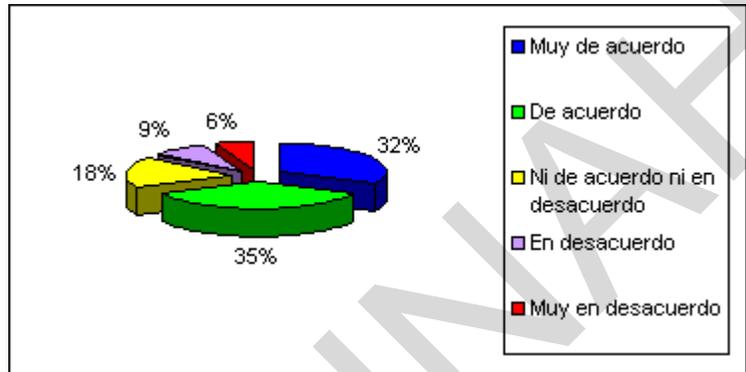
	<u>N</u>	<u>F</u>
Muy de acuerdo	1	3%
De acuerdo	3	9%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	22	64%
Muy en desacuerdo	8	24%
	34	100%



2.- Orientación de los aprendizajes a la adquisición de las habilidades propias de la profesión.

Grafica III.2

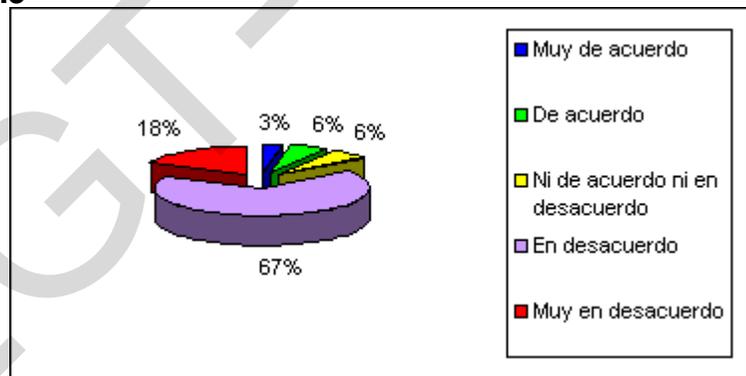
	<u>N</u>	<u>F</u>
Muy de acuerdo	11	32%
De acuerdo	12	35%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	18%
En desacuerdo	3	9%
Muy en desacuerdo	<u>2</u>	<u>6%</u>
	34	100%



3.- Supervisión de la actividad docente en el desarrollo de los programas de estudio.

Grafica III.3

	<u>N</u>	<u>F</u>
Muy de acuerdo	1	3%
De acuerdo	2	6%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	6%
En desacuerdo	23	67%
Muy en desacuerdo	<u>6</u>	<u>18%</u>
	34	100%

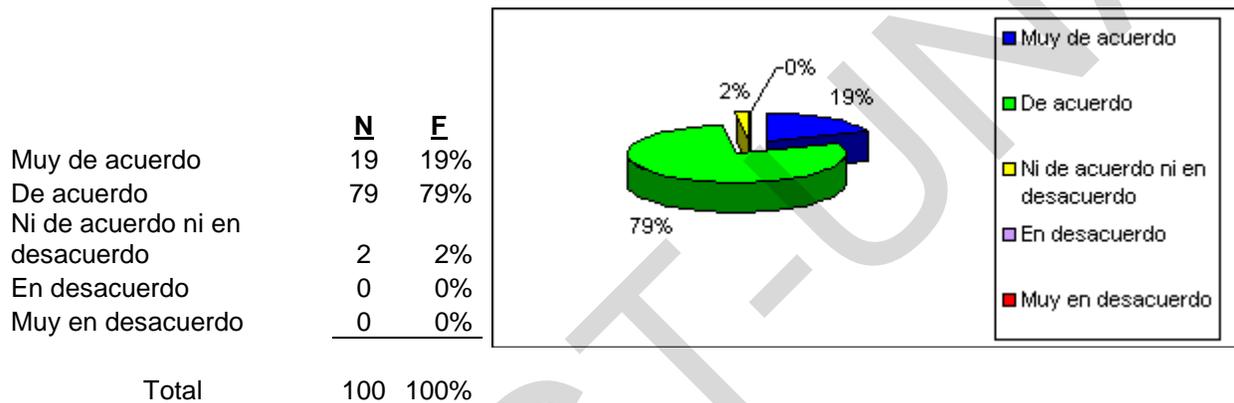


INSTRUMENTO No. 3

RESULTADOS GRAFICOS SOBRE LA ENCUESTA REALIZADA A EMPRESARIOS.

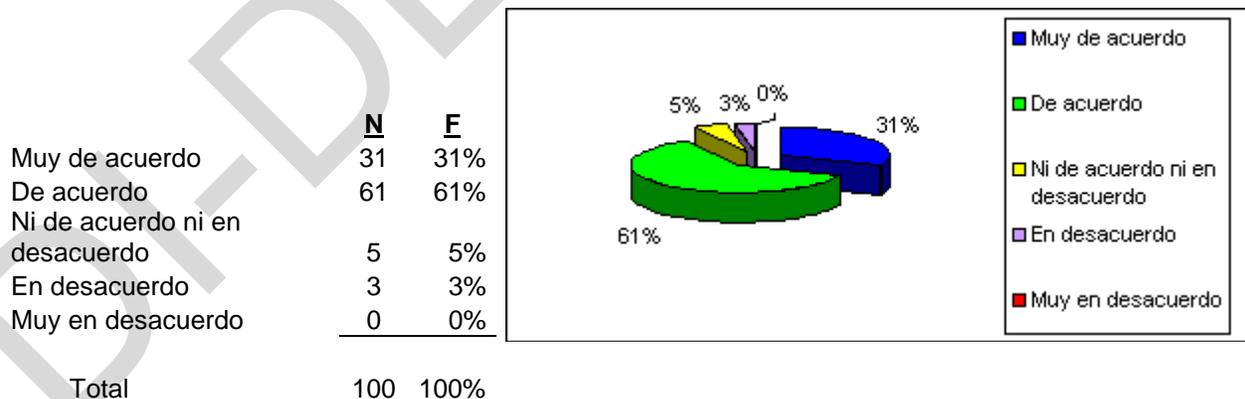
1.-La formación profesional es la adecuada a las necesidades empresariales.

Grafica N°. 1



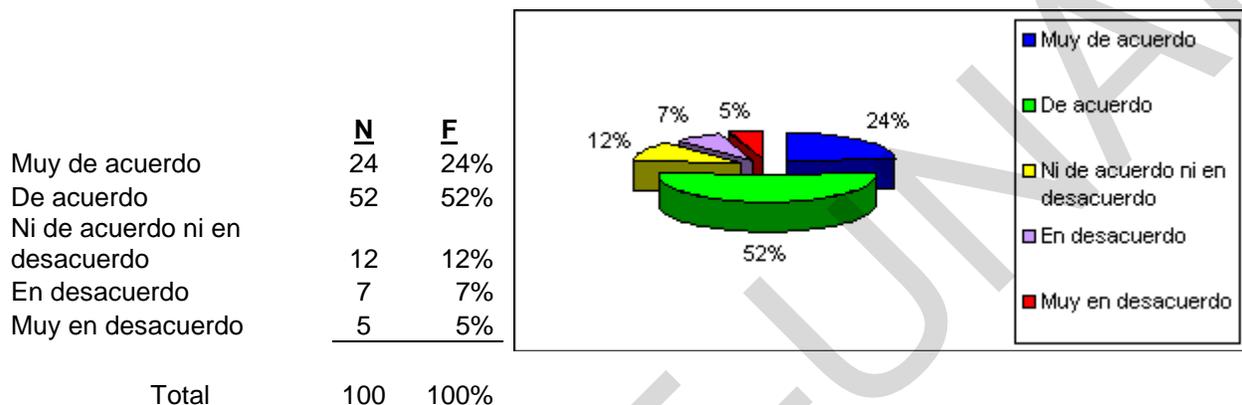
2.-El administrador de empresas tiene la capacidad de análisis y decisión en los procesos de desarrollo de la empresa.

Grafica N°. 2



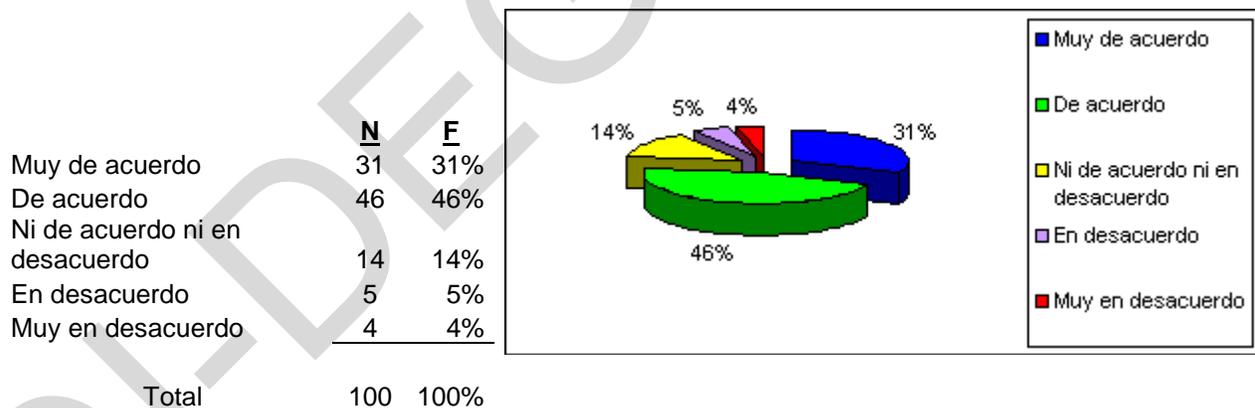
3.-El administrador de empresas utiliza los conceptos teóricos de las ciencias administrativas en la práctica laboral.

