

Universidad de San Carlos de Guatemala
Escuela de Formación de Profesores de Enseñanza Media



"Factores que inciden en el posicionamiento laboral
de las y los Licenciados en la enseñanza
egresados de EFPEM"

Angela del Rosario Dávila Oroxom

Asesor:
Dr. Miguel Angel Chacón Arroyo

Guatemala, octubre de 2012.

Universidad de San Carlos de Guatemala
Escuela de Formación de Profesores de Enseñanza Media



"Factores que inciden en el posicionamiento laboral
de las y los Licenciados en la enseñanza
egresados de EFPEM"

Tesis presentada al Consejo Directivo de la Escuela de
Formación de Profesores de Enseñanza Media de la
Universidad San Carlos de Guatemala

Angela del Rosario Dávila Oroxom

Previo a conferírsele el grado académico de:

Licenciada en la enseñanza del idioma español y literatura

Guatemala, octubre de 2012.

Autoridades:

Lic. Carlos Estuardo Gálvez Barrios	Rector magnífico de la USAC
Dr. Carlos Guillermo Alvarado Cerezo	Secretario general de la USAC
Dr. Oscar Hugo López Rivas	Director de la EFPEM
Lic. Danilo López Pérez	Secretario académico de la EFPEM

Consejo Directivo:

Lic. Saúl Duarte Beza	Representante de profesores
Dr. Miguel Ángel Chacón Arroyo	Representante de profesores
M.A. Dora Isabel Águila de Estrada	Representante de profesionales graduados
PEM Edwin E. Losley J.	Representante de estudiantes
BR. José V. Velasco C.	Representante de estudiantes

Tribunal Examinador:

Lic. Ovidio Alfonso Pivaral	Presidente
Licda. Eva Galich Azmitia	Secretaria
Licda. Martha Celia Sandoval	Vocal

Guatemala, 17 de septiembre de 2012.

Licenciado
Danilo López Pérez
Secretario Académico
EFPEM – USAC

El motivo de la presente es informarle que la estudiante **Ángela Dávila Oroxom**, identificada con carné número 9714326, estudiante de la Licenciatura en la Enseñanza del Idioma Español y la Literatura, ha culminado satisfactoriamente el informe final de su trabajo de graduación denominado: "**Factores que inciden en el posicionamiento laboral de los Licenciados en la enseñanza egresados de EFPEM**", el cual cumple de conformidad con los lineamientos que la Unidad de Investigación de la EFPEM ha estipulado para los informes de tesis, por lo que me permito solicitar que sea aceptado para que continúe con el proceso estipulado previo a la graduación de Licenciatura.

Atentamente,



Dr. Miguel Angel Chacón Arroyo
Asesor

El infrascrito Secretario Académico de la Escuela de Formación de Profesores de Enseñanza Media de la Universidad de San Carlos de Guatemala,

CONSIDERANDO

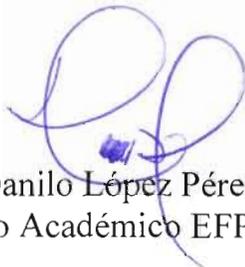
Que el trabajo de graduación (Tesis) denominado: **“Factores que inciden en el posicionamiento laboral de las y los Licenciados en la enseñanza egresados de EFPEM”**, de la estudiante *Ángela del Rosario Dávila Oroxom*, carné No. 9714326, de la carrera Licenciatura en la Enseñanza del Idioma Español y la Literatura y el tribunal examinador ha dictaminado favorablemente sobre el mismo, por este medio.

AUTORIZA

La impresión de la tesis indicada, debiendo para ello proceder conforme el normativo correspondiente.

Dado en la ciudad de Guatemala a los cinco días del mes de noviembre del año dos mil doce.

“ID YENSEÑAD A TODOS”



Lic. Danilo López Pérez
Secretario Académico EFPEM



c.c. Archivo

AGRADECIMIENTO Y DEDICATORIA

A la Santísima Trinidad,
creadora y transformadora de todo cuanto ha existido, existe y existirá;

a Josefina,
a cuyos sabios y amorosos cuidados me encomendó Dios;

a mis profesoras y profesores de la EFPEM: Brenda, Marisela, Martha Celia, Verónica, Ovidio, David, Plinio, Danilo, Marvin, Miguel Angel, Nery, Eduardo, Oscar Hugo, Adalberto, Mario y Regino,
con cuya paciencia y entusiasmo despertaron en mí el cariño por la educación;

a mis grandes amigas: Josefina, Fidelina, Doris, Marleny, Sofita, Lucita, Indra, Andrea, Sonia, Enma, Heidy, Evy, Tere, Maura, Karla, Juanita, Geisy, Teresita A., Martita H., Lucky, Eva (QEPD),
quienes, ¡sin saberlo!, con sus virtudes me alentaron a seguir pa'lante;

a la palomilla (Gloria Ch., Gloria F., Sandra, Irma y Blanca.), a mis amigas(os) docentes y a mis estudiantes, a Ana María A., a mis padrinos Elizabeth y Saúl, a Fray Ignacio, a mis Párrocos (Edwin, Mario, José, Eduardo), a Marcel R., a mis viejos amigos acropolitanos, al Sr. Carlos Fernández, a Belita C. y a mis sobrinos, especialmente a José Alberto,
con cariño inmenso;

a los representantes de entidades y a la querida familia efpemista,
quienes me apoyaron con su tiempo para completar este estudio y llegar a este peldaño.

al pueblo de Guatemala,
que resulta pagando gran parte de la formación de profesionales en este país; y muchas veces sólo obtiene a cambio cuervos que escarbarán sus ya desangrados ojos.

ÍNDICE

<u>Página</u>	
Introducción	1
CAPÍTULO I	
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
A. Antecedentes	4
B. Definición del problema	7
C. Objetivos	8
D. Justificación	9
E. Tipo de investigación	10
F. Variables	11
G. Cuadro de operativización	12
H. Metodología	13
I. Sujetos de estudio	15
CAPÍTULO II	
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	
A. Expectativas sobre desempeño laboral del profesional de la enseñanza	18
1. Oportunidades laborales	19
2. Puestos que constituyen oportunidades laborales para el licenciado en la enseñanza	21
B. Instituciones y Entidades que ofrecen puestos de trabajo al profesional de la enseñanza	22
1. Organizaciones estatales	23
2. Iniciativa Privada	24
3. Universidades	24
4. Organizaciones, Entidades y/o Cooperaciones extranjeras	25

C. Mercados laborales en América Latina	26
D. ¿Qué puede hacer la educación para resolver el problema de los bajos salarios	28
E. Formación continua	31
F. Contexto laboral actual	32
G. Consideraciones sobre el mercado laboral	41
H. Leyes que amparan la enseñanza media y superior	43
I. Derecho del trabajo	44
J. Competencias	44
K. Las competencias profesionales	46
L. Formación continua	47
M. Motivación	49
1. Intereses y características	49
2. Proceso de búsqueda	50
3. Motivación	51
4. El estudio científico de la motivación	51
5. Papel del trabajo	51
6. Desarrollo de motivaciones intrínsecas	52
7. Motivación y trabajo	53
8. Teorías de la motivación	54
N. Conseguir empleo	54
Ñ. Oportunidades laborales, medios y condiciones	58

CAPÍTULO III

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

A. Resultados de cuestionarios a egresados	61
B. Resultados de entrevistas a entidades	87

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Discusión y análisis de resultados	96
------------------------------------	----

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A. Conclusiones	101
B. Recomendaciones	104
Glosario	105
Bibliografías	108
Anexo	112

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Publicaciones de puestos docentes	37
Esquema sobre la formación continua	49
Años en que completó la licenciatura	62
Resultados que obtuvo al finalizar sus estudios	63
Puestos laborales a los que podía aplicar antes de graduarse	66
Aspectos laborales y académicos	67
Sector de actividad de los profesionales	68
Aspectos relacionados con la formación académica en EFPEM	71
La carrera como base para la proyección laboral	72
Rango de ingresos	73
Aspectos relacionados con la contratación	74
Expectativa a corto plazo	76
Oportunidades y dificultades de posicionamiento	81

INTRODUCCIÓN

El tema de este estudio, “factores que inciden en el posicionamiento laboral de las y los profesionales a nivel de grado, egresados de la EFPEM”, se desarrolló considerando la situación que presenta la posición laboral de un maestro de educación primaria -con o sin estudios universitarios en educación-, un PEM con o sin estudios de Licenciatura, y un Licenciado en la Enseñanza, quienes, trabajando en enseñanza media, tienen similitud o igualdad de condiciones laborales y/o salariales entre sí. El estudio se realizó incluyendo a las y los profesionales egresados de la EFPEM a abril de 2011.

Se efectuó una observación inicial de grupos docentes, se determinó evaluar la situación de los egresados efpemistas y se realizó un proceso de entrevistas para obtener datos concretos y referencias sobre la situación laboral actual y sobre las expectativas que la(el) licenciada(o) tenía antes de colocarse laboralmente como profesional de la enseñanza, luego se procedió a interpretar los resultados.

También se incluye una breve panorámica sobre el desarrollo de la carrera, se refiere el porcentaje de graduados de licenciatura en la enseñanza, se plantea el problema de estudio, se incluye la descripción de los sujetos de estudio, y se llevan a cabo las actividades conforme la metodología conveniente.

La elaboración del presente estudio tuvo como finalidad llamar la atención sobre la importancia de la congruencia entre el perfil de egreso del licenciado en la enseñanza y las oportunidades laborales que ofrece el mercado; llamar la atención a ese acoplamiento que necesariamente debe darse para que exista eficacia y equidad en lo académico y en lo laboral en relación con otras

enseñanza es una carrera con un amplio campo, no obstante, hay ausencia de correspondencia entre preparación académica y rangos salariales.

Adicionalmente, el estudio pretende describir las opciones de trabajo que tiene el egresado de licenciatura en enseñanza y que constituyen, de alguna manera, motivaciones para culminar el proceso académico, para que finalice el proceso de graduación. Considerando que no existen estudios previos, de este tema en particular, al momento de iniciar esta investigación y que la población efpemista crece año con año, se torna necesaria la búsqueda de rutas que los egresados de la EFPEM en particular, deben proyectar para encaminar no sólo la conclusión exitosa de la carrera de todos los estudiantes que llegan a formarse, sino también del futuro que les espera en relación con las demandas sociales y sus realidades laborales.

El perfil del egresado guarda cierta relación con las competencias que el mercado demanda, desde el aspecto teórico, sin embargo se necesitan cambios de tipo curricular y de recursos profesionales docentes; este estudio tiene esa intención, permitiendo esbozar la urgente necesidad de vincular esas competencias del recurso profesional con el mercado laboral a través de una mesa de discusión que permita proponer y desarrollar acciones para mejorar aquello que, dentro del sistema, se muestra obsoleto.

Los resultados permitieron identificar hechos valiosos como la buena inserción y mejora económica que la mayoría de egresados efpemistas ha tenido, con miras a promocionarse en su lugar actual de trabajo, motivados principalmente por su familia y su desarrollo personal con intencionalidad de beneficio social; la buena opinión que entidades educativas tienen acerca de la labor que EFPEM desarrolla; y la urgencia de una readecuación del currículo para mejorar la formación que recibe el profesional de pregrado y de grado. Por su parte, las entidades plantean aspectos centrales en el desempeño profesional del egresado, si bien su conocimiento de las carreras es relativamente limitado, los aportes que hace en cuanto a su proyección y roles sociales descubre

nuevos aspectos que refuerzan los perfiles, que a su vez son valiosos para la actividad educativa en Guatemala y especialmente para los PEM y para los estudiantes de licenciatura.