Grafica N°. 3



4.-El administrador de empresas posee las habilidades y destrezas para el trabajo en equipo y la adaptación a nuevas culturas.

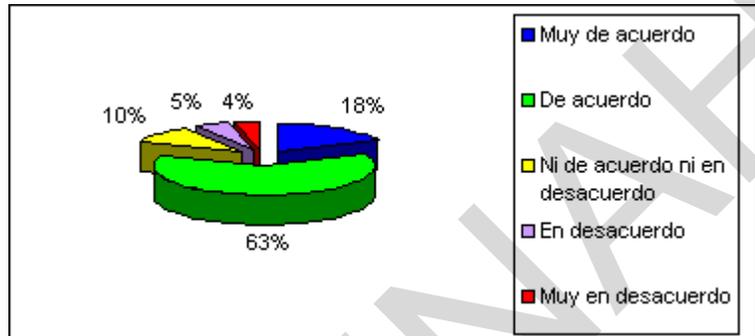
Grafica N°. 4



5.-El administrador de empresas es competente para dirigir organizaciones en ambientes complejos y cambiantes.

Grafica N°. 5

	<u>N</u>	<u>F</u>
Muy de acuerdo	18	18%
De acuerdo	63	63%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	10%
En desacuerdo	5	5%
Muy en desacuerdo	4	4%

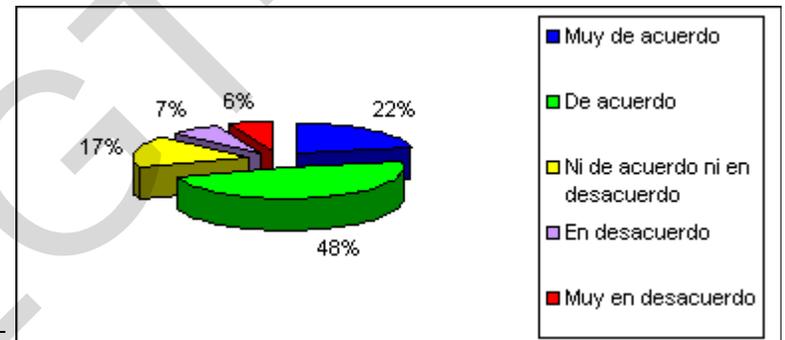


Total 100 100%

6.-El administrador de empresas es capaz de desarrollar nuevas culturas organizacionales.

Grafica N°. 6

	<u>N</u>	<u>F</u>
Muy de acuerdo	22	22%
De acuerdo	48	48%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17	17%
En desacuerdo	7	7%
Muy en desacuerdo	6	6%

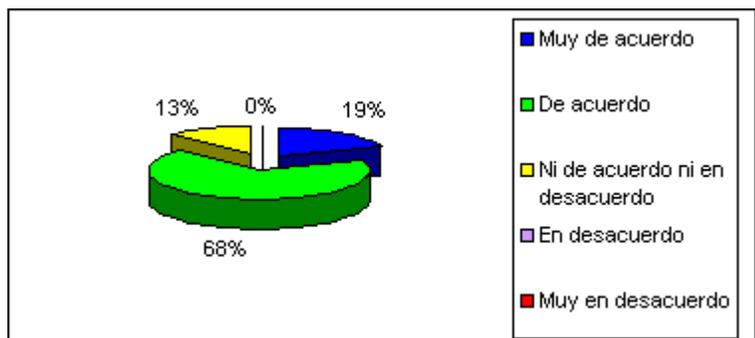


Total 100 100%

7.-El administrador de empresas tiene la capacidad para desempeñarse en cualquier organización de los sectores público y privado.

Grafica N°. 7

	<u>N</u>	<u>F</u>
Muy de acuerdo	19	19%
De acuerdo	68	68%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	13%
En desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	0	0%

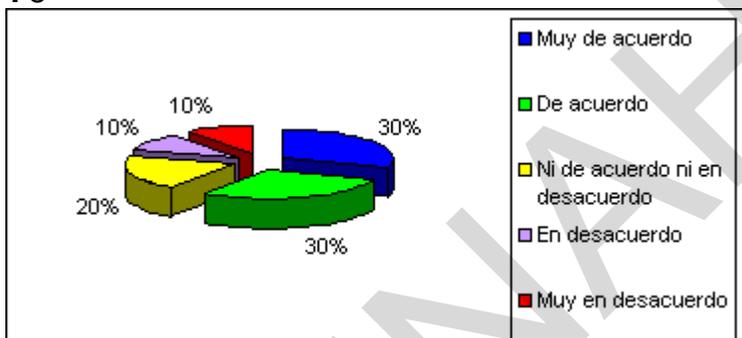


Total 100 100%

8.-El administrador de empresas está preparado y actualizado para hacerle frente a las nuevas dinámicas del mundo laboral.

Grafica N°. 8

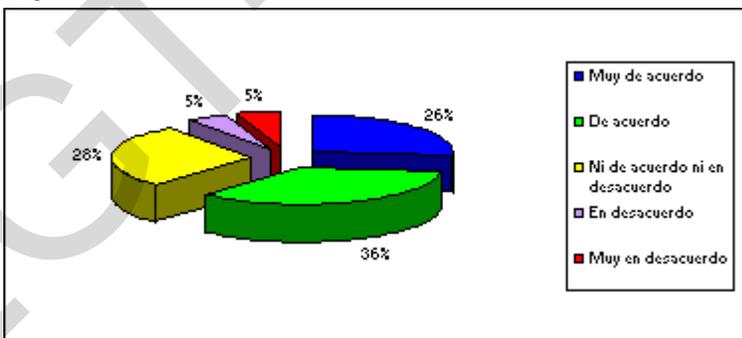
	N	F
Muy de acuerdo	30	30%
De acuerdo	30	30%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20	20%
En desacuerdo	10	10%
Muy en desacuerdo	10	10%
Total	100	100%



9.-El administrador de empresas es capaz de diseñar objetivos, políticas, estrategias y ejecutar acciones orientadas al control y desarrollo sostenible de la empresa.

Grafica N°. 9

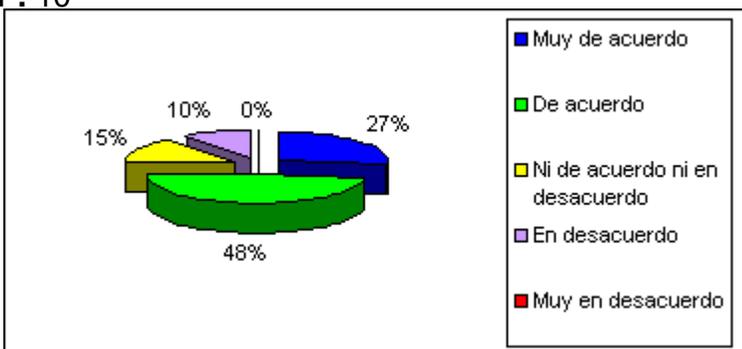
	N	F
Muy de acuerdo	26	26%
De acuerdo	36	36%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	28	28%
En desacuerdo	5	5%
Muy en desacuerdo	5	5%
Total	100	100%



10.- El administrador de empresas es capaz de difundir conocimientos científicos administrativos, técnicos y económicos en las organizaciones.

Grafica N°. 10

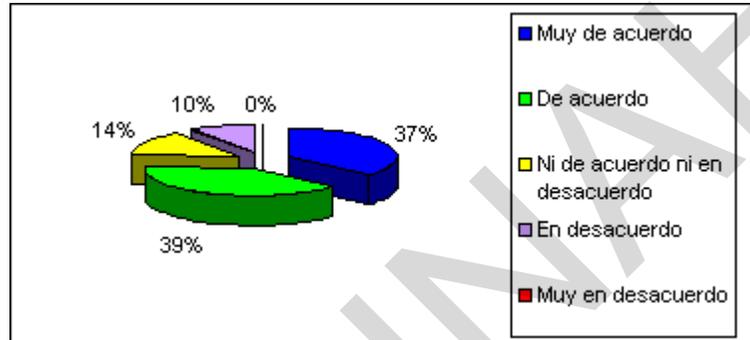
	N	F
Muy de acuerdo	27	27%
De acuerdo	48	48%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	15%
En desacuerdo	10	10%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	100	100%



11.- El administrador de empresas está preparado para crear y gerenciar empresas que tengan como centro al hombre, contribuyendo a la construcción de una sociedad justa y solidaria.

Grafica N°. 11

	<u>N</u>	<u>F</u>
Muy de acuerdo	37	37%
De acuerdo	39	39%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	14%
En desacuerdo	10	10%
Muy en desacuerdo	0	0%

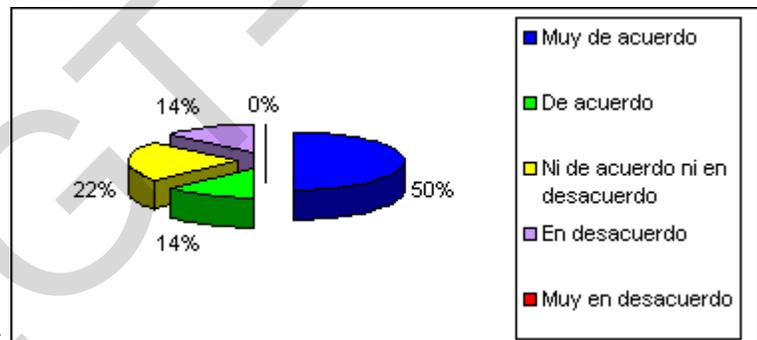


Total 100 100%

12.- El administrador de empresas es un profesional competente de amplia cultura científica.

Grafica N°. 12

	<u>N</u>	<u>F</u>
Muy de acuerdo	50	50%
De acuerdo	14	14%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	22	22%
En desacuerdo	14	14%
Muy en desacuerdo	0	0%

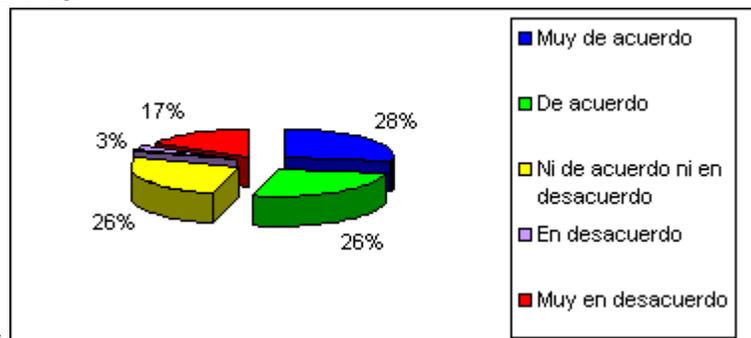


Total 100 100%

13.- El administrador de empresas es un líder creativo, crítico y comprometido con su país.

Grafica N°. 13

	<u>N</u>	<u>F</u>
Muy de acuerdo	28	28%
De acuerdo	26	26%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	26	26%
En desacuerdo	3	3%
Muy en desacuerdo	17	17%

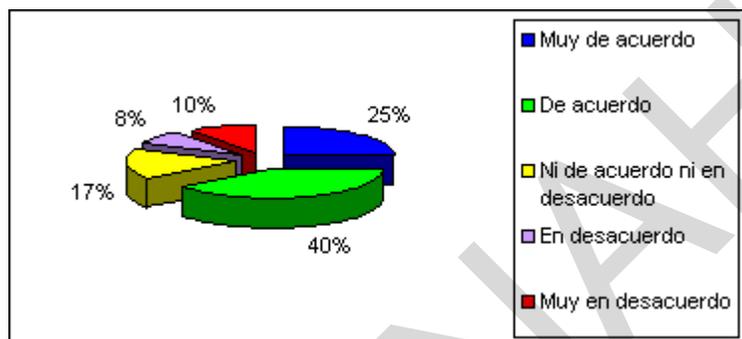


Total 100 100%

14.- El administrador de empresas es un profesional de vocación

Grafica N°. 14

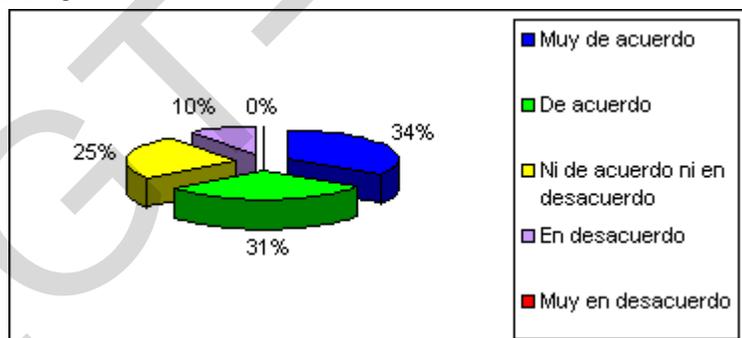
	<u>N</u>	<u>F</u>
Muy de acuerdo	25	25%
De acuerdo	40	40%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17	17%
En desacuerdo	8	8%
Muy en desacuerdo	10	10%
Total	100	100%



15.- El administrador de empresas contribuye al desarrollo de su vida profesional en consonancia con las exigencias del entorno cambiante del país.

Grafica N°. 15

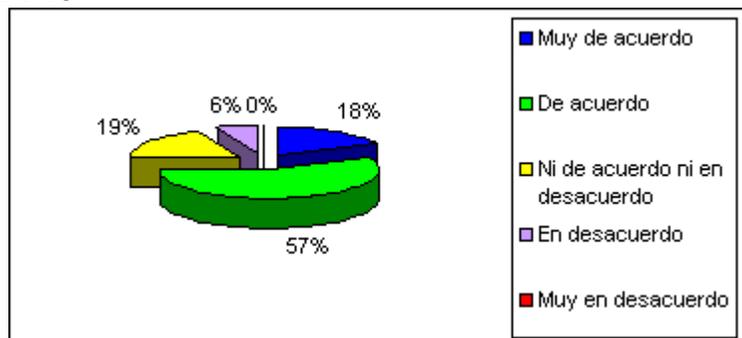
	<u>N</u>	<u>F</u>
Muy de acuerdo	34	34%
De acuerdo	31	31%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	25	25%
En desacuerdo	10	10%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	100	100%



16.- El administrador de empresas genera iniciativas y aporta al manejo administrativo en la empresa.

Grafica N°. 16

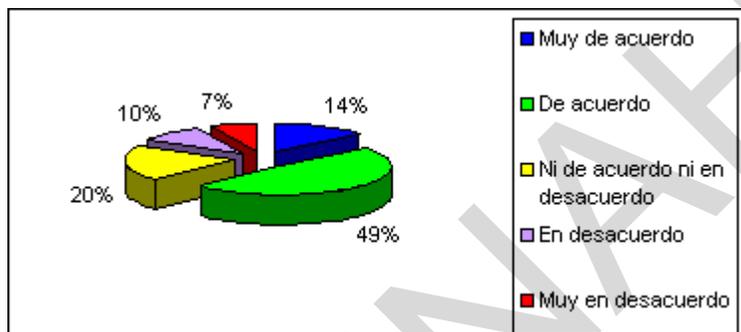
	<u>N</u>	<u>F</u>
Muy de acuerdo	18	18%
De acuerdo	57	57%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19	19%
En desacuerdo	6	6%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	100	100%



17.- El administrador de empresas posee las competencias y aptitudes para integrarse a nuestro sistema social y económico.

Grafica N°. 17

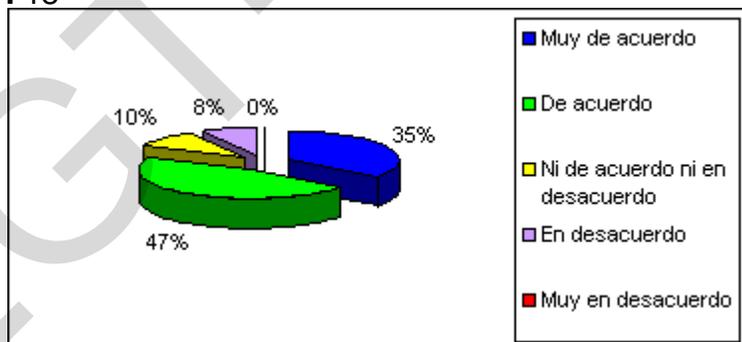
	N	F
Muy de acuerdo	14	14%
De acuerdo	49	49%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20	20%
En desacuerdo	10	10%
Muy en desacuerdo	7	7%
Total	100	100%



18.- El administrador de empresas se distingue como uno de los mejores profesionales en su área, por su formación académica.

Grafica N°. 18

	N	F
Muy de acuerdo	35	35%
De acuerdo	47	47%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	10%
En desacuerdo	8	8%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	100	100%

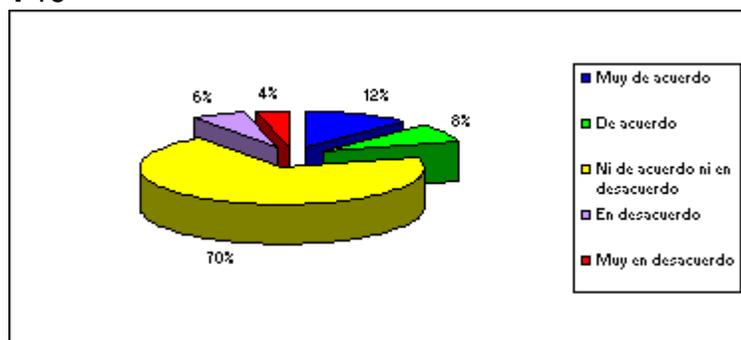


19.- El administrador de empresas esta debidamente formado en valores y ética profesional.