Los aportes que hicieron instituciones, egresados efpemistas y administración de la EFPEM permitieron la realización de esta investigación; porque sin ello, ésta no se hubiese concretado.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

A. ANTECEDENTES

El presente estudio pretende llamar la atención sobre un problema para investigación: “la congruencia del perfil de egreso del licenciado en la enseñanza con el mercado laboral al que aspira”, ya que actualmente se cuenta con un gran número de estudiantes que han cerrado el pensum de licenciatura, pero un muy bajo porcentaje que ha completado el proceso de graduación. Si no se brinda la atención que amerita, se incrementaría la cantidad de profesionales de pregrado que no contribuyen significativamente al crecimiento, desarrollo educativo y progreso social (me refiero a un enfoque directivo que plantee o diseñe la plataforma sobre la que se desplegará el quehacer de las promociones posteriores). Asimismo, se descuida el aprovechamiento y fortalecimiento de la calidad del egresado; lo cual es muchas veces tomado por estudiantes de primer ingreso para considerar la carrera como “una opción más” en el proceso educativo del ciudadano con acceso a la formación universitaria, pero sin una fuerte identificación con el rol social de la carrera.

La situación actual de escasas motivaciones laborales limita de alguna manera la conclusión de la carrera, hecho que redundará en limitaciones para el profesional mismo. Si el/la profesional no continúa la Licenciatura o no completa la fase de graduación en su especialidad, no tendrá mayores opciones laborales.

En materia de posibilidades de posicionamiento laboral, en Guatemala no existe un sistema nacional de intermediación laboral que promueva

automáticamente a todo Licenciado en la enseñanza, o egresado de otra carrera, a un mejor puesto de trabajo. El estudiante carece de claridad del panorama de sus posibilidades de inserción laboral, las cuales se aseveran por la ausencia de un sistema de carrera docente; la USAC a través de la EFPEM y con el auspicio del Proyecto de Reforma Educativa en el Aula de la cooperación estadounidense (USAID) ha presentado la propuesta hecha al Ministerio de Educación en marzo de 2012, con la cual se promueve en cierta medida la valoración de los acreditamientos académicos.

A partir de la observación de grupos docentes de secundaria en el periodo 2007-2009, fácilmente pudo identificarse ausencia de diferencias significativas en lo salarial o en el desempeño; hecho que pone de manifiesto cierta desvaloración de una titulación universitaria medio docente; y luego de consultar bibliografía en la biblioteca de la EFPEM, Biblioteca Central de la USAC y otras fuentes de información, no se encontraron estudios o tesis recientes sobre este tema en particular. Aunque relacionados con otras ocupaciones y niveles, existen estudios con ciertas semejanzas que brindaron elementos enriquecedores para realizar esta investigación.

Por otro lado, el estudiante que carece de orientación o *chispa* y descuida el desarrollo de sus competencias para optar a promocionarse más y mejor, se aglutina en el porcentaje que no continúa sus estudios de PEM, de Licenciatura, o del proceso de graduación, descontinuando así posibilidades de un mejor futuro para ellos y, al mismo tiempo, desaprovechando la inversión hecha por ellos y en ellos.

Se articula aquí un elemento más, “los acuerdos o convenios” que la Dirección de EFPEM hace con entidades nacionales, extranjeras o con instituciones locales estatales, que cuentan con acciones proyectos o programas educativos y que se vinculan con el quehacer de los egresados; estos acuerdos/convenios podrían constituirse como un proyecto institucionalizado de capacitación y formación de profesionales que desarrollen competencias que respondan a las

dinámicas laborales de entidades y organismos con actividad educativa de mayor envergadura. Las pasantías, prácticas o Ejercicios Profesionales Supervisados pueden ser integradas verdaderamente para que el profesional enriquezca sus competencias y pueda postularse como candidata/o para plazas dentro de estas entidades.

Al identificar datos sobre las licenciaturas objeto de estudio, a partir de 2002, fecha de su creación, nos encontramos con que la EFPEM, en abril de 2011 contaba con 531 estudiantes inscritos en estas carreras; con 18 profesionales egresados de licenciatura para el periodo 10/2005 a 04/2011 y un dato promedio de tres a cuatro graduados por año; aunque para mayo del año anterior, la EFPEM contaba con 19 estudiantes con pensum cerrado, pero sin contar con avances del proceso de graduación.

Si todos los estudiantes que han cerrado pensum tuvieran avances en el proceso de graduación, este sería un dato alentador; no obstante los factores de incidencia adversos podrían pintarnos una nota desalentadora: "llegar a 50 graduados para el año 2018"; y preguntarnos ¿cuándo formarán parte de la población colegiada los 531 estudiantes actualmente inscritos?; esto nos confronta a escenarios diversos que requieren atención, no sólo de autoridades académicas, sino también ministeriales, de la iniciativa privada y de los mismos estudiantes, con acciones que transformen las actuales motivaciones, circunstancias y factores desfavorables que el estudiante de último año enfrenta, dentro de un mercado laboral con debilidades.

Por lo anterior, se considera necesario conocer los factores que favorecen o dificultan la inserción laboral, sobre la motivación y las oportunidades de posicionamiento laboral que tienen estudiantes y egresados de las Licenciaturas en la Enseñanza.

Se entiende que en la medida de mayor preparación, se obtiene un mejor egresado, y a mayor educación se obtiene una mejor sociedad; sin embargo,

esta proposición se coarta cuando en la medida de mayor capacitación, no existen elementos que enriquezcan o mejoren las condiciones de quien ha hecho inversión en su formación. Ello nos lleva a la pregunta ¿dónde queda el compromiso social de los sujetos vinculados a la educación?

Es necesario que haya congruencia entre formación continua y posibilidades laborales con mejores índices salariales y de desempeño en determinada especialidad; de manera tal que el egresado cuente con un panorama claro de su contexto laboral y pueda proyectar de alguna manera su crecimiento académico y profesional, influyendo favorablemente con mayor compromiso educativo, social y humano.

B. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

El presente estudio surge a raíz de la observación hecha durante 2007-2009 en grupos de profesionales, egresados de distintas casas de estudios superiores, quienes habiendo cerrado el pensum de Licenciatura en determinada especialidad ejercen como PEM en distintos centros educativos privados en la Ciudad de Guatemala. Los profesionales han desarrollado trabajo docente y muchos de ellos continúan laborando en áreas docentes, pero sin sustanciales mejoras económicas o laborales en las áreas de su especialidad.

Esta observación genera la pregunta de ¿por qué el profesional, cuya preparación excede estándares mínimos para educar y forjar la PEA de una nación, no cuenta con mejores condiciones laborales en relación con su formación superior? entendiéndose como mejores condiciones laborales las de carácter socioeconómico (valoración y promoción de la carrera en los distintos niveles académicos, índice salarial, fomento del desarrollo del profesional, etc.), de ahí se deriva el presente estudio sobre factores que inciden en el posicionamiento laboral del profesional en la enseñanza.

Debido a que esos factores pueden identificarse a partir de una unidad de análisis, se determinó integrar esta unidad con los profesionales egresados a nivel de grado de la EFPEM, en las especialidades de: Matemática y Física, Química y Biología, Lengua y Literatura, y Ciencias Económico Contables. Y como unidad alterna se incluyen algunas instituciones que tienen relación con el quehacer educativo, sea porque trabajan ahí algunos egresados, sea porque tienen o han tenido convenios con la EFPEM.

La localización de los sujetos de estudio se dio en la ciudad capital, habiendo sido necesario contactar a algunos de ellos por medio de correo electrónico; y a las entidades, en sus oficinas localizadas en la Capital de Guatemala. Dos de las entidades que se incluyeron como sujetos no fue posible incluirlas por aplazamiento consecutivo de la entrevista que no permitió obtener una respuesta concreta, aunque se redujo la recopilación de información, dicha reducción no afectó la descripción de resultados.

Dado el valor semántico de los términos inserción y posicionamiento, determiné utilizar este último para el título del estudio, puesto que se refiere no sólo a posición sino a condición, situación, actitud, etc. (véase Glosario), su carácter no se refiere exclusivamente al factor económico sino también a aspectos socioculturales.

¿Cuáles son los factores que inciden en el posicionamiento laboral de los licenciados en la enseñanza egresados de EFPEM?

C. OBJETIVOS

1. OBJETIVO GENERAL:

Proporcionar una referencia general sobre el posicionamiento laboral de los licenciados en la enseñanza egresados de EFPEM en las especialidades de Matemática y Física, Química y Biología, Lengua y Literatura, y Ciencias Económico Contables, al concluir la carrera, y los factores que inciden en ese proceso.

2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Identificar los factores que inciden en el posicionamiento laboral de los licenciados en la enseñanza egresados de la EFPEM, en las especialidades arriba referidas.

- a. Detallar los medios y condiciones que le permiten al profesional encontrar un puesto en el área de su especialidad.
- b. Clasificar las opciones que pueden considerarse como oportunidades de posicionamiento laboral para el licenciado en la enseñanza.

D. JUSTIFICACIÓN

Este estudio tiene sus inicios en 2007, con la observación de grupos de docentes en los que un 30% son graduados de PEM y cuentan con cierre de pensum de la licenciatura, o título de la misma, pero continúan ejerciendo como profesores de enseñanza media¹. Asimismo, de la observación de Licenciados egresados de la EFPEM, de quienes un porcentaje, al año 2009, tenía como actividad principal docencia de nivel medio; en ambos casos la formación no presentaba repercusiones trascendentes en términos de mejora laboral y/o salarial.

El conocer factores que inciden en el posicionamiento laboral en nuestro país proporciona una visión sobre opciones de especialización y continuidad en grados académicos superiores, asimismo propicia la conclusión de la carrera de licenciatura en la enseñanza; evitando que el estudiante discontinúe su aprendizaje, se cambie de carrera o de unidad académica.

Basados en los factores de incidencia, los resultados de este estudio están orientados a proporcionar una referencia general sobre el panorama laboral y la dinámica de posicionamiento a que se enfrenta el profesional al concluir en

¹ Liceo Juan Mantovani, Colegio Continental Americano, Liceo de Ciencias Técnicas, Colegio Yulimay PC: centros de trabajo de la investigadora como PEM en el proceso de formación y titulación.

la EFPEM sus estudios de Licenciatura en la enseñanza con “x” especialidad; ello pretende mejorar la identificación del estudiante con su Unidad académica y motivarle a continuar su formación superior.

Esta investigación constituye igualmente una referencia para los estudiantes de primer ingreso, de reingreso y para la EFPEM. En esta última, enriquece los perfiles de egreso del PEM y del Licenciado en la enseñanza de Matemática y Física, de Química y Biología, de Lengua y Literatura, y de Ciencias Económico Contables. También contribuye en cierta medida a divulgar el conocimiento de las carreras; e invita a los egresados y comunidad estudiantil interesados en la educación a conformar un bloque de apoyo significativo para las instituciones del Estado en términos de desarrollo educativo.

E. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El estudio que se realizó es de tipo descriptivo, considerando su propósito, sin embargo tiene elementos mixtos porque se realizó apegada a pasos preestablecidos, desarrolló la búsqueda de datos de una situación planteada, conllevó exploración y, finalmente, tuvo aplicabilidad tradicional por sujetarse al sentido común y seguimiento de normas. Su carácter es cualitativo, se obtuvieron impresiones y experiencias de los sujetos de estudio en torno a posibilidades laborales; la clasificación de los resultados se presentó en forma descriptiva y narrativa.

En virtud que el estudio incluye a toda la población de egresados a abril de 2011, no se realizó muestreo; se involucró al total de sujetos –egresados-. El otro grupo de sujetos –institucionales- se incluyó por su trayectoria en el campo educativo.

La aplicabilidad de este estudio se determinó por la necesaria atención que demanda la situación actual del posicionamiento laboral tanto de PEM como de Licenciados en la enseñanza que se observa en centros educativos de nivel

medio. Para este estudio descriptivo se utilizaron hipótesis y variables 'de trabajo', como guías del proceso de investigación.

La duración del estudio contó a partir de noviembre/2011 hasta agosto/2012 cuando se presentó el informe final preliminar del estudio.