Grafica N°. 19

19.-EMPRESARIOS

	N	F
Muy de acuerdo	12	12%
De acuerdo	8	8%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	70	70%
En desacuerdo	6	6%
Muy en desacuerdo	4	4%
Total	100	100%

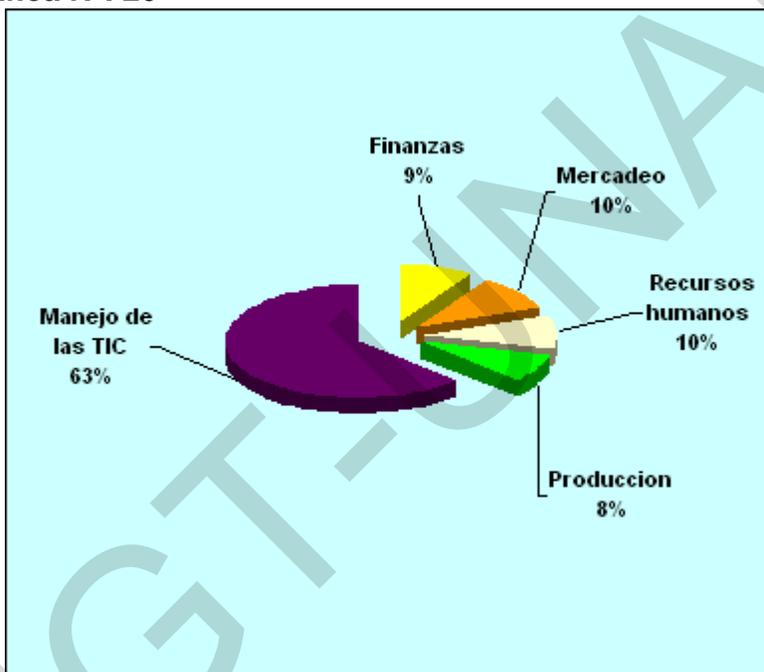


20.- Áreas en que debe fortalecerse al Administrador de empresas según las necesidades empresariales de la región y del país.

Grafica N°. 20

20.-EMPRESARIOS

	N	E
Finanzas	9	9%
Mercadeo	10	10%
Recursos humanos	10	10%
Produccion	8	8%
Manejo de las TIC	63	63%
Total	100	100%

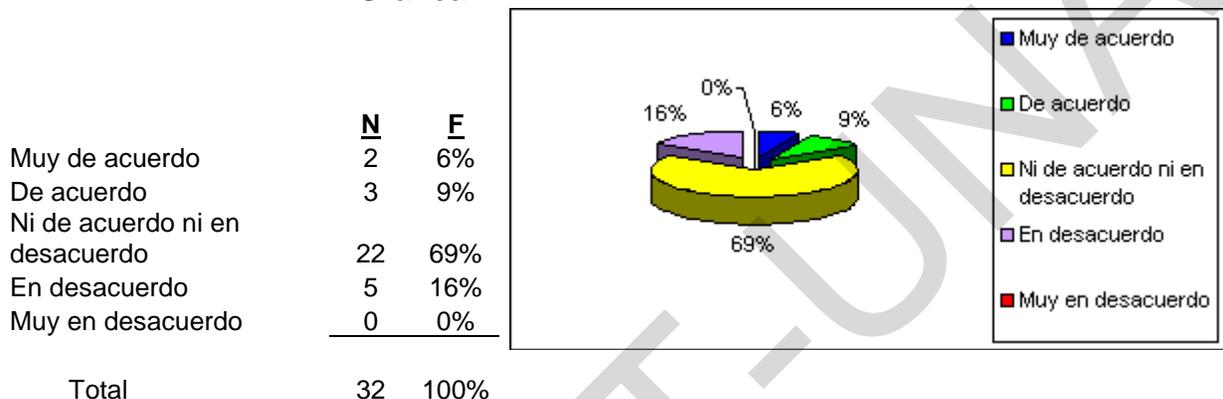


INSTRUMENTO No. 4

RESULTADOS GRAFICOS SOBRE LA ENCUESTA REALIZADA A LOS DOCENTES.

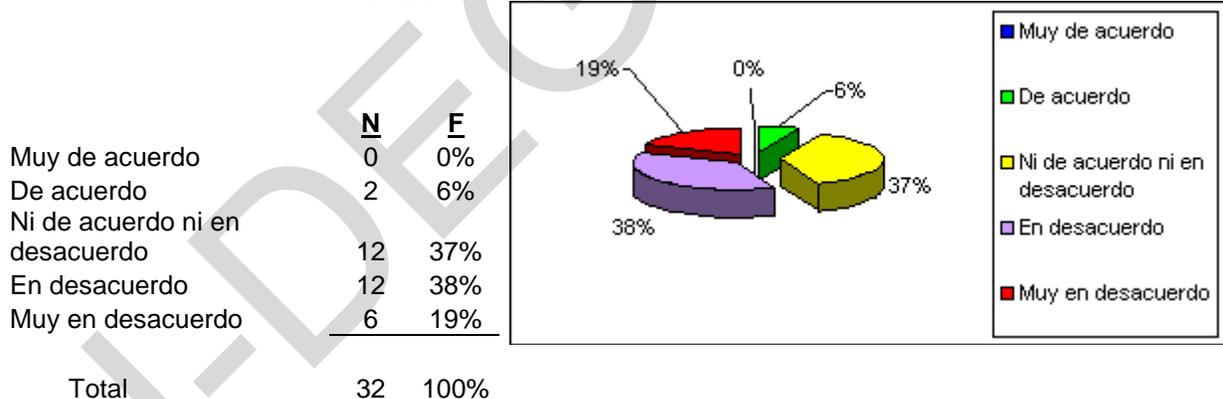
1.-Promoción, generación y divulgación del conocimiento en las ciencias administrativas, mediante la investigación científica.

Grafica N°. 1



2.-Difusión en la labor académica de los valores culturales de la sociedad.

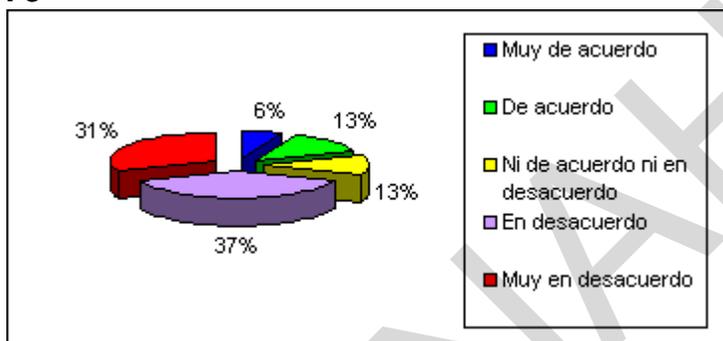
Grafica N°. 2



3.-La formación como docente, aunque ya se tenga una en su área específica.

Grafica N°. 3

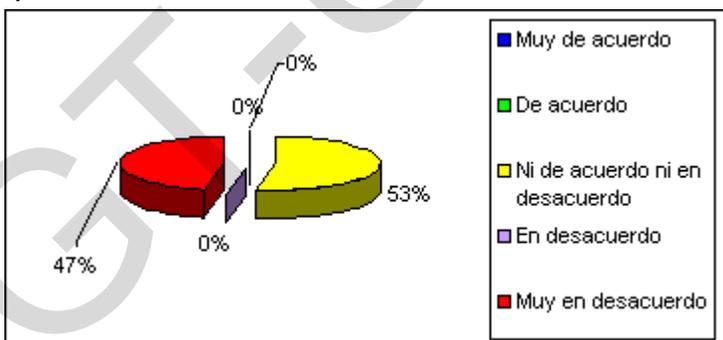
	N	F
Muy de acuerdo	2	6%
De acuerdo	4	13%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	13%
En desacuerdo	12	37%
Muy en desacuerdo	10	31%
Total	32	100%



4.-Utilización de métodos educativos innovadores, que fomentan competencias para el análisis creativo y crítico, la reflexión independiente y el trabajo en grupos.

Grafica N°. 4

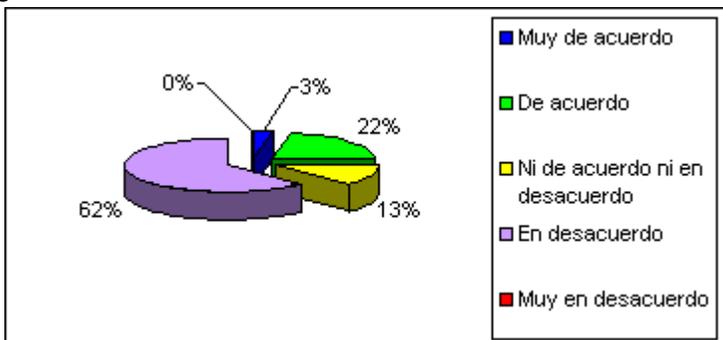
	N	F
Muy de acuerdo	0	0%
De acuerdo	17	53%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	15	47%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	32	100%



5.-Las tecnologías de la Información y las comunicaciones con fines educativos.

Grafica N°. 5

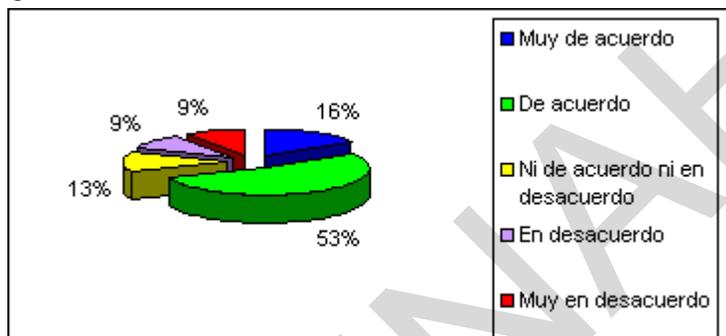
	N	F
Muy de acuerdo	1	3%
De acuerdo	7	22%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	13%
En desacuerdo	20	62%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	32	100%



6.-Evaluación de la capacidad de comprensión y las aptitudes de trabajo práctico y en grupo de los estudiantes.

Grafica N°. 6

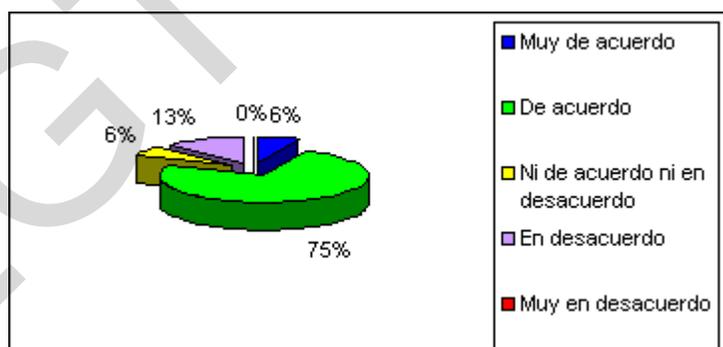
	<u>N</u>	<u>F</u>
Muy de acuerdo	5	16%
De acuerdo	17	53%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	13%
En desacuerdo	3	9%
Muy en desacuerdo	3	9%
Total	32	100%



7.- Con el cambio de la relación autoritaria del profesor hacia el alumno, hay una democratización en la enseñanza.

Grafica N°. 7

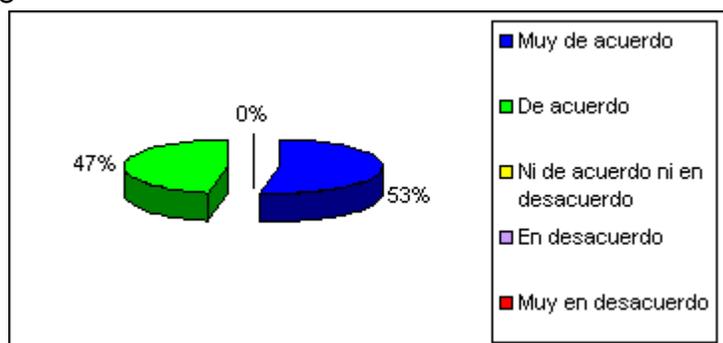
	<u>N</u>	<u>F</u>
Muy de acuerdo	2	6%
De acuerdo	24	75%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	6%
En desacuerdo	4	13%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	32	100%



8.- Se propicia en el alumno, la responsabilidad por su propio aprendizaje.

Grafica N°. 8

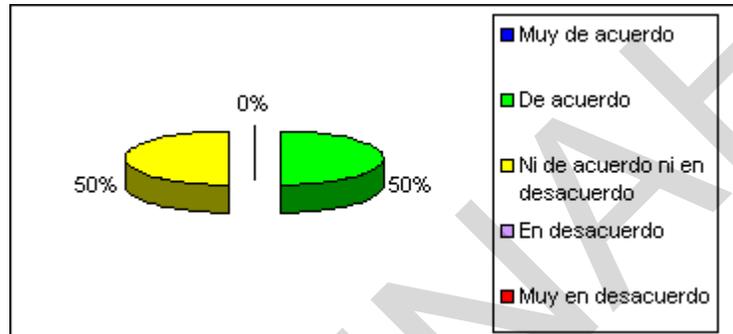
	<u>N</u>	<u>F</u>
Muy de acuerdo	17	53%
De acuerdo	15	47%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	32	100%



9.- El docente asume el papel de facilitador, comunicador y guía del alumno.

Grafica N°. 9

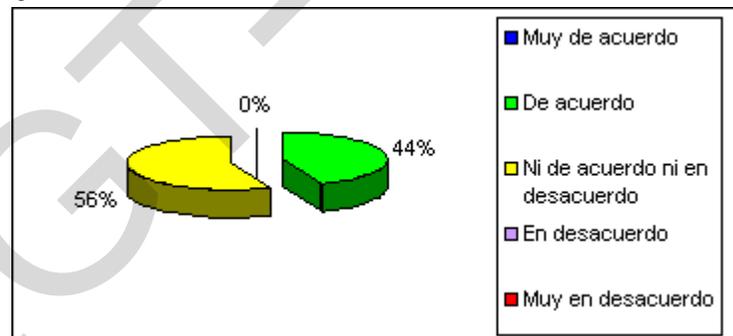
	N	F
Muy de acuerdo	0	0%
De acuerdo	16	50%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	50%
En desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	32	100%



10.- Elaboración y práctica de la planificación pedagógica.

Grafica N°. 10

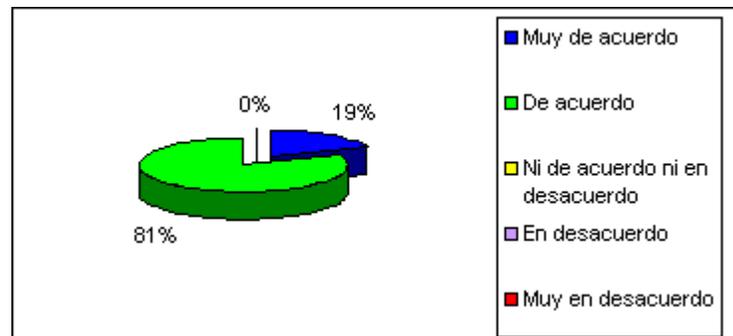
	N	F
Muy de acuerdo	0	0%
De acuerdo	14	44%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	56%
En desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	32	100%



11- Seguridad y claridad en los objetivos del proceso enseñanza-aprendizaje.

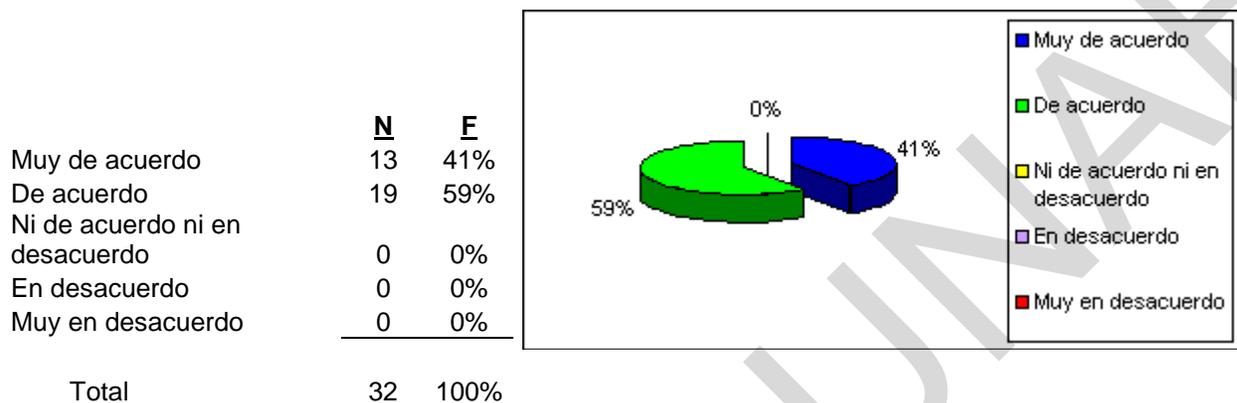
Grafica N°. 11

	N	F
Muy de acuerdo	6	19%
De acuerdo	26	81%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	32	100%



12.-Los resultados obtenidos a través de proyectos de investigación, ponencias, eventos académicos, participación en cursos y seminarios, los incorpora a la docencia, de tal manera que contribuyan al mejoramiento de la calidad académica.

Grafica N°. 12



INSTRUMENTO No. 5

RESULTADOS DE LA ENTREVISTA PARA AUTORIDADES DE LA CARRERA.

DATOS GENERALES

Puesto que ocupa.: JEFE DE LA CARRERA

Antigüedad en el puesto: 2 años

No. de docentes en la carrera: 32

1.-¿Se realiza supervisión del desempeño de los docentes de la carrera de administración de empresas?

R/= NO

2.- ¿Que control de supervisión del desempeño de los docentes utilizan?

R/= Solo hay una lista de asistencia para que firmen (Diario pedagógico)

3.- ¿Presentan los docentes su programación de actividades y jornalización respectiva al inicio de cada período académico?

R/= Casi un la mitad de los docentes presentan su programación

4.- ¿Considera que la metodología utilizada por los docentes en el aula de clase es la adecuada para el aprendizaje efectivo?

R/= Como no hay una supervisión, se confía en que todos son capaces, y que utilizan la metodología que mas crean conveniente.

5.-Haga un comentario acerca de la preparación pedagógica de los docentes de la carrera de administración de empresas.

R/= Cerca del 87% de los maestros, no tienen prepararon pedagógica

6.-¿Como califica la comunicación estudiante-autoridad en la carrera de administración de empresas?.

R/= Muy buena

7.-¿De qué recursos se dispone para el desarrollo de la labor docente?

R/= De aulas, pizarras, marcadores acrílicos y pupitres sin tecnología de punta

8.-¿Se realiza un proceso de evaluación de los docentes?.

R/= escasamente

9.- ¿Qué aspectos considera deben mejorar los docentes para elevar la calidad académica de la carrera?

R/= Su preparación pedagógica

10.- ¿Brinda el docente atención o asesoría extra clase al estudiante?

R/= si

11.- ¿Qué apoyo tiene de las autoridades de la UNAH-VS para llevar a cabo los planes de desarrollo de la carrera?