F. VARIABLES

1. IDENTIFICACIÓN DE LAS VARIABLES:

- a. Factores de incidencia
- b. colocación en empresas e instituciones.

G. CUADRO DE OPERATIVIZACIÓN

Variable	Definición Conceptual	Indicadores	Índices	Instrumento
"Factores de incidencia"	<p>Para efectos de este estudio, se entenderá la variable "Factores de incidencia" al conjunto de circunstancias que posibilitan o dificultan el posicionamiento laboral del licenciado en la enseñanza egresado de EFPEM</p>	<p>Factores intrínsecos</p> <p>Especialidad</p> <p>Duración de la carrera</p> <p>Conocimientos/experiencia previos</p> <p>Conocimiento del mercado</p> <p>Motivaciones personales internas</p> <p>Formación que recibió</p> <p>Valoración de la carrera</p> <p>Formación continua</p> <p>Rangos de ingresos</p> <p>Factores extrínsecos</p> <p>Motivaciones personales externas</p> <p>Elementos complementarios</p> <p>Posición actual</p> <p>Relación con especialidad</p> <p>Otras oportunidades actuales</p> <p>Percepción del mercado laboral guatemalteco</p> <p>Dificultades en el proceso de inserción</p> <p>Facilidades en el proceso de inserción.</p>	<p>Superación, seguridad, etc.</p> <p>QB, FM, EC, L&L (Idioma español y literatura)</p> <p>2, 3, más</p> <p>Carrera diversificada/ experiencias laborales</p> <p>Áreas laborales educativas</p> <p>Escala de Maslow</p> <p>Mala, deficiente, regular, buena, excelente</p> <p>Poco, algo, moderadamente, suficiente, mucho</p> <p>Tipos de estudios continuados</p> <p>De un, tres, cinco, siete, diez mil o más.</p> <p>Condición socioeconómica, desarrollo profesional, etc.</p> <p>Familia, trabajo, etc.</p> <p>Estudios previos o experiencias laborales trascendentes</p> <p>Público, privado, otro.</p> <p>Sí, No, relativamente.</p> <p>Áreas de aplicación de conocimientos obtenidos de la carrera.</p> <p>Sí, No. Qué oportunidades, Por qué.</p> <p>Aspectos individuales, colectivos, empresariales, otros</p> <p>Aspectos individuales, colectivos, empresariales otros</p>	Cuestionario

"Colocación en empresas e instituciones"	<p>Para efectos de este estudio, se entenderá la variable "colocación en empresas e instituciones" como el proceso de inserción laboral del licenciado en la enseñanza, egresado de EFPEM, en las instituciones y entidades donde labora actualmente, e instituciones y entidades vinculadas con la educación, con las que EFPEM tiene acuerdos.</p>	<p>Entidades // Actuación de las entidades</p> <p>Evaluaciones periódicas preestablecidas.</p> <p>Posición de la carrera</p> <p>Honorarios</p> <p>Ámbitos de trabajo para el Lic. en la enseñanza.</p> <p>Profesionales y sociedad</p> <p>perfil específico del licenciado en la enseñanza</p> <p>Pasos para la colocación laboral</p> <p>Población estudiantil y continuidad de estudios</p>	<p>Tipo de actividad, definición // Actuación de la entidad a nivel social, cultural, económico del país, finalidades y objetivos</p> <p>De desempeño, individuales, colectivas, correctivas, anuales, etc.</p> <p>Valoración del grado académico para la colocación laboral (conocimiento de la carrera, proyección, determinante, no determinante.).</p> <p>Rangos salariales (Q. 3,4,6,8,10 mil ó más)</p> <p>Roles y competencias (Rol social, cultural, académico, formal, no formal, público, privado // Características básicas generales del(la) Lic.(Licda.) en la enseñanza</p> <p>Mercado laboral</p> <p>habilidades (organizativas, curriculares, investigativas, evaluativas, directivas, administrativas, gerenciales, etc.).</p> <p>Receta para la colocación exitosa</p> <p>Porcentaje de estudiantes que completa estudios universitarios</p>	Guía de entrevista
--	--	---	--	--------------------

H. METODOLOGÍA

La metodología utilizada es, en general, de tipo descriptivo; no obstante, es innegable que en el desarrollo del mismo se cuenta con elementos de tipo deductivo, necesarios para la descripción de resultados y conclusiones.

1. Técnica: Por ser una investigación cualitativa la entrevista es la principal técnica utilizada, aunque por razones de disposición y obtención de la información el llenado de cuestionario fue la técnica que permitió obtener información de un grupo de los sujetos de estudio. La clasificación de los resultados se realiza a través de una tabla de frecuenciación, a partir de la cual se identifican elementos de igual o similar valor que permiten describir los factores de incidencia en el posicionamiento laboral equitativo

de los licenciados en la enseñanza egresados de EFPEM, el panorama laboral del profesional de la enseñanza, los medios y condiciones que permiten encontrar un puesto y las opciones que pueden considerarse como oportunidades de posicionamiento laboral para el licenciado en la enseñanza.

2. Instrumentos: Considerando que el estudio es de carácter cualitativo y que la información obtenida en este diagnóstico es a través de preguntas, en su mayoría, abiertas, los datos son obtenidos a través de un **cuestionario** para un grupo de sujetos; para los sujetos institucionales se utiliza la **entrevista**. El marco teórico se construyó a partir de la consulta bibliográfica, la cual utilizó fichas que permitieron la recolección de información.

3. Procedimiento: Es de tipo individual. Se inició la redacción de cuestionarios, uno para estudiantes, otro para entidades; los mismos fueron validados por el asesor; se continúa con el contacto de egresados de la EFPEM de las especialidades de física-matemática, química-biología, económico-contable y lengua y literatura, a los dieciocho profesionales se les pasó el cuestionario, inicialmente se refiere que los profesionales son 19, ya que se incluyó una egresada de maestría pero cuya licenciatura es de otra Unidad Académica de USAC, razón por la cual se prescindió de su participación.

Posteriormente se realizaron entrevistas al personal el área de educación de las diferentes entidades que se eligieron para formar parte del estudio, siendo estas EFPEM, Fundación Rigoberta Menchú Tum, JICA, PRODESSA, Ministerio de Trabajo, Ministerio de Educación, INTECAP, UNICEF y UNESCO.

Los resultados fueron analizados teniendo en cuenta recomendaciones recopiladas de distintos documentos de investigación general indicando

que el análisis debe estar libre de opiniones y prejuicios personales, de inferencias confusas, de incongruencias y vaguedad y de generalizaciones demasiado amplias, por el contrario se estipula la objetividad como característica principal del análisis, el mantener un punto de vista lógico y poner atención a relaciones imprevistas. Estas fueron las guías que se siguieron para desarrollar el análisis de las respuestas de egresados y entidades, y la presentación se desarrolla en orden cronológico, inicialmente se presentan los resultados de estudiantes y en segundo lugar los resultados de las instituciones.

Luego de haberse integrado los resultados al cuerpo del documento se hizo una integración de ellos con el marco teórico y especialmente con los objetivos del estudio, tanto generales como específicos.

I. SUJETOS DE ESTUDIO

Considerando que la población es pequeña, la investigación incluyó a todos los sujetos de estudio, los cuales estaban conformados de la manera siguiente:

1. **INDIVIDUOS:** Licenciados/as en la enseñanza egresados/as de EFPEM a abril de 2011. Se caracterizan por haber cursado sus estudios en la Universidad de San Carlos, Campus Central, EFPEM. Son guatemaltecos de origen y cuentan con experiencia docente en distintos niveles académicos; forman parte de la PEA en Guatemala; algunos de ellos laboran en docencia superior. Sus especialidades son:

- a. Enseñanza del idioma español y la literatura (7)
- b. Enseñanza de las ciencias económico contables (3)
- c. Enseñanza de la física y la matemática (3)
- d. Enseñanza de la química y la biología (5)

2. **INSTITUCIONES:** Además de los sujetos constituidos por la totalidad de egresados a nivel de grado en las especialidades referidas, se incluyeron los sujetos de carácter Institucional; por ser este un estudio con implicaciones laborales, figuraron aquí datos de algunas entidades

(gubernamentales o no gubernamentales; públicas o privadas, etc.) elegidas por ser centro de trabajo de los egresados, por tener funciones educativas, por contar con modelos de inserción o porque tienen o han tenido acuerdos con la EFPEM. Estas instituciones se caracterizan básicamente por:

- ser lugares de trabajo de los licenciados en la enseñanza;
- estar localizadas en la Ciudad capital de Guatemala;
- contar con áreas educativas o bien dedicarse totalmente a la educación; y algunas de ellas
- por tener o haber tenido acuerdos con la EFPEM para desarrollo de programas, proyectos educativos, o asistencia profesional en el área educativa de las especialidades arriba referidas.

En virtud de que el estudio incluyó a toda la población de egresados; no se realizó muestreo, no se aplicó método estadístico. Por un lado, se involucró a todos los sujetos de estudio egresados a abril/2011 quienes realizaron el llenado de cuestionario; por otro lado, se incluyó a las entidades elegidas como sujetos alternos, quienes atendieron una entrevista.

CAPÍTULO II FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Para el momento en que se desarrolla el estudio sobre factores que inciden en el posicionamiento laboral de los licenciados egresados de EFPEM, en Guatemala se termina un período presidencial y en la sociedad, como generalmente sucede, se percibe incertidumbre respecto de las políticas que introducirá el nuevo gobierno.

Entre los aspectos que determinan la vida laboral del profesional, tenemos al mercado laboral (sus políticas, entorno institucional/empresarial, trabajadores); la formación académica (los currícula, la adecuación y vinculación de la carrera con el contexto); y la visión social, institucional e individual.

Tal como lo citara uno de los representantes de INTECAP, en entrevista realizada, “el país cuenta con una PEA que en promedio posee baja escolaridad y poco desarrollo de competencias básicas, y más aún, específicas, que respondan a las necesidades actuales de las empresas, y menos aún, de las necesidades futuras que limitan su inserción laboral en condiciones de trabajo decente.”.

A. EXPECTATIVAS SOBRE DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE LA ENSEÑANZA

El ²DRAE nos dice que **expectativa** es:

“Cualquier esperanza de conseguir una cosa, si se depara la oportunidad que se desea; posibilidad de conseguir un derecho, herencia, empleo y otra cosa, al ocurrir un suceso que se prevé.”.

La experiencia anterior a la formación académica como profesional de la enseñanza y la que se da durante y después del desarrollo profesional académico, así como en el proceso de inserción laboral del profesional egresado es lo que respalda la posibilidad, y el suceso previsto será constituido por la obtención del empleo esperado.

En el campo de la psicología la expectativa es:

“anticipo y al mismo tiempo actualización de un acontecimiento futuro. Se basa siempre en experiencias anteriores, pero posee siempre una fuerte tensión de incertidumbre.” (F. Dorsch, 1985).

Para la economía, las expectativas son:

“en un principio, ideas sobre el futuro más vagas (aunque no necesariamente menos certeras) que las predicciones o pronósticos hechos por los economistas con ayuda de instrumental estadístico y económico”. (Suarez Suarez, 1992).

El **desempeño**, por otro lado, lo cita el DRAE como:

“Cumplir las obligaciones inherentes a una profesión, cargo u oficio; ejercerlos. Actuar, trabajar, dedicarse a una actividad satisfactoriamente.”.

Luego, el mismo diccionario define lo **laboral** como:

“Perteneiente o relativo al trabajo, en su aspecto económico, jurídico y social.”.

Y define también el término **profesional** como:

“Persona que ejerce su profesión con relevante capacidad y aplicación.”.

Las expectativas sobre el desempeño laboral del profesional de la enseñanza se gestan en el imaginario social de un ideal educativo y se fundamentan en

² La edición del DRAE utilizada en este estudio fue la XXI, en CD-Rom, 2002, Espasa Calpe S. A.

las necesidades patentes del sistema educativo del país. Paralelamente existen las expectativas del desempeño laboral particulares del profesional, es decir, lo que él/ella espera al estar desarrollando su gestión en el ámbito educativo, no limitado al contexto del aula.

En cuanto a las primeras, lo que se espera del profesional es que funja conforme su preparación y en el tiempo y lugar previstos, acordes a su experiencia y actuación para brindar, con relevante capacidad y aplicación un servicio que favorezca lo económico, jurídico y social de la sociedad de la cual es parte.

En cuanto a las segundas, la posibilidad de conseguir un empleo que actualizará un acontecimiento que era inicialmente incierto y que socialmente le brindará la satisfacción de dedicarse a una actividad que ejercerá con capacidad y aplicación relevantes para desarrollarse integralmente y suplir con excedentes sus necesidades.

1. OPORTUNIDADES LABORALES

El DRAE define la **oportunidad** como aquella “sazón, coyuntura, conveniencia de tiempo y de lugar” que puede representar para el recién egresado esa *¡oportunidad soñada!* en que aplicará y pondrá a prueba sus conocimientos y experiencias y devengará un ingreso económico alto; o con el menor esfuerzo físico y/o intelectual proveerse de las comodidades laborales deseadas y/o esperadas. En el marco del FODA, oportunidades corresponden a “los requerimientos de mercado que se ajustan a las características del postulante, Ej.: exigencia de conocimientos poseídos por el postulante”; mismas que están vinculadas a las fortalezas que “hacen que puedan aprovecharse las Oportunidades”; y en oposición a las amenazas “compuestas por aquellas necesidades del mercado laboral para los cuales el postulante no se encuentra calificado, Ej.: nulo conocimiento de alguna competencia requerida.” (González).

El campo de la psicología aborda las oportunidades desde la perspectiva formativa y define “oportunidad de formación” como “la relación entre capacidades individuales, el medio sociocultural y las posibilidades de formación o nivel formativo alcanzable”, a partir de ella se da la concurrencia a la formación universitaria y finalmente el estudiante pasa a ser profesional, ejerce una profesión, una “forma de trabajo retribuido que satisface una necesidad social. (Dorsch, 1985).

En esta perspectiva entra en juego el concepto de **profesión**, que en palabras de Suarez Suarez, (1992).

“no es simplemente trabajo, ya que hay también en esta los factores de impulso (presión: impulso a la actividad tan importante en el trabajo), satisfacción de necesidades vitales, prestigio social. La multiplicidad y variedad de los oficios y de sus aspectos ha originado la forma de una rama especial, la ciencia de las profesiones, como también secciones dedicadas especialmente a las varias actividades profesionales.”.

Por ello dice J. M. Rosenberg, (1983) que la profesión es una

“ocupación que requiere un amplio periodo de estudios, implicando numerosos elementos intelectuales que permiten al profesional rendir un servicio a la sociedad.”.

Este servicio espera ser proporcionado dentro de un marco de legalidad; y en una sociedad que brinde elementos de mutuo beneficio.

En el estudio sobre los incentivos de las empresas en Guatemala Rodríguez Cardona (1997) habla del papel social de las empresas, e indica que...

“...tradicionalmente, se había considerado que las responsabilidades sociales de la empresa terminan con la producción de bienes y servicios, como contra prestación al lucro derivado de su actividad; hoy y debido al tamaño y complejidad de las necesidades sociales, tal definición tan estrecha, es insostenible, ya que las decisiones relativas a los negocios, tienen grandes consecuencias sociales, que no se pueden ignorar. El éxito en el desempeño económico ha dejado de ser la única clase de comportamiento socialmente responsable que la sociedad requiere de la empresa, más que eso, el concepto de lucro tiene también relación con la preservación y uso racional de los recursos físicos existentes en el planeta, así como los recursos humanos.”.

Partiendo de la oportunidad como la vinculación entre requerimientos del mercado y características del individuo; y de lo laboral como el contexto económico-jurídico-social del empleo; las **Oportunidades Laborales** son el conjunto de circunstancias que hacen posible el posicionamiento de un individuo en un trabajo determinado, con miras a generar beneficio mutuo, empleador-empleado, patrono-trabajador.

En este contexto de doble vía deben valorarse, como marcos de referencia para las oportunidades, lo que Pérez Sáinz (1998) denomina como:

- los “códigos laborales”, que implican “contenidos con limitaciones... y derechos colectivos”; y que “reflejan la actitud estatal y la fortaleza de las organizaciones laborales.”; y también
- la “experiencia, especialización, trabajo colaborativo, adaptación a cambios políticos, económicos, culturales; ‘marketing’ personal, conocimiento del mercado, conocimiento de las propias competencias, perseverancia, etc.” ,

pues todos ellos son elementos que influyen y determinan la aplicabilidad a oportunidades laborales de un profesional universitario.

2. PUESTOS QUE CONSTITUYEN OPORTUNIDADES LABORALES PARA EL LICENCIADO EN LA ENSEÑANZA

Entre los puestos que pueden contarse como oportunidades laborales para el Licenciado en la enseñanza se incluyen aquellos de áreas de desarrollo educativo, administrativo y de planificación, implicando puestos de Supervisión, Secretarías, Asistencia, Asesorías, Consultorías, Capacitación, Proyectos, Coordinación y Dirección, inclusive.

Navío Gámez propone en el tema de El formador en el contexto de la formación continua, una caracterización del profesional de la formación, especialmente en este contexto. El término formador es extenso y asume diferentes perfiles que puedan considerarse, así, con Jiménez, (1996^a:307) se considera al formador como:

“Toda persona que de alguna forma o manera tiene relación con la formación desde la óptica de la responsabilidad, de la concepción o de la realización de la misma. Comprende un grupo heterogéneo de personas, con profesiones muy distintas, difícil de discernir, de conceptualizar, de establecer responsabilidades y de asignación de funciones. La distinta procedencia, su formación inicial, su concepción teórica y práctica de la vida y del trabajo, la diversidad de situaciones en las que tienen que operar, los niveles y modalidades de formación, las especialidades, los materiales que deben emplear o diseñar, la diversidad de los grupos destinatarios, no hacen sino añadir complejidad a una ‘profesión’ nueva y no perfilada en la mayor parte de sus competencias. (Jiménez, 1996^a:307).”.

Por lo que a destinatarios se refiere, el formador, en el contexto de la formación continua, dirige su actuación a los **adultos que se encuentran en un momento vital profesional**. Por tanto, aquellos que desarrollan actividades de trabajo y que requieren de acciones formativas variadas de carácter profesional u ocupacional. En este sentido, es el formador **en** la empresa, en el empleo o en el trabajo. No obstante, en ocasiones también es el formador que se implica profesionalmente en acciones de formación **para** la empresa, trabajo o empleo.

B. INSTITUCIONES Y ENTIDADES QUE PUEDEN CONSTITUIR LUGARES CON PUESTOS DE TRABAJO PARA EL PROFESIONAL DE LA ENSEÑANZA

Durante el desarrollo de la carrera de Licenciatura en la enseñanza o de PEM, el estudiante se va relacionando y poniendo en contacto con entidades estatales que forman parte del quehacer educativo en Guatemala. Considerando lo anterior, luego de haber completado el PEM en cualquiera de las especialidades, el estudiante cuenta con un conocimiento general de los órganos encargados directa e indirectamente de la administración educativa, y puede así formularse una idea general de las entidades a las que el estudiante aspira laboralmente.

Además de las posibilidades de posicionamiento laboral para un(a) Licenciado(a) pueden enmarcarse principalmente en la educación del sector

público, sea a través de trabajos ad-honorem, por contrato o con plaza; y en la educación del sector privado, bajo las condiciones laborales que estipule el centro educativo al que se integre; también las Universidades –estatal y privadas–, son campo de actividad laboral para un Licenciado en la enseñanza, en determinado momento, por el componente didáctico-pedagógico que brinda a la carrera.

Al mismo tiempo, el estudiante puede documentarse sobre las entidades nacionales e internacionales que ofrecen puestos de trabajo en programas educativos, vinculados con su especialidad. Dichos puestos pueden incluirse en áreas de supervisión, dirección, organización, asesoría y/o consultoría.

1. Organizaciones estatales: Dentro de las organizaciones que el Estado de Guatemala tiene para la administración de la educación, encontramos áreas de tipo organizativo donde un Licenciado en la Enseñanza puede también aplicar.

El Ministerio de Educación de Guatemala cuenta con una amplia estructura que permite visualizar puestos diversos a los que puede aspirar el Licenciado en la enseñanza egresado de EFPEM, siempre que el perfil de egreso sea patente en las competencias que el profesional domina y cuente con formación que supla los requerimientos de la plaza. Algunos de estos departamentos se presentan en el Organigrama de la estructura organizacional de ese Ministerio en su página virtual, son ellos:

- Dirección General de Gestión de Calidad Educativa - DIGECE
- Dirección General de Currículo - DIGECUR
- Dirección General de Monitoreo y Verificación de la Calidad
- Dirección General de Fortalecimiento de la Comunidad Educativa
DIGEFOCE
- Dirección General de Acreditación y Certificación - DIGEACE
- Dirección General de Participación Comunitaria y servicios de apoyo
-
- Dirección de Cooperación Nacional e Internacional - DICONIME

-Direcciones Departamentales

Contamos además en este grupo a:

-Alcaldías o Gobiernos municipales: Desarrollan proyectos de apoyo educativo de su área geográfica.

-Alcaldía o Gobiernos departamentales: Desarrollan proyectos de apoyo educativo en su área geográfica.

En todos estos pueden identificarse posibilidades de posicionamiento laboral para el Licenciado en la Enseñanza de A, B, C o D, especialidad.

2. Iniciativa privada: Esta se constituye, para el ámbito educativo, por todos los colegios, liceos, centros educativos o de aprendizaje, etc., que orientan sus esfuerzos para acreditar al individuo según los requerimientos educativos de un país. En el caso de Guatemala, actualmente, la educación primaria está cubierta aproximadamente en un 80% por el sector público y un 20% por la iniciativa privada, panorama que se invierte en el sector de secundaria (básicos y diversificado); estando esta última principalmente en manos de la iniciativa privada, de acuerdo con referencia dada por el director de EFPEM, Dr. López Rivas.

3. Universidades: Las casas de estudios superiores ejercen en Guatemala un rol fundamental en cuanto a formación y, aunque acceder a las mismas puede ser una larga travesía, no deben dejar de considerarse como lugares objetivo para la inserción laboral. Entre ellas encontramos las siguientes:

- Universidad de San Carlos de Guatemala
- Universidad del Istmo
- Universidad Mariano Gálvez de Guatemala
- Universidad Mesoamericana
- Universidad Rural
- Universidad Rafael Landívar

- Universidad Francisco Marroquín
- Universidad Del Valle
- Universidad Galileo

En tres de estas universidades encontramos egresados efpemistas que han trabajado o trabajan en áreas docentes.

4. Organizaciones, entidades y/o cooperaciones extranjeras: Estas entidades conforman un prometedor bloque de espacios para la formación de los profesionales de la enseñanza y son además entidades que en algún momento han tenido, tienen o pueden tener puestos de trabajo a los que el/la licenciado(a) en enseñanza puede optar. Algunas instituciones son:

- JICA
- GIZ
- USAID
- UNESCO
- MINEDUC
- UNICEF
- PRODESSA
- GOBIERNO DE FINLANDIA

Esta realidad que despliega un abanico de espacios para formación y desempeño requiere equipararse con las expectativas estudiantiles de quienes cursan la carrera, de manera que la competitividad que el medio demanda se pula desde el inicio de la carrera.

García Lira (2004) en su monografía sobre “Proyectos integradores: una experiencia que apoya la inserción laboral del profesionista” refiere a Brockert y Braun, quienes proponen una “jerarquía de capacidades necesarias para un mundo laboral que irá cambiando rápidamente, las cuales son:

- competencias comunicativas
- competencias matemáticas
- labor de equipo
- capacidad para resolver problemas
- capacidad para el manejo de la tecnología
- comprensión social, económica e industrial
- dignidad e integridad personal

- diseño creativo
- capacidad para reaccionar adecuadamente ante los cambios
- dominio de lenguas extranjeras.”.