R/= Es poco el apoyo que se recibe, como ser la poca logística, y el personal con poca o casi nada de preparación pedagógica

12.-¿Cómo califica usted, en la actualidad, la calidad del egresado de la carrera de administración de empresas?.

R/= Muy Buena

13.- ¿Se les da un seguimiento a los egresados, con el fin de evaluar y conocer el impacto en la sociedad?

R/= No

14.-¿Se promueve el desarrollo de las competencias profesionales de los docentes como una de las vías para encaminar las acciones en pos de la eficiencia y la calidad de la educación?

R/= Si, se hace la excitativa, y algunos de ellos se actualizan con recursos propios

15.-¿Los planes de estudio de la carrera se han actualizado en los últimos tres años?

R/= Si

16.-¿Se han considerado las sugerencias de los egresados de la carrera y de los empresarios (empleadores) para la elaboración de los planes de estudio?.

R/= Siempre se hacen algunas propuestas para los planes de estudio en donde se incluyen las sugerencias de los egresados de la carrera y de los empresarios (empleadores) pero no son tomadas en consideración ya que estos planes son elaborados en UNAH Tegucigalpa y son remitidos a San Pedro Sula para su cumplimiento.

ENTREVISTA PARA AUTORIDADES DE LA CARRERA.

DATOS GENERALES

Puesto que ocupa: COORDINADOR DE LA CARRERA

Antigüedad en el puesto: 1.5 años

No. de docentes en la carrera: 32

1.-¿Se realiza supervisión del desempeño de los docentes de la carrera de administración de empresas?

R=/ No, ya que se respeta la libertad de cátedra.

2.- ¿Que control de supervisión del desempeño de los docentes utilizan?

R=/ Como no se realiza supervisión, entonces solamente se confía en la responsabilidad, puntualidad y en el conocimiento que posee el docente

3.- ¿Presentan los docentes su programación de actividades y jornalización respectiva al inicio de cada período académico?

R=/ Quizá un 45% del total de docentes de la carrera

4.- ¿Considera que la metodología utilizada por los docentes en el aula de clase es la adecuada para el aprendizaje efectivo?

R=/ Estamos concientes de que una gran mayoría de ellos carece de la preparación pedagógica, por lo que las clases magistrales siguen predominando en el aula

5.-Haga un comentario acerca de la preparación pedagógica de los docentes de la carrera de administración de empresas.

R=/ 4 de ellos terminaron su maestría en educación superior, 2 han recibido cursos pedagógicos.

6.-¿Como califica la comunicación estudiante-autoridad en la carrera de administración de empresas?.

R=/ Excelente

7.-¿De qué recursos se dispone para el desarrollo de la labor docente?

R/= Solo lo básico: Aulas, pizarras, marcadores, y los profesores

8.-¿Se realiza un proceso de evaluación de los docentes?.

R/= si, pero aproximadamente cada 6 o 7 años

9.- ¿Qué aspectos considera deben mejorar los docentes para elevar la calidad académica de la carrera?

R/= Su preparación didáctica pedagógica

10.- ¿Brinda el docente atención o asesoría extra clase al estudiante?

R/= en un 80% si

11.- ¿Qué apoyo tiene de las autoridades de la UNAH-VS para llevar a cabo los planes de desarrollo de la carrera?

R/= si, tenemos apoyo, pero no todo el que necesitamos, la centralización del centro nos afecta.

12.-¿Cómo califica usted, en la actualidad, la calidad del egresado de la carrera de administración de empresas?.

R/= Muy Buena

13.- ¿Se les da un seguimiento a los egresados, con el fin de evaluar y conocer el impacto en la sociedad?

R/= En realidad no

14.-¿Se promueve el desarrollo de las competencias profesionales de los docentes como una de las vías para encaminar las acciones en pos de la eficiencia y la calidad de la educación?

R/= Si, se hace

15.-¿Los planes de estudio de la carrera se han actualizado en los últimos tres años?

R/= Si, se han hecho algunas modificaciones, pero no totalmente.

16.-¿Se han considerado las sugerencias de los egresados de la carrera y de los empresarios (empleadores) para la elaboración de los planes de estudio?.

R/= Los planes de estudio son elaborados y aprobados en UNAH Tegucigalpa, por lo que aquí en San Pedro Sula solo nos queda recibirlos y ejecutarlos

ANEXO 10
EL APORTE

UDI-DEGT-UNAH

PROPUESTA

La propuesta comprende un programa de capacitación profesional dirigido a los docentes de la carrera de administración de empresas de la UNAH-VS que son los guías, orientadores, conductores o facilitadores en el proceso aprendizaje-enseñanza, con miras a inculcar y ejemplificar los valores y principios éticos en el estudiante; y un programa de seguimiento y evaluación a la formación en valores en el proceso educativo guiado por los docentes de la carrera de administración de empresas de la UNAH-VS.

PROGRAMA DE CAPACITACION PROFESIONAL

“EDUCACION EN VALORES “

Estructura

1. Introducción
2. Fundamentación
3. Problema Principal
4. Objetivo General
5. Objetivos Específicos
6. Contenidos
7. Metodología de trabajo

INTRODUCCION

Las instituciones de educación superior forman ciudadanos que desarrollan un papel clave en la sociedad, como profesionales con responsabilidades en la toma de decisiones tanto en el ámbito público como en el privado. Introducir elementos de educación en valores y de ética profesional es importante para concienciar a los estudiantes sobre el valor social del ejercicio profesional. En la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI se plantea lo siguiente: “*Las instituciones*

de Educación Superior deben formar a los estudiantes para que se conviertan en ciudadanos bien informados y profundamente motivados, provistos de un sentido crítico y capaces de analizar los problemas, buscar soluciones para los que se planteen a la sociedad, aplicar éstas y asumir responsabilidades sociales.” Y también esto: “Un elemento esencial para las instituciones de Enseñanza Superior es una enérgica política de formación o capacitación del personal docente. Se deberían establecer directrices claras sobre los docentes de la Educación Superior, que deberían ocuparse sobre todo, hoy en día, de enseñar a sus alumnos a aprender y a tomar iniciativas dentro del marco de los valores y ética profesional que competen, y no a ser, únicamente, pozos de ciencia.”

FUNDAMENTACION

Toda sociedad progresista lucha por la formación integral de las presentes y futuras generaciones. Para lograr este objetivo, es necesario que los educadores posean una buena preparación docente, metodológica y científica, pero mucho más importante es, un sistema de valores que guíe sus acciones. Por tanto es necesario trabajar primero con el cuerpo de docentes para lograr una estrategia integral de formación de valores para que después participen, se impliquen y comprometan los alumnos.

De la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras en el Valle de Sula (UNAH-VS), anualmente egresa en promedio 110 estudiantes y se gradúan entre 60 a 90 nuevos profesionales con deficiencia en la formación en valores pertinentes, por lo que no llenan las exigencias de la sociedad.

La sociedad necesita de un desarrollo armónico e integral de la personalidad de todos los individuos, el cual incluye un sistema de valores elevados.

PROBLEMA PRINCIPAL

Existe falta de claridad en los docentes de la carrera de administración de empresas de la UNAH-VS, sobre la teoría y metodología de la educación en valores expresadas en la permanencia del estilo expositivo de la interacción en el aula, la poca reflexión personal y colectiva que se promueve y la ausencia o debilidad en algunos contenidos de formación planteados, así como poco uso de materiales de apoyo; existe también poco conocimiento de la realidad por parte de los estudiantes, falta de reflexión y razonamiento para la toma de decisiones y la presencia de situaciones difíciles de falta de afecto y violencia en sus entornos cercanos. Ante estas evidencias se hace necesario proponer una capacitación en valores y ética profesional mediante un programa que permita atender las situaciones encontradas, formar al educador para la clarificación de las implicaciones teóricas y metodológicas de la educación en valores y apoyar el acceso a materiales didácticos que permitan ampliar la educación en valores que se espera promover.

OBJETIVOS.

GENERAL.

- Potenciar la calidad total en el proceso aprendizaje-enseñanza de la carrera de Administración de Empresas de la UNAH-VS mediante la integración de la formación en valores y ética profesional, para lograr en el estudiante la conformación e integración sistémica coherente de conocimientos y valores, que le sirva de sustento profesional para la comprensión de la realidad y su transformación.

ESPECIFICOS.

- Potenciar en el docente los conocimientos sobre los temas propuestos en el programa.
- Desarrollar en el docente, la capacidad de formación en valores y ética profesional, a través de un programa de capacitación tal, que permita insertarlos en el proceso aprendizaje-enseñanza para la formación integral del futuro profesional como sujeto de su desarrollo social, personal y profesional como lo demanda la sociedad.