Se observa que muchos profesionales de la enseñanza llegan a ocupar espacios que no son específicos de su formación, más, la necesidad de ocupación los hace ejercer puestos que, aunque cubren sus necesidades, no satisfacen sus expectativas, se reitera aquí la situación de subempleo o de sobrecalificación, dadas las condiciones del mercado laboral.

Existe la impresión que los espacios institucionales donde puedan posicionarse laboralmente no existen para los licenciados en la enseñanza; tampoco se evidencian acciones para dar a conocer esta situación o regulaciones legales que estipulen mejoras en las condiciones de trabajo.

C. MERCADOS LABORALES EN AMÉRICA LATINA

Carmen Pagés (2005) plantea en su estudio, así titulado, que:

“En América Latina ha habido un aumento enorme de la participación de la mujer en la fuerza laboral en los últimos años.... En América Latina la rotación de empleos es generalizada. Cada año se crea o se destruye aproximadamente uno de cada cuatro puestos de trabajo.

El seguro social es una rareza en América Latina, lo que convierte al desempleo en un lujo que pocos se pueden dar. Menos de la mitad de los trabajadores cuenta con indemnizaciones por despido, que constituyen la forma generalizada de seguro social. ...La legislación laboral de los países de la región tiende a ser muy reguladora, pero con escasos mecanismos que garanticen su aplicación. Peor aún, a menudo obra en perjuicio de los trabajadores a los que debería proteger. ... En América Latina, los desempleados disponen de pocos servicios o recursos que los ayuden en la búsqueda de empleo.”.

Además de esos aspectos característicos del mercado laboral latinoamericano la autora refiere que la tarea de los mercados laborales varía de un país a otro, pero que hay tres funciones principales: “asignar recursos, asignar ingresos y asignar riesgos... y que la eficacia con la que éstas se realizan determina la eficiencia, la equidad y el grado de riesgo en el mercado de trabajo. Cuando

un mercado laboral asigna recursos, empareja trabajadores con puestos de trabajo. En un mercado laboral eficiente, toda persona dispuesta a trabajar encuentra un empleo que se corresponde con su capacidad y no queda vacante ningún puesto de trabajo.”.

Partiendo de la referencia que da sobre que “la desigualdad salarial se refleja en el mercado laboral, pero no surge de éste” entendemos que hay otros elementos relacionados con las políticas, no sólo laborales sino también de los otros sectores que son copartícipes de la situación de empleabilidad en un grupo social, de ahí que Pagés (2005) exprese:

“Los encargados de diseñar políticas deben tomar en cuenta estos conflictos de objetivos, cuyas consecuencias pueden ser de consideración, tanto en términos políticos como económicos. Sopesar los costos y los beneficios de las políticas y tomar las decisiones correctas puede resultar tan crucial para el futuro de los gobiernos... Ir más allá del desempleo y fijarse en los movimientos del mercado laboral también tiene implicaciones de fondo para el crecimiento y la productividad. La mayor parte de la reasignación de empleos guarda relación con perturbaciones que sufren las empresas y que obedecen a cambios en la demanda de sus productos, el costo de sus insumos o la tecnología que emplean. En otras palabras, la rotación de personal en el mercado obedece a una variación considerable del desempeño de las empresas mismas. De hecho, buena parte de la reasignación de empleos tiene lugar en empresas que se constituyen o cierran el mismo año. ... Es indiscutible que los mercados laborales de América Latina funcionan en un entorno macroeconómico desfavorable. En América Latina, no sólo el crecimiento ha sido lento, sino muy inestable; también cabría describirlo como ‘de alto riesgo a cualquier velocidad’.”

Entre otras cosas, la autora refiere que la inflación y la aplicación de leyes laborales son los dos males que más afectan las diferencias salariales; no siendo el problema de bajos niveles de escolaridad la razón fundamental para contrarrestar el desempleo, sobre esto, Pagés (2005) indica:

“Indudablemente, la falta de escolaridad contribuye a la baja productividad laboral y la pobreza. Sin embargo, éste no es el único problema y puede que ni siquiera sea la causa principal. La productividad de los trabajadores depende en gran medida de factores fuera de su control. Si el entorno económico e institucional desalienta la inversión y la innovación, o si se carece de financiamiento e infraestructura básica, la productividad laboral se verá perjudicada y los esfuerzos por optimizar el nivel de educación harán poco por mejorar la situación general de los trabajadores.”.

En el tema titulado “Los rostros del mercado laboral latinoamericano” la misma autora indica que a través de los códigos laborales es posible redelinear los derechos laborales, los cuales tienen inicialmente un contexto histórico en el que se gestaron, luego se fortalecen en un período transicional y finalmente se descubren las limitaciones de los mismos en cuanto a su aplicación, por la interrelación con elementos sindicales, de actitud estatal y de organizaciones laborales.

D. “¿QUÉ PUEDE HACER LA EDUCACIÓN PARA RESOLVER EL PROBLEMA DE LOS BAJOS SALARIOS?”

Carmen Pagés (2005) continúa, y manifiesta:

“No mucho, lamentablemente. Un ejercicio de simulación en el que la escuela secundaria se universaliza, demuestra que el efecto sería decepcionante. Incluso suponiendo con optimismo que el aumento de la oferta de capacidad no deprimiera el rendimiento de la educación, más de 30% de los trabajadores de Bolivia, Perú, El Salvador y Nicaragua percibirían una remuneración por debajo del nivel de referencia, incluso si todo el mundo terminara la escuela secundaria.

Si la educación por sí sola no puede mejorar el salario, entonces ¿qué lo puede lograr? La respuesta está en la “calidad” del entorno institucional y económico -la infraestructura física, de servicios, reguladora y de políticas- en la que viven y producen los trabajadores.”.

La enseñanza es definida en el DRAE como “sistema y método de dar instrucción”, de ahí que su aplicación compete a toda área del conocimiento, por ser un medio por el cual se divulgan los saberes y a través del cual se da continuidad al desarrollo social. La enseñanza no se circunscribe al plano educativo, puesto que en la banca, comercio y empresa encontramos procesos de enseñanza que se dan como parte de las actividades propias del ramo, es así que en todo lugar en que exista acción humana, habrá enseñanza, habrá instrucción, habrá formación.

Para la psicología, Dorsch (1985), la enseñanza es:

“todo influjo interpersonal que cambia intencionadamente el modo como otras personas pueden o quieren comportarse (Gage). Este influjo se da a través de procesos preceptivos y cognitivos.”.

En la actualidad, varias universidades en Guatemala ofrecen carreras del área educativa a nivel de pregrado y de grado; las cuales, una vez completado el currículum establecido, “preparan” profesionales que responderán a las necesidades del contexto educativo del país. En el caso de la EFPEM, en la USAC, su propuesta curricular para las licenciaturas en la enseñanza que ofrece contiene (DIGED 01-2002, 2002):

“en cuanto a la calidad:

- profesional de alta calidad académica en la especialidad que estudió.
- docente con vocación, humildad y deseo constante por aprender.
- de didáctica aplicada a su especialidad y las principales ramas de la misma.
- calidad en el proceso de aprendizaje, medición y análisis y
- en el diseño proyectos educativos de beneficio colectivo.

en cuanto al conocimiento, sabedor de...

- coordinación de departamentos de su especialidad en establecimientos educativos.
- coordinación de programas de capacitación y/o actualización de profesores de su especialidad.
- la realidad del país.
- diseño y/o adaptación de textos educativos en el área de su especialidad.
- relación de la informática con su especialidad.

en cuanto a competencia, capaz de...

- relacionar teoría con práctica
- experimentar nuevas formas para facilitar y hacer agradable el aprendizaje.
- facilitar lo que se ve difícil.
- comunicar efectivamente sus mensajes didácticos y de enseñanza-aprendizaje.
- diseñar propuestas educativas para beneficio social.”.

La compatibilidad de este perfil con el perfil real del egresado resulta generalmente más acentuada en algunos rasgos que en otros, por ejemplo, más de la competencia, que del saber o de la calidad; o bien, en la combinación de elementos de unas u otras áreas; al no poseer integración de todos estos elementos, su desventaja es mayor cuando solicita empleo en instituciones o entidades dedicadas a la actividad educativa.

En la medida que el egresado tenga mayor uniformidad de competencias, saberes y calidades, mayores opciones tendrá para posicionarse laboralmente; en esa medida alcanzará mejor desarrollo de capacidades, competencias y nivel de vida, evidenciando así un verdadero desarrollo y sentido de superación.

La enseñanza no se centra únicamente en contextos escolarizados y su aplicación es inherente a todas las disciplinas del saber, la especialidad de la misma juega un rol muy importante. Por otro lado, es vital considerar que el licenciado en la enseñanza podría localizarse desde niveles escolarizados iniciales hasta el nivel universitario, así como en ambientes no escolarizados. En educación, algunas de las áreas en que se puede proyectar la labor del profesional de la enseñanza incluyen:

- educación de adultos (procesos de alfabetización),
- educación para padres,
- educación de prevención de vicios,
- educación para la salud,
- proyectos comunitarios (procesos de socialización/sensibilización)
- programas de readaptación social, y, en algunos casos
- estudios sobre socialización, educación, etc.

Su quehacer también puede evidenciarse en programas de tutorías, orientación institucional, etc. Todas estas áreas implican manejo de competencias profesionales.

En relación con los paradigmas educativos, que de alguna manera están vinculados a los procesos laborales, es importante considerar que la situación laboral de nuestro país necesita respuestas que no encontraremos únicamente en la educación, y tampoco podemos pensar que nuestro currículum nacional, enfocado al desarrollo de competencias, dará respuesta a los problemas del desarrollo social de nuestro país. Claro que los paradigmas educativos sí pueden ser aprovechados para los sectores de desarrollo en materia laboral,

pero que naturalmente se asociarán de mejor manera de acuerdo con el ramo de desempeño; es decir que se debe partir desde una perspectiva ecléctica, transdisciplinaria, holista.

El individuo se ve necesitado de elementos de un paradigma conductista para el desarrollo de conocimientos prácticos o técnicos, necesarios para un puesto; sin embargo, los elementos del paradigma ambientalista serán necesarios si su puesto implica interrelación con un medio sociocultural distinto al que le es propio; lo que además implicaría conocimiento de la cultura con la que se relaciona y capacidad afectiva en el escenario donde debe desenvolverse, en ese sentido debe darse un proceso de inculturación que le permita desarrollar eficazmente su rol. Las partes involucradas como Ministerios -Trabajo, Economía, Educación-, Cámaras -Comercio, Industria- y Sociedad podemos organizarnos para analizar, estudiar, evaluar y corregir las debilidades actuales del mercado laboral y aprovechar los aportes que cada paradigma educativo plantea.

E. FORMACIÓN CONTINUA.

Hemos hablado de competencias respecto de las cuales Navío Gámez (2005) explica en su libro “Las competencias profesionales del formador”, en el tema de Figuras profesionales de la formación y su presencia en el ámbito de la formación continúa, lo siguiente:

“El término formador se ha convertido en algo bastante genérico que designa a agentes y profesiones muy diferentes. ‘Evans y otras (1990) identifican, como resultado de una investigación avalada por el CEDEFOP en el Reino Unido, tres tipologías de formadores en el contexto de la empresa:

- Directores de formación: gestión de la formación en la empresa y gestión de programas.
- Coordinadores de formación: coordinan acciones formativas.
- Formadores: encargados del desarrollo de los programas.”.

El mismo autor cita a otros autores que proponen figuras específicas de la formación, así:

“[1] Los enseñantes y profesores (enseñanzas técnicas y profesionales), grupo característico de la formación profesional inicial.

[2] Los formadores a jornada completa, grupo profesional formado por los especialistas en una materia o expertos que disponen de experiencia en la empresa.

[3] Los formadores a jornada parcial y los formadores ocasionales, más presentes en la formación continua, su especialidad coincide con una actividad profesional que es su principal fuente de trabajo, siendo la formación la secundaria.

[4] Los especialistas en concepción pedagógica y concepción de la formación, definen necesidades de formación, expertos que diseñan productos y útiles pedagógicos sobre la base de dos premisas básicas: la individualización de los procesos formativos y el empleo de nuevas tecnologías.

[5] Los especialistas y técnicos en la gestión de la formación, pueden centrarse básicamente en el plan de formación o ser también responsables de la gestión de medidas específicas.”.

También refiere la propuesta hecha por la Comisión Europea, en torno a los logros del programa EUROTECNET, en el que plantean tres concepciones de lo que actualmente le incumbe a un formador:

“[1] El formador como instructor, selecciona modalidad de organización, define el contexto interno o externo a la empresa, diseña y desarrolla la formación, diseña material didáctico necesario, forma a formadores técnicos en contenido psicopedagógico, evalúa la formación.

[2] El formador como director de formación, la formación mezcla la formación con los procesos de trabajo, demandas, estrategias, planes, formación durante y fuera del trabajo, tipo de formación, transferencia de la formación.

[3] El formador como consejero encargado de enmarcar la formación en base al eje de la organización, consultor, asume el rol de consejero y guía, sin resolver los *déficits* de competencia en base a acciones concretas propuestas por él mismo.”.

F. CONTEXTO LABORAL ACTUAL

Hablar sobre contexto laboral es hablar sobre condiciones, medios, requerimientos y oportunidades en la oferta y demanda de puestos de trabajo; elementos que convergen en determinado grado para fijar la relación patrono/empleador, cliente/proveedor, sin dejar de advertir las políticas laborales.

En Guatemala, país latinoamericano con un alto índice de desempleo, que evidencia las marcadas clases sociales, un modelo económico que no favorece el desarrollo social, aguijado por una actividad política que mayoritariamente mina la democracia y se condimenta con la ausencia de un verdadero interés porque se constituya un real estado de derecho, de una cultura de trabajo y equidad para sus habitantes; podría proyectarse un futuro escasamente prometedor para los profesionales y técnicos de la educación egresados de la universidad y de diversificado que buscan mejorar su posición en la PEA del país.

El alto índice de población en desempleo y migratoria hace eco del dicho “no hay trabajo”, puesto que se puede considerar que hay trabajos, mas, sin las “CONDICIONES DIGNAS” para desempeñarlos y enmarcados legalmente en un sistema corruptible que desampara a las personas que buscan trabajo y las deja expuestas a “mercantes de servicios”.

En entrevista realizada a Erick Morales, Coordinador del área del Observatorio laboral (unidad que nutre de información al despacho para la toma de decisiones en políticas de empleo), del Ministerio de Trabajo en Guatemala, nos explica que:

“- Anualmente se hace una **caracterización del mercado laboral**, cómo se encuentra en términos generales: población general, población en edad de trabajar, y toda la escala para medir el nivel de inserción.

La población en edad de trabajar es de más o menos nueve millones, de los que 5.5 millones de guatemaltecos componen la PEA, aproximadamente (se evalúan datos con la Encuesta nacional de condiciones de vida -5.7 millones- cuyo margen es mucho más amplio que en la Encuesta nacional de empleo e ingresos). De esa población que participa de la PEA, más o menos el 95-96% están ocupadas, desde quienes trabajan 8 horas o más hasta quienes trabajan una o dos horas; el resto está compuesto por personas que se han quedado sin trabajo o que están ingresando al mercado laboral; anualmente un promedio de 100,000 a 125,000 jóvenes se integra al mercado laboral, son los últimos datos que tenemos de estudios sobre la población de JUVENTUD. Podríamos decir que es más o menos la mitad, un 46-47% está plenamente ocupado, es decir: tienen un contrato, prestaciones de ley, etc.; el otro 53-54% son

personas subocupadas, estas incongruencias las vive un grosso bastante fuerte de la población, como 3.5 millones de guatemaltecos que están haciendo algunas actividades de sobrevivencia.

El salario mínimo es como un referente talvez, porque las escalas salariales están en un promedio de Q.1,000-1,500 para los obreros, que componen un grosso bastante fuerte de la población.

Los **índices de desocupación** de Centroamérica son altos, tenemos precariedad del empleo, con excepción de Costa Rica, Panamá y República Dominicana, que podríamos decir están más o menos por encima de la escala en Centroamérica;

En el caso de Guatemala podemos evidenciar la **precariedad de empleo** en las empresas, no hay suficiente tejido empresarial que pueda absorber la mano de obra que está saliendo, por cada mil guatemaltecos hay una empresa.

Hay un alto nivel de ocupación pero también de subocupación, no hay un seguro de empleo; en Latinoamérica, Chile y Argentina tienen ese seguro de desempleo, Canadá, EUA y Europa también lo tienen. Esto, unido a la mala formación académica de nuestros egresados de nivel medio, de diversificado y un poco de universitario, evidencia la desvinculación total que hay dentro del mercado laboral en la propuesta formativa que tiene el país.

Por *marketing*, muchas universidades sacan una gran cantidad de carreras y egresados que no tienen **vinculación directa a un mercado laboral**, hay desvinculación total; uno sale como profesional graduado, como abogado y notario por ejemplo, y ¿en qué empleo puede absorberse?, ¿cuántos están en condiciones de ofrecerle un trabajo digno?, ¿cuánto le implica a usted poner su propio negocio?, etc., ...

...cuando uno sale [termina una carrera universitaria], uno debería tener una visión general de cómo se desarrolla el mercado laboral y cuál es la incidencia que yo tengo para poderme vincular directamente al mercado, eso no existe en el plan formativo de la universidad. Cuando sale de la universidad, el estudiante piensa 'ya me gradué, ahora empiezo a trabajar' pero nadie le dice: 'véngase, le estamos esperando, el país demanda profesionales'; eso no es así. El OML ha hecho aproximaciones y las hemos socializado, pero hay una serie de cuestiones políticas que no están en las manos de uno, depende mucho de cuestiones políticas y de las universidades, no está en las manos de uno."

El OML realiza actualmente con la UE una propuesta de formación técnico productiva, en la cual se evidencian las necesidades del mercado laboral, de empresas que necesitan gente competente, acá cita Morales:

“Tenemos flaquezas que pasan de nivel medio a nivel que pasan a nivel universitario... se trata de evidenciar (en el estudio) cuáles son los aspectos de actividad económica, la gente que está trabajando en esos sectores de actividad económica, qué formación y cualificación profesional tiene, entendiendo la cualificación profesional en cinco 5 niveles:

NIVEL	CUALIFICACIÓN	Se quiere emparejar esos niveles de competencia con una formación de:
1º.	El que recibe órdenes, tiene conocimientos básicos, están con primaria incompleta o completa.	primaria y básicos
2º.	Los que pueden desarrollar cosas pero les cuesta tomar decisiones.	
3º.	Los que ya toman decisiones y pueden mandar a niveles uno y dos.	nivel medio, técnicos de nivel medio y profesionales
4º.	Profesionales, tienen conocimiento y hacen uso de la ciencia, desarrollan el proyecto, desarrolla la idea.	técnicos profesionales
5º.	El profesional de nivel cuatro pero con un nivel más alto de toma de decisiones. Profesionales que tienen a cargo personas, que pueden desarrollar un proyecto, traducen la idea del 4º.	profesionales de grado, con experiencia, podríamos decir.

No hacemos esto, no tenemos vinculación al mercado laboral. Se quiere tener ese mapeo y llevar a los trabajadores de la subocupación a la ocupación digna por medio de la formación laboral, hay unos programas que se están tratando de vincular.

El **índice de rotación de empleo** es alto, las empresas mueven a la gente constantemente y obedece a muchas cosas, los pasivos laborales por ejemplo. Hay estudios que se desarrollaron para ver la movilidad en el tema de rotación, y se pudiera medir si la encuesta nacional de empleos e ingresos fuera constante pero desde 2006 hasta 2010 no se pasaron.

Además de la educación [formal] y del entorno institucional, otro **elemento que podría influir en la calidad de vida de la población** es el tema de moral, ética, valores, principios, que se va perdiendo y a veces la misma sociedad en que vivimos nos deshumaniza al punto que presenciamos el robo como algo normal, en las instituciones del estado hay gente que no hace nada, y eso también es robo, pero corre más en la cuestión personal y se ve como normal, entonces de una u otra manera el aspecto de principios y valores es algo que también es importante. En Guatemala somos tan diferentes, tenemos cuántas etnias, cada una sobre su perspectiva y concepción desde su cosmovisión social, tenemos una

diversidad y cada uno de nosotros influimos en el desarrollo del país de forma directa o indirecta, desde lo agrícola, comercial, industrial. Falta mucho de esa parte, una cultura de valores. También corre mucho por el entorno de educación, de situaciones que frenan el desarrollo del país; aún con perspectivas distintas, no debemos perder el horizonte.

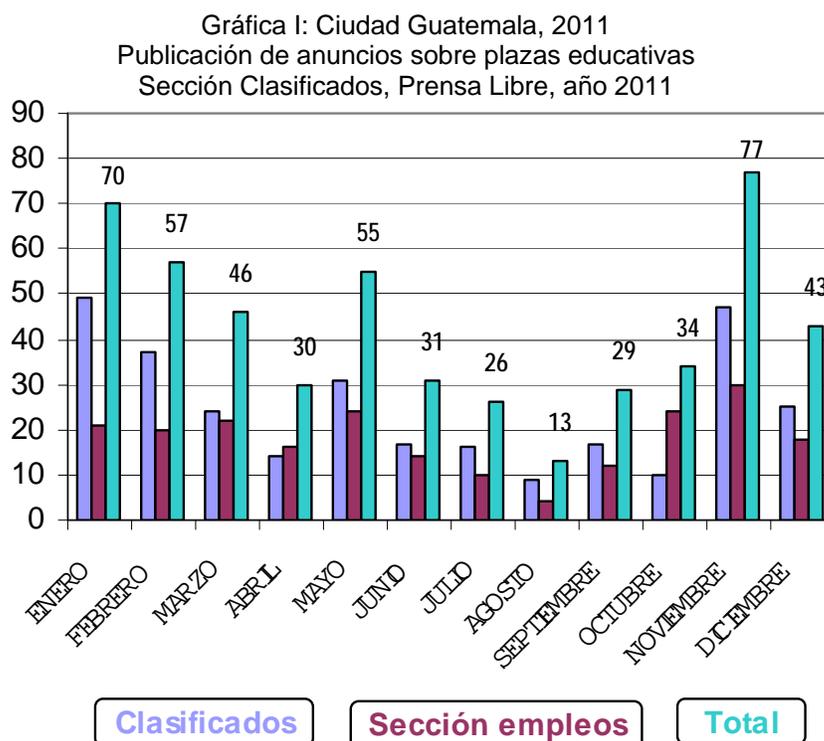
Acerca del **alcance de los salarios a mediano y corto plazo**, recordemos que el salario mínimo es un referente, es una utopía; para ser un poco más real, más del 80% de los obreros no ganan el salario mínimo y deberían de ganarlo; deberíamos hacer un salario en función de lo que las personas pueden desarrollar y hacer; ese debería ser el modelo, sería una especie de equidad salarial. Del utópico salario mínimo, podemos seguir planteando que suba Q. 100.00 más al año, pero no todas las empresas lo pagan, no creo que el porcentaje de empresas que lo pagan supere el 20-30%.