CONTENIDOS

SEMINARIO TALLER

I UNIDAD

LA PROBLEMÁTICA DEL ENTORNO ACTUAL EN:

- La universidad en un mundo cambiante
- Los valores profesionales y la exigencia social
- Los valores y sentimientos propios del hombre como ser social.
- Relaciones sociales

II UNIDAD

FORMACIÓN DE VALORES EN EL CONTEXTO UNIVERSITARIO

- La educación y formación de valores
- La ética profesional
- La ética laboral
- Integración de la dimensión ética en la formación universitaria
- Necesidad de un cambio de cultura docente en la universidad
- El docente universitario, un modelo educativo para sus estudiantes

III UNIDAD

EL ADMINISTRADOR DE EMPRESAS Y LA RESPONSABILIDAD PROFESIONAL

- Las cualidades y valores deseados para el egresado de administración de empresas.
- Cultura y pertinencia del profesional
- Conducta moral
- Competencia profesional
- Formación humanista

IV UNIDAD

LA TAREA DOCENTE

- Vinculación del estudiante con su objeto de aprendizaje
- Desarrollo de la personalidad profesional
- Desarrollo del pensamiento teórico
- Formulación y solución de problemas
- La emisión de juicios de carácter ético y técnico.
- La educación de la responsabilidad profesional
- La autoevaluación

V UNIDAD

TALLER FINAL

- Elaboración del diagnóstico de los factores que intervienen en el acto ético-administrador
- Elaboración del diagnóstico de las deficiencias en algunas de las determinantes de la conducta ética.
- Elaboración de una estrategia que permita al docente intervenir de forma acertada en el proceso educativo de los futuros egresados de Administración de Empresas.
- Elaboración de reportes que permitan vigilar medir y evaluar el proceso de formación en valores en los estudiantes.

METODOLOGIA DE TRABAJO

Entre las técnicas a utilizar se destacan la técnica de la rejilla, la simulación de situaciones profesionales en juego de roles para la exposición de resultados de trabajos realizados en equipo; la discusión-conferencia en la que los participantes preparan también en equipo, partes de los contenidos de un tema y los exponen a sus compañeros y al facilitador; exposiciones dialogadas por parte del facilitador; debate, lecturas dirigidas y para finalizar, un taller que asegure la adquisición de los conocimientos en el seminario.

El contenido del seminario consta de cinco unidades, enriquecidas con la sustancia misma de la formación en valores y que están diseñadas para desarrollarse cada una de ellos, en un día de ocho (8) horas cada día. El tiempo total será de 6 días (48 horas). Se propone que se utilice días consecutivos en un horario de 8:00 AM a 12:00 M y de 1:30 PM a 5:30 PM.

La coordinación de este evento, girará bajo la responsabilidad del autor de este trabajo. El personal responsable de conducir u orientar en las temáticas, serán docentes de la UNAH-VS con posgrado en Educación Superior (maestría o doctorado) o su equivalente, preferiblemente con experiencia y conocedoras de la formación en valores.

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE HONDURAS
EN EL VALLE DE SULA UNAH-VS
MAESTRIA EN EDUCACION SUPERIOR**

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL “LA EDUCACION EN VALORES
“ DIRIGIDO A LOS DOCENTES DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS DE LA UNAH-VS

Coordinación y Ejecución General: Departamento de Administración Empresas
UNAH-VS

Responsable de Ejecución: Lic. Freddy Ramón Martínez M. y asistentes

Dirigido a: Docentes de la Carrera de Administración de
Empresas

Periodo de Ejecución: Inicio de cada año

Duración: 6 días consecutivos de 8 horas cada día

OBJETIVOS

GENERAL.

- Potenciar la calidad total en el proceso aprendizaje-enseñanza de la carrera de Administración de Empresas de la UNAH-VS mediante la integración de la formación en valores y ética profesional, para lograr en el estudiante la conformación e integración sistémica coherente de conocimientos y valores, que le sirva de sustento profesional para la comprensión de la realidad y su transformación.

ESPECIFICOS.

- Potenciar en el docente los conocimientos sobre los temas propuestos en el programa.
- Desarrollar en el docente, la capacidad de formación en valores y ética profesional, a través de un programa de capacitación tal, que permita insertarlos en el proceso aprendizaje-enseñanza de cada asignatura, para la formación integral del futuro profesional como sujeto de su desarrollo social, personal y profesional como lo demanda la sociedad.

METODOLOGIA

Entre las técnicas a utilizar se destacan la técnica de la rejilla, la simulación de situaciones profesionales en juego de roles para la exposición de resultados de trabajos realizados en equipo; la discusión-conferencia en la que los participantes preparan también en equipo, partes de los contenidos de un tema y los exponen a sus compañeros y al facilitador; exposiciones dialogadas por parte del facilitador; debate, lecturas dirigidas y para finalizar, un taller que asegure la adquisición de los conocimientos en el seminario.

El contenido del seminario consta de cinco unidades, enriquecidas con la sustancia misma de la formación en valores y que están diseñados para desarrollarse cada uno de ellos, en dos días de ocho (8) horas cada día. El tiempo total será de 6 días (48 horas). Se propone que se utilice días consecutivos en un horario de 8:00 AM a 12:00 M y de 1:30 PM a 5:30 PM.

La coordinación de este evento, girará bajo la responsabilidad del autor de este trabajo. El personal responsable de conducir u orientar en las temáticas, serán docentes de la UNAH-VS con posgrado en Educación Superior (maestría o doctorado) o su equivalente, preferiblemente con experiencia y conocedores de la formación en valores.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE HONDURAS
EN EL VALLE DE SULA UNAH-VS
MAESTRIA EN EDUCACION SUPERIOR

PROGRAMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION A LA FORMACION EN VALORES EN EL PROCESO APRENDIZAJE-ENSEÑANZA GUIADO POR LOS DOCENTES DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNAH-VS.

COORDINACIÓN Y APLICACIÓN GENERAL: Departamento de Administración
Empresas UNAH-VS

RESPONSABLE DE LA APLICACIÓN: Lic. Freddy Ramón Martínez M. y un
Equipo de evaluadores.

APLICADO A: Docentes y estudiantes de la Carrera
de Administración de Empresas

PERIODO DE APLICACIÓN: Antes de finalizar cada período largo

ESTRUCTURACION

1. Introducción
2. Fundamentación
3. Objetivo General
4. Metodología

1. INTRODUCCION

El seguimiento y la evaluación adecuada de los procesos de formación en valores individuales y el conjunto de los mismos, permitirá retroalimentar, medir, regular y corregir el trabajo o la labor docente y estudiantil y dejará constancia escrita de los resultados alcanzados. En consecuencia, es indispensable contemplar desde el programa de capacitación propuesto, un esquema de seguimiento y evaluación, al cual deben estar vinculados el gestor del programa, así como el equipo de ejecutores y demás asistentes asignados con responsabilidad directa sobre el trabajo.

2. FUNDAMENTACION

El docente, orientador del aprendizaje, es un guía que conduce al estudiante por el camino del saber sin imposiciones pero con la autoridad suficiente que emana de su experiencia y sobre todo de la confianza que en él han depositado sus alumnos, a partir del establecimiento de relaciones afectivas basadas en la aceptación, el respeto mutuo y la comprensión.

Ser un docente universitario competente desde una concepción humanista de la educación significa, no sólo ser un conocedor de la ciencia que explica (economía, administración, contaduría, física, matemáticas, etc.) sino también de los contenidos teóricos y metodológicos de la psicología, la pedagogía y la investigación educativa contemporáneas que los capacite para diseñar en sus disciplinas un proceso de enseñanza-aprendizaje potenciador del desarrollo de la personalidad del estudiante.

Se deriva entonces la necesidad de diseñar un plan de seguimiento y evaluación que permita regular, medir, retroalimentar y evaluar a los participantes en el proceso aprendizaje-enseñanza con el fin de constatar la efectividad no solo en el desarrollo profesional del docente sino también en la formación profesional del estudiante de la carrera de administración de empresas de la UNAH-VS en la medida que propician la formación de un profesional eficiente, responsable y comprometido con su futura profesión.

3. OBJETIVO GENERAL

Establecer un programa de seguimiento y evaluación para vigilar, verificar, medir, retroalimentar y evaluar la formación en valores de tal manera que determine el grado de eficiencia y el impacto en la calidad de la formación del nuevo profesional de la carrera de administración de empresas de la UNAH-VS así como el desarrollo profesional del docente de la carrera.

METODOLOGIA

La evaluación se realizará una vez en cada periodo largo, con la participación de todos los involucrados (grupo de evaluadores, docentes y estudiantes) permitiendo identificar factores e información para tomar decisiones. Antes de finalizar cada periodo, se llevaran a cabo grupos focus a efecto de aplicar cuestionarios y entrevistas a los alumnos y docentes participantes respectivamente. Además, los docentes deberán elaborar y presentar un reporte al finalizar cada periodo los cuales servirán para evaluar el desarrollo en el aula, así como el impacto en los beneficiarios directos (estudiantes) como en los indirectos (docentes), el mismo determinará las dificultades presentadas y éxitos alcanzados a fin de ajustar cambios y reforzar acciones, a través de orientaciones personalizadas por parte del equipo evaluador.

LOGISTICA OPERATIVA

Instrumentos diseñados para aplicarse, con el fin de recolectar información que sirva para vigilar, verificar, medir, retroalimentar y evaluar la formación en valores a insertarse en el proceso aprendizaje-enseñanza de la carrera de Administración de Empresas de la UNAH-VS.

CUESTIONARIO PARA APLICARSE A LOS ESTUDIANTES

Realizamos actualmente una investigación encaminada a obtener información que permita optimizar la calidad de formación del egresado de la carrera de administración de empresas.

La información que usted nos proporcione, será de máxima importancia para la consecución del objetivo propuesto, por lo que se le solicita prestar la atención que merece y que sus respuestas sean producto de una seria reflexión al respecto y avaladas por su honestidad y profesionalismo.

Indicaciones:

Se presentan varias opciones a la interrogante formulada. Marque con una "X" dentro del recuadro, la que considere apropiada.