Sobre el **atraso en la integración laboral de profesionales universitarios**, que definitivamente sí existe, va a repercutir en frustración; por la desvinculación entre egresados universitarios y mercado laboral, no hay un perfil, el estudiante no conoce su realidad. Antes no habían profesionales y los que salían tenían una inserción, ahora las cosas han cambiado, lo que está en boga ahora es toda la parte tecnológica pero ¿cuál es la capacidad real de absorción laboral para ingenieros en sistemas?, las universidades deberían responder eso; ¿dónde están los abogados? están de secretarías; ¿por qué? porque el mercado está saturado o no hay otras alternativas, a pesar de que al final somos una micra de la masa poblacional del país, y sin embargo, ese poco, mal formado y sin vinculación al mercado laboral *pide a gritos* que nos sentemos a hacer planes estratégicos; definir, hacer prospecciones (del PIB, de la gente que se necesita en servicios, en producción; por niveles, del uno al cinco, de la gente que se va a contratar de esos niveles, de cuántos profesionales se necesitan en tales materias, cuál es el movimiento anual que se tiene –los que se retiran y/o que entran–).

Uno tiene que dejar su granito de arena, uno tiene que tratar de hacer lo mejor que pueda las cosas, en el sentido de tratar de beneficiar a alguien, se debería tener esa visión.”.

Guatemala tiene multidisciplinariedad de campos laborales, no obstante, el acceso a los mismos demanda preparación que el(la) candidato(a) debe tener, así como conocimiento del contexto laboral en el que formará engranaje, esto incluye desde el nivel uno de cualificación, hasta el cinco; el área educativa una de las áreas con fuerte demanda a principio de ciclo escolar pero con ofertas generalmente denigrantes.

En el caso de los anuncios para requerir puestos docentes en las áreas que interesan a este estudio, el matutino Prensa Libre publicó poco más de 500 anuncios en el curso de 211, según se aprecia en la siguiente gráfica:



Además de esos anuncios en que requerían docentes para las áreas de Física-Matemática, Económico-Contable, Química-Biología y/o Lengua y Literatura, se observaron otros anuncios que solicitaban docentes para áreas como:

Estudios socioeconómicos y Seminario
Profesores, Instructores o Técnicos (mecánica y electricidad)
PEM con estudios de psicología educativa
Catedrático de dibujo en construcción
Profesores para área secretarial,

Profesor de cocina
Director técnico, coordinadores de programa juvenil y empresarial
Técnicos en desarrollo social
Profesor de computación, programación
Coordinador de educación
Catedráticos de formación médico docente

estadística, ciencias jurídicas, administración y mercadotecnia.	Director técnico, PEM o Lic. con escalafón B
Profesionales para evaluar programas de becas escolares en secundaria	Director y catedráticos todas las áreas
PEM o Profesor de Diseño gráfico	Supervisor docente
Instructor de Photo-Shop	Coordinación docente
Instructor de automovilismo	Director técnico administrativo
TIC'S	Auxiliar de coordinación
Profesor de Sociales, Publicidad y Turismo	Maestra auxiliar para institución evangélica, trabajo administrativo
Profesor de filosofía	Coordinador de Proyecto de acompañamiento juvenil y programa emprendedor profesional de la educación.
Profesor de gestión de proyectos	
Profesor de productividad y desarrollo	
Profesor de mercadotecnia y publicidad	

Algunas de estas ofertas requerían características como:

Ser 100% bilingües.

Tener una licenciatura en educación, desarrollo económico, salud, economía y con estudios de maestría en desarrollo social o económico.

Licenciado en educación o pedagogía.

Licenciado en trabajo social o carrera afín.

Habilidad para uso de Windows 2010-2007, office e Internet.

Buena ortografía y nivel de inglés avanzado (deseable).

Estudios de administración, trabajo social o carrera afín; experiencia en ejecución de proyectos sociales.

Poseer cédula docente; edad: 22 a 30 años; tres años de experiencia.

Director, Maestro o PEM con escalafón B.

Experiencia en coordinación de ciclo básico y diversificado.

Experiencia en coordinación pedagógica.

Ser profesionales de la educación, psicología, trabajo sociológico o carrera afín.

Luego de una detenida lectura de estos puestos y de los requerimientos para los mismos, podemos observar un contexto laboral con fuertes exigencias, competencias, experiencia, saberes y aptitudes, formación que la mayoría de veces es incongruente con la retribución salarial que ofrecen, llegamos así, otra vez, a la sobrecalificación, expresada generalmente en subempleo.

Surgen también inquietudes respecto de saber si ¿disponen las universidades de programas formativos que respondan a las necesidades de la nación y cómo los empalman?, ¿hay articulación entre la política, la educación superior y las instituciones (públicas, privadas, semioficiales, etc.)?; ¿se hacen esfuerzos por dinamizar el desarrollo social?

Con relación a esta inquietud, el caso particular de la USAC nos presenta al SUORIL -Sistema Universitario de Orientación e Inserción Laboral-, del cual, en entrevista realizada al Lic. Carlos Aldana Mendoza, nos explicó lo siguiente:

“SUORIL surge en 2007, era proyecto, ahora es programa, estable, fijo, dentro de la Universidad; empezó como un proyecto de cooperación entre la USAC y la Universidad de Almería, España. El proyecto evolucionó a programa, programa de la División de Bienestar Estudiantil, de la Dirección General de Docencia. Básicamente, su función es preparar condiciones llamadas bolsas laborales, de manera que mediante un servidor el estudiante que está egresando, o por graduarse, pueda investigar ofertas laborales de empresas que solicitan ciertos perfiles, y ellos puedan acudir, a través de nuestra orientación en ese programa.

Otra posibilidad es que la USAC genere relaciones con empresas, instituciones del sector privado y públicas a las cuales los estudiantes que estén en 3er. o 4º. año puedan hacer prácticas voluntarias para conocer el mercado laboral, y con eso vayan insertándose previamente. Ya se lo hemos presentado a todas las unidades académicas. Haremos acuerdos con empresas para conseguir trabajo para los estudiantes, o para que haga prácticas, previas, voluntarias, en las empresas, eso es inserción laboral. De tal forma que la USAC esté más preocupada y vinculada con las necesidades de nuestros egresados.

Anteriormente se habían dado acuerdos bilaterales, entre Unidades Académicas e instituciones o empresas ajenas a la Universidad, propiciando cierta inserción laboral, la facultad de Medicina por ejemplo. El SUORIL es multilateral, de toda la Universidad para toda empresa, es un sistema nuevo, generalizado, el estudiante puede autogestionarse, pero con orientación de Bienestar Estudiantil.

Uno de los errores de la Universidad es carecer de un programa fuerte de divulgación, no nos preocupamos porque el estudiante sepa de las becas, de la unidad de salud, hay servicios que no se conocen, no se divulgan.

La poca vinculación laboral, que ha tenido la USAC tiene consecuencias, principalmente, en el egresado (hombre o mujer) que se ve en el mundo real y que la institución no le ayuda a insertarse; la Universidad cumple con su objetivo de formar, y eso está bien; pero alguna mirada tenemos que tirar afuera, para ayudar en la construcción de la paz, en el mejoramiento económico del país, en la prevención de la violencia.”.

En la entrevista que el periódico Universidad realizara al director de EFPEM, Dr. Oscar Hugo López (31/10/2008), en torno a Programa Académico de Desarrollo Profesional para Docentes – PADEP/D – se evidencia la importancia de las motivaciones salariales en función del desarrollo académico del profesional de la enseñanza, expresa:

“Cuando el profesor logre un mejor ingreso, va a tener motivos por los cuales estudiar. El sistema Nacional de Formación Docente tiene ocho subsistemas:

- de formación inicial,
- de formación continua,
- de reconocimiento de los estudios y dignificación a la labor docente,
- investigación y tecnología para la formación docente;
- formación de formadores,
- licenciamiento y acreditación de instituciones formadoras;
- supervisión y evaluación del sistema y el
- de administración.

Guatemala es uno de los pocos países en donde la formación de maestros se hace en el nivel medio, con apoyo y supervisión del Ministerio de Educación. Todos los países de América Latina han logrado superar ello, la formación de maestros la hacen en las universidades.

Nosotros estamos proponiendo que después de cursar básicos, se reciba un bachillerato con orientación pedagógica,[y] dos años en las universidades para formarse como maestros de educación preprimaria y primaria. ... En estos momentos no tiene ningún incentivo ser profesor de enseñanza media o licenciado porque se gana lo mismo que cualquier otro.

...Nuestra idea es prepararlos para hacer mejor lo que hacen y ganen mejor por hacer lo que ya hacen. El sistema actual lamentablemente es excluyente y ahí se va a quedar, a lo único que puede aspirar un maestro es a ganar el salario normal que se le ofrece y probablemente obtendrá algunos recursos producto de los escalafones. Un buen maestro se puede perder por no ser incentivado salarialmente. La idea es que uno estudie una carrera que le ayude a hacer mejor lo que se está haciendo y a tener un mejor salario para hacer eso.

Casi el 80% de la educación primaria es atendida por el sector oficial, un 20% por el sector privado. Obviamente el Ministerio de Educación tendrá mucha injerencia a diferencia de la educación media en donde el 80% es atendido por el sector privado y sólo un 20% por el sector público. Hay una disparidad enorme.”.

Considero que, como parte del desarrollo profesional, la búsqueda de mejores condiciones laborales es una constante que genera acciones de investigación, cuestionamientos sociales y ruptura con paradigmas academicistas, lo cual es de alguna manera confirmado con diversidad de tópicos relacionados al tema y que responden especialmente al término “inserción laboral”, países de América como Colombia, México, Argentina y Chile han hecho estudios sobre temas relacionados, en campos específicos como servicios de salud, enseñanza del inglés, psicología o sobre el contexto de la educación superior, respectivamente, En España también se hizo un estudio (EFE, 2008) cuya encuesta reveló que “los licenciados españoles deben esperar unos cinco años para cobrar más de 1,400 euros”; este estudio comparaba los tiempos entre carreras como Química, Biología, Ingeniería o Arquitectura; asimismo se evidenció el fenómeno de carreras que pronto encontraban trabajo pero a los dos años percibían cierta decepción por las características no esperadas del empleo. Así pues, revelaba el estudio cierto patrón en el perjuicio hacia los graduados en letras, por carecer de conocimientos de informática, idiomas o empresariales.

G. CONSIDERACIONES SOBRE EL MERCADO LABORAL

Sabiendo que cada contexto presenta condiciones semejantes, mas distintas, Carmen Pagés (2005) nos introduce al proceso paliativo de estas

circunstancias sociales con el tema sobre Terapias para los quebrantos laborales, refiere aspectos a considerar tales como:

“Los mercados laborales latinoamericanos están quebrantados y millones de trabajadores están insatisfechos y desalentados.

Cuesta encontrar empleo, los salarios son bajos y están estancados, las condiciones del lugar de trabajo a menudo son peligrosas y no hay autoridad a la que recurrir si los trabajadores son víctimas de abusos o negligencia patronal.

Crear y llevar los registros administrativos exigidos por la ley es fundamental para que una política laboral sea efectiva.

Las prestaciones laborales obligatorias brindan servicios valiosos a los trabajadores, tales como vacaciones pagadas, licencia por maternidad, seguro de atención médica, pensiones y seguros contra accidentes y desempleo. ...Ordenar legalmente estas prestaciones puede ayudar a trabajadores y empresas a lograr resultados inalcanzables en las negociaciones privadas.

Los sistemas educativos deben ser lo suficientemente flexibles e interesantes para motivar a los estudiantes a continuar sus estudios más allá de la formación básica [considerando a ésta como la universitaria].

Un incumplimiento generalizado de las normas sobre prestaciones y condiciones de trabajo hace aún más difícil la tarea de aplicarlas.”.

Por su parte William Bridges (1997) en su libro “Cómo crear oportunidades de trabajo” expone en el tema sobre la búsqueda de necesidades insatisfechas que:

“El cambio crea necesidades insatisfechas, pues abre brechas entre los recursos indisponibles: el fenómeno de la “pieza perdida”.