1. ¿Recibe una inducción acerca de los valores y ética profesional en cada una de sus asignaturas?

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
<input type="checkbox"/>				

2. ¿Recibe información y motivación sobre los objetivos educativos en el ámbito de la formación humanista para su educación ético profesional?.

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
<input type="checkbox"/>				

3. Realiza usted una reflexión sobre los valores aprendidos a través del proceso de educación?

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
<input type="checkbox"/>				

4. ¿En las asignaturas, se hace énfasis en la relación del contenido técnico y científico con el acercamiento al contexto social y laboral del entorno?

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
<input type="checkbox"/>				

5. ¿Aplica a cada ámbito de actuación profesional, los principios de la ética en general, aprendidos en el espacio áulico?

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
<input type="checkbox"/>				

6. ¿Pone el acento en lo que es bueno hacer, aquello que es propio de cada profesión, en el plano del comportamiento moral?

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
<input type="checkbox"/>				

7. En la asignatura, ¿Se analizan las características fundamentales del medio social con las que se enfrentaran como futuros profesionales?

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
<input type="checkbox"/>				

8. ¿ Se discuten en el aula los graves problemas que afectan a la humanidad y que están incidiendo notablemente en su desarrollo?

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
<input type="checkbox"/>				

9.¿ En su proceso educativo, se destaca los avances en las culturas virtuales, la educación permanente de adulto y las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (NTIC)?

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
<input type="checkbox"/>				

10. ¿Además del desarrollo y la instrucción por parte del facilitador, se hace énfasis en los valores y sentimientos propios del hombre como ser social?

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
<input type="text"/>				

11. ¿ Se apropia usted de los valores inculcados, como parte de su preparación profesional?

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
<input type="text"/>				

12. De los tres elementos presentados a continuación, cual de ellos es el que mas se enseña?

Conducta moral	Competencia profesional	Formación humanista	Todas por igual	Ninguna de ellas
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

13. ¿Qué sugerencias haría usted para mejorar la calidad en la formación de valores?

¡Gracias por su valiosa colaboración!

ENTREVISTA PARA APLICARSE A LOS DOCENTES

El objetivo de esta entrevista es conocer su opinión como docente, sobre la calidad de la formación de valores en el proceso educativo de la carrera de Administración de Empresas de la UNAH-VS, con la finalidad de mejorar el mismo.

La información que usted nos proporcione, será de máxima importancia para la consecución del objetivo propuesto, por lo que se le solicita prestar la atención que merece y que sus respuestas sean producto de una seria reflexión al respecto y avaladas por su honestidad y profesionalismo.

1. ¿Potencia el desarrollo del pensamiento reflexivo y crítico de los estudiantes en su práctica educativa?
2. ¿Ejecuta y evalúa sus estrategias educativas dirigidas al desarrollo de la personalidad del estudiante?
3. ¿Cómo considera su desarrollo profesional como docente en la formación en valores dentro del proceso enseñanza-aprendizaje?
4. ¿Se considera usted como un agente de cambio, al integrar la formación de valores en el proceso educativo de la carrera de administración de empresas de la UNAH-VS? Comente.
5. ¿Utiliza usted la metodología de la investigación-acción como una vía para la mejora de su práctica educativa? Explique.
6. ¿Sitúa a los estudiantes y sus necesidades en el centro de sus preocupaciones?
Comente
7. ¿Orienta a sus estudiantes a aprender y a tomar iniciativas y, no a ser únicamente pozos de ciencia.? Comente
8. ¿Es usted un guía que conduce al estudiante por el camino del saber sin imposiciones pero con la autoridad suficiente que emana de su experiencia?
9. ¿Cómo propicia el desarrollo de la educación de sentimientos y valores en el estudiante, además de la estimulación de las capacidades intelectuales?
10. ¿Inculca en el estudiante una responsabilidad personal por el comportamiento ético? Explique

11. ¿Cree usted que sus acciones deben ser guiadas por la necesidad de actuar con justicia, responsabilidad, discreción, honestidad en el proceso educativo?

12. ¿ Como docente propicia una convivencia que le permita mayor acercamiento con sus estudiantes?

13. ¿ Comparte con el estudiante, los valores que usted predica sobre la base del ejemplo; buscando en todo momento una congruencia entre el decir y el actuar del estudiante?.

14. ¿Como considera usted el hecho de que por encima de los aspectos tecnológicos, financieros y de cualquier otra índole el profesional de la Administración de Empresas de la UNAH-VS deberá tener como eje central en su actuar, al hombre?

15. Que sugerencias puede aportar como docente para mejorar la calidad de la formación en valores en el proceso educativo de la carrera de Administración de Empresas de la UNAH-VS, a fin de darle respuesta a las exigencias de la sociedad.

¡Gracias por su valiosa colaboración!

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE HONDURAS
EN EL VALLE DE SULA (UNAH-VS)**

**PROGRAMA ANALITICO
DEL SEMINARIO TALLER
EDUCACION EN VALORES**

UNIDAD	CONTENIDO	METODOLOGIA	RECURSOS	TIEMPO DE EJECUCION
I. LA PROBLEMÁTICA DEL ENTORNO ACTUAL	1. La universidad en un mundo cambiante 2. Los valores profesionales y la exigencia social 3. Los valores y sentimientos propios del hombre como ser social 4. Relaciones sociales	Exposición introductoria Discusion-conferencia Exposicion grupal Técnica del debate Lecturas dirigidas Técnica de la rejilla Trabajo individual Trabajo en grupos	Textos Material de apoyo Data Show Uso de Internet	Al inicio del año 6 dias consecutivos de 8 horas cada dia
II. FORMACIÓN DE VALORES EN EL CONTEXTO UNIVERSITARIO	1. La educación y formación de valores 2. La ética profesional 3. La ética laboral 4. Integración de la dimensión ética en la formacion universitaria 5. Necesidad de un cambio de cultura docente en la universidad 6. El docente universitario, un modelo educativo para sus estudiantes	Exposición introductoria Discusion-conferencia Exposicion grupal Técnica del debate Lecturas dirigidas Técnica de la rejilla Trabajo individual Trabajo en grupos	Textos Material de apoyo Data Show Uso de Internet	Al inicio del año 6 dias consecutivos de 8 horas cada dia

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE HONDURAS
EN EL VALLE DE SULA (UNAH-VS)**

**PROGRAMA ANALITICO
DEL SEMINARIO TALLER
EDUCACION EN VALORES**

UNIDAD	CONTENIDO	METODOLOGIA	RECURSOS	TIEMPO DE EJECUCION
III. EL ADMINISTRADOR DE EMPRESAS Y LA RESPONSABILIDAD PROFESIONAL	1. Las cualidades y valores deseados para el egresado de administracion de empresas 2. Cultura y pertinencia del profesional 3. Conducta moral 4. Competencia profesional 5. Formación humanista	Exposición introductoria Discusion-conferencia Exposicion grupal Técnica del debate Lecturas dirigidas Técnica de la rejilla Trabajo individual Trabajo en grupos	Textos Material de apoyo Data Show Uso de Internet	Al inicio del año 6 dias consecutivos de 8 horas cada dia
IV. LA TAREA DOCENTE	1. Vinculación del estudiante con su objeto de aprendizaje. 2. Desarrollo de la personalidad profesional 3. Desarrollo del pensamiento teórico 4. Formulación y solución de problemas 5. La emisión de juicios de carácter ético y técnico 6. La educación de la responsabilidad profesional 7. La autoevaluación	Exposición introductoria Discusion-conferencia Exposicion grupal Técnica del debate Lecturas dirigidas Técnica de la rejilla Trabajo individual Trabajo en grupos	Textos Material de apoyo Data Show Uso de Internet	Al inicio del año 6 dias consecutivos de 8 horas cada dia

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE HONDURAS
EN EL VALLE DE SULA (UNAH-VS)**

**PROGRAMA ANALITICO
DEL SEMINARIO TALLER
EDUCACION EN VALORES**

UNIDAD	CONTENIDO	METODOLOGIA	RECURSOS	TIEMPO DE EJECUCION
V. TALLER FINAL	1. Elaboración del diagnostico de los factores que intervienen en el acto	Exposición introductoria Discusion-conferencia	Textos Material de apoyo	Al inicio del año 6 dias consecutivos

	<p>ético-administrador.</p> <p>2. Elaboración del diagnóstico de las deficiencias en algunas de las determinantes de la conducta ética</p> <p>3. Elaboración de una estrategia que permita al docente intervenir de forma acertada en el proceso educativo de los futuros egresados de administración de empresas</p> <p>4. Elaboración de reportes que permitan vigilar y medir el proceso de formación en valores en los estudiantes.</p>	<p>Exposición grupal Técnica del debate Lecturas dirigidas Técnica de la rejilla Trabajo individual Trabajo en grupos</p>	<p>Data Show Uso de Internet</p>	<p>de 8 horas cada día</p>
--	---	---	--------------------------------------	----------------------------

UDI-DEG-FUNAFH

RESPONSABLE
Msc. Freddy Ramon Martinez y un Equipo Técnico
Msc. Freddy Ramon Martinez y un Equipo Técnico

UDI-DEGT-UNAH

RESPONSABLE
Msc. Freddy Ramon Martinez y un Equipo Técnico
Msc. Freddy Ramon Martinez y un Equipo Técnico

RESPONSABLE
Msc. Freddy Ramon Martinez y un Equipo

UDI-DEGT-UNAH

Técnico

UDI-DEGT-UNAH