Los cambios crean necesidades insatisfechas al crear nuevas interfaces (desfasamiento o periodo de integración entre dos organizaciones, *entre* un negocio y su medio ambiente, *entre* dos patrones de experiencia y expectativa, o dos paradigmas.).

El cambio crea necesidades insatisfechas porque introduce nuevas posibilidades tecnológicas o económicas en espera de ser capitalizadas.

El cambio crea necesidades insatisfechas porque hace obsoletos, y por lo tanto, imperativo sustituir los acuerdos técnicos, económicos u organizacionales existentes.”.

Asimismo, Bridges (1997), recomienda que para encontrar los Deseos, las Aptitudes, el Temperamento y los Activos, es decir, los DATA, puede hacerse la siguiente serie de preguntas:

“Primera fuente de sus D.A.T.A.

¿Qué es lo que realmente quiero en este punto de mi vida? Aquí responde sus **deseos**.

¿En qué soy realmente bueno? Aquí responde sus **aptitudes**.

¿Qué tipo de persona soy y en qué tipo de situación soy más productivo y me siento más satisfecho? Aquí responde su **temperamento**.

¿Qué ventajas tengo o cuáles aspectos de mis antecedentes o de mi vida es posible aprovechar para mi beneficio? Aquí responde sus **activos**.

Estos datos importantes y comparables son una nueva base sobre la que reconstruir su vida laboral, que se ajustará mucho mejor a usted que el viejo patrón... será también psicológicamente más sustentable, ya que con menos frecuencia violará lo que usted es en realidad y lo que en verdad quiere de su vida.”.

En estas consideraciones divisamos un panorama que implica el reconocimiento de lo que el mismo representa y cómo, desde nuestro universo personal también podemos hacer un reconocimiento personal (conocer nuestros DATA) para interrelacionarnos con el medio de manera efectiva y, por qué no, productiva.

H. LEYES QUE AMPARAN LA ENSEÑANZA MEDIA Y SUPERIOR

En Guatemala, la enseñanza Media y Superior se inscribe en un marco legal relativamente escaso, las siguientes leyes sirven de marco a la enseñanza media y superior:

1. Constitución política de la República de Guatemala; secciones cuarta y quinta. (31/5/1985)
2. Decreto legislativo 1,485; Ley de dignificación y catalogación del magisterio nacional.
3. Decreto legislativo No. 12-91; Ley de educación nacional (9/1/1991); y su reglamento, Acuerdo 13-77.

4. Decreto 17-48; Ley de servicio civil (2/5/1968) y su Reglamento, Acuerdo gubernativo No. 18-98 (30/1/1998).

5. Ley orgánica de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
Código civil (14/9/1963).

I. DERECHO DEL TRABAJO

Recordemos que para hablar de todo lo relativo al desempeño laboral se deben tener en cuenta elementos que brinden la perspectiva de un marco legal, que incluya de forma general lo planteado por Guerrero en su Manual de derecho del trabajo (1963) y que expresa la División metodológica del mismo, que siendo uno solo, puede abordarse desde tres perspectivas:

“Derecho individual: considera los fenómenos que ocurren con el individuo, sea trabajador o patrón. Estudia las relaciones también individuales de los sujetos, aislando a un trabajador, teóricamente, vamos a estudiar la posición que guardan las relaciones que se presentan, los derechos que le competen, las obligaciones que le corresponden en el centro de trabajo. En la misma forma aislada, tomaremos a un patrón como sujeto aislado para considerar toda esta serie de fenómenos en relación con sus trabajadores.

Derecho colectivo: Estudia los fenómenos que ocurren cuando los trabajadores o patrones se asocian, los convenios que celebran y las pugnas que entre ellos se suscitan.

Derecho procesal: Indica los medios o procedimientos que deben seguirse ante las autoridades para obtener el respeto de la norma jurídica o para la comprensión de los conflictos laborales.”.

Esos derechos se van adquiriendo en la medida que se recrea la carrera profesional y se desarrollan las competencias, de lo cual hablamos a continuación.

J. COMPETENCIAS

Las competencias aplican en este tema, no sólo desde la perspectiva del saber, hacer y ser, sino también desde el plano de la gestión de recursos humanos por competencias, ya que es necesario considerar que en Guatemala

el sector público y el privado, aunque se rigen bajo una misma Ley de Educación Nacional, no comparten el mismo modelo administrativo.

Casi el 100% de la iniciativa privada administra la educación a través de una lupa comercial y de negocios, basada generalmente en políticas de reducción de costos, donde la inversión en el capital humano e intelectual es casi nula.

El tema de las competencias nos remite igualmente a las acciones que en cuestiones educativas se han desarrollado, tal es lo planteado en el texto: “Jóvenes, Universidad y compromiso social. Una experiencia de inserción comunitaria”, de García Roca y Mondaza Canal (2005), donde se plantea que...

“les corresponde a ellos mismos saber para qué están disponibles y generar buenas prácticas; y no pueden desentenderse del sufrimiento de ningún ser humano. En España, hay cerca de diez millones de ‘jóvenes, de los cuales un millón setecientos mil son universitarios, que disponen de un capital educativo considerable, con un depósito enorme de información y dominio de las tecnologías, ...pero estos no tienen nada que decir y proponer. La radiografía de esta juventud indica que un 89% se considera feliz y el 80%, vive en casa de sus padres; protagonizan una vida de ocio intensa y su integración laboral, cuando se produce, se ha retrasado unos seis años...”

El informe Delors, propone que la educación debe reservar tiempo y ocasiones suficientes para iniciar desde muy temprano a los jóvenes en proyectos cooperativos, mediante su participación en actividades sociales: renovación de barrios, ayuda a los más desfavorecidos, acción humanitaria, servicios de solidaridad entre las generaciones... En esta tarea, las organizaciones educativas y las asociaciones cívicas deben tomar el relevo del sistema escolar. En la práctica escolar cotidiana, la participación de los profesores y alumnos en proyectos comunes puede ser una referencia para la vida futura de los jóvenes, enriqueciendo al mismo tiempo la relación entre educadores y educandos.

Los jóvenes ensayan nuevas formas y modelos de responsabilidad, que deja de representarse como culpabilidad y obligación, para hermanarse con la libertad y la convicción; pasa de ser un imperativo externo, a convertirse en un espacio imantado por el compromiso personal...

Uno de los grandes desafíos intelectuales y políticos del actual milenio será encontrar el nuevo sentido de la educación y, en particular, la misión de la

Universidad. ¿Por qué se tambalean los fundamentos de la educación? ¿Qué significa educativamente que un grupo de estudiantes comparta sus estudios con tareas de proyección social? ¿Acaso dejan de ser estudiantes cuando son solidarios, para ser otra cosa?”.

Sobre todo esto se despliega una serie de “quebrazones de cabeza” en las que se busque reinventar la educación o mejor dicho, reestructurar la forma en que se hace la educación y en que la educación hace al individuo, pues como refieren los autores, si la orientación anterior de la educación fue hacia la producción, hoy día ya no basta; citan los autores la frase expresada por Keynes: “hemos sido preparados demasiado tiempo para luchar y no para gozar”, de ahí que los mismos autores (García R. y Mondaza C. (2005) planteen que:

“La articulación de estos tipos de habilidades no se soluciona sólo incorporando créditos de libre elección, sino con cambios estructurales que deben afectar al sistema en su totalidad y a la orientación misma de la oferta universitaria, en particular. La oferta universitaria, que ha estado demasiado decantada hacia la especialización en la producción mediante la actividad profesional, ha de preocuparse por dimensiones no estrictamente profesionales vinculadas al cultivo de las habilidades del consumo, al disfrute del tiempo libre y a la resolución de problemas sociales.”.

K. LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

Luego de abordar el tema de las competencias en torno al sujeto discente de la educación, ahora nos corresponde abordarlo desde el sujeto docente. Navío Gámez (2005) plantea, sobre las competencias profesionales del formador, que:

“...las competencias no son forzosamente más importantes que antes, sino más importantes de lo que se pensaba, [...] constituyen un signo de ruptura, de transformación del sistema productivo... podemos apuntar que la competencia o competencias profesionales son un conjunto de elementos combinados (conocimientos, habilidades, actitudes, saberes, etc.) que se integran atendiendo a una serie de atributos personales (capacidades, motivos, rasgos de la personalidad, aptitudes, etc.), tomando como referencia las experiencias personales y profesionales y que se manifiestan mediante determinados comportamientos o conductas en el contexto de trabajo. ...Si nos referimos a la utilidad de la competencia profesional, podemos constatar la importancia de la adaptación al contexto de trabajo. Esta adaptación se manifiesta de manera muy distinta:

desempeño eficaz, efectivo y exitoso, lograr la colaboración, resolver problemas, etc. En cualquier caso, la utilidad de la competencia profesional está en la capacidad de ésta para hacer frente a contextos profesionales cambiantes y en los que aspectos como la polivalencia y la flexibilidad son necesarios. Lo social complementa, como hemos constatado en los componentes y ahora en su utilidad, lo individual. ...Por otra parte, la competencia es un conjunto de elementos combinados e integrados que deben ser evaluados para desarrollar su utilidad. Es precisamente necesaria la evaluación por otro de los aspectos destacados: la evolución de las competencias profesionales. Así, si asumimos que la competencia profesional se plantea en un contexto cambiante, es coherente deducir su inevitable evolución y, por tanto su necesaria evaluación; es decir, ser competente hoy y aquí no significa ser competente mañana o en otro contexto. ...Los componentes de la competencia son diversos. No obstante podemos agruparlos en dos grandes bloques: atributos personales y elementos propios del contexto de trabajo [requerimientos sociales, laborales, económicos y de la organización del trabajo].”.

Navío Gámez (2005) cita a Elstrom para referir las tres visiones que sobre la competencia plantea:

“Competencia como atributo individual: La competencia es un recurso que los trabajadores brindan a sus trabajos..., esta visión refleja el componente individual de la competencia atendiendo a aspectos formales, así como a aspectos no formales e informales.

Competencia como requerimientos del trabajo: La competencia es definida y analizada en términos de requerimientos del trabajo actuales y prescritos; es decir, en términos de cualificaciones requeridas por el trabajo..., esta visión refleja el componente social de la competencia atendiendo a los aspectos oficiales y a las características de los puestos de trabajo en las organizaciones.

Competencia en uso, una visión interactiva: En este caso se enfatiza que la competencia no es ni un atributo del trabajador ni un atributo del trabajo. Más bien el foco está centrado en la interacción entre lo individual (o colectivo) y el trabajo por una parte y en la competencia que es utilizada por el trabajador en su contexto de trabajo por otro..., estamos ante una consideración de los referentes social e individual de la competencia que la complementan, la enriquecen y, por supuesto, le dan sentido y utilidad en un contexto cambiante.

L. FORMACIÓN CONTINUA

Habiendo revisado las competencias de forma general, necesitamos ahora considerar el proceso de formación y el rol del formador para desarrollarlas, el

cual es de doble vía puesto que el formador debe no sólo adquirirlas sino también, desarrollarlas. Cito a Navío Gámez (2005) partiendo del tema de la Formación continua, contexto de actuación del formador:

“Lo que la educación permanente es en la actualidad:

- El desarrollo intelectual de la persona es multilineal y multidimensional y se concibe como un desarrollo en bucle.
- Desarrollo del conocimiento por ciclos en función de las exigencias del contexto.
- La educación enraíza en los saberes anteriores con el fin de que sean permanentes y transferibles.
- Reconocimiento de las competencias que las personas han adquirido en su entorno.”.

El mismo autor retoma las razones de Vial (1986), por las cuales se considera que apostar por la educación permanente es más una necesidad que una opción, son ellas:

- “- Los conocimientos adquiridos en la escuela no bastan para colmar las necesidades y existencias de toda una vida.
- La población que no ha podido prolongar los estudios al nivel o dirección deseados podrán compensar la falta de los mismos.
- Son necesarios procesos de formación que atiendan a los cambios de nuestra sociedad en todos los niveles.”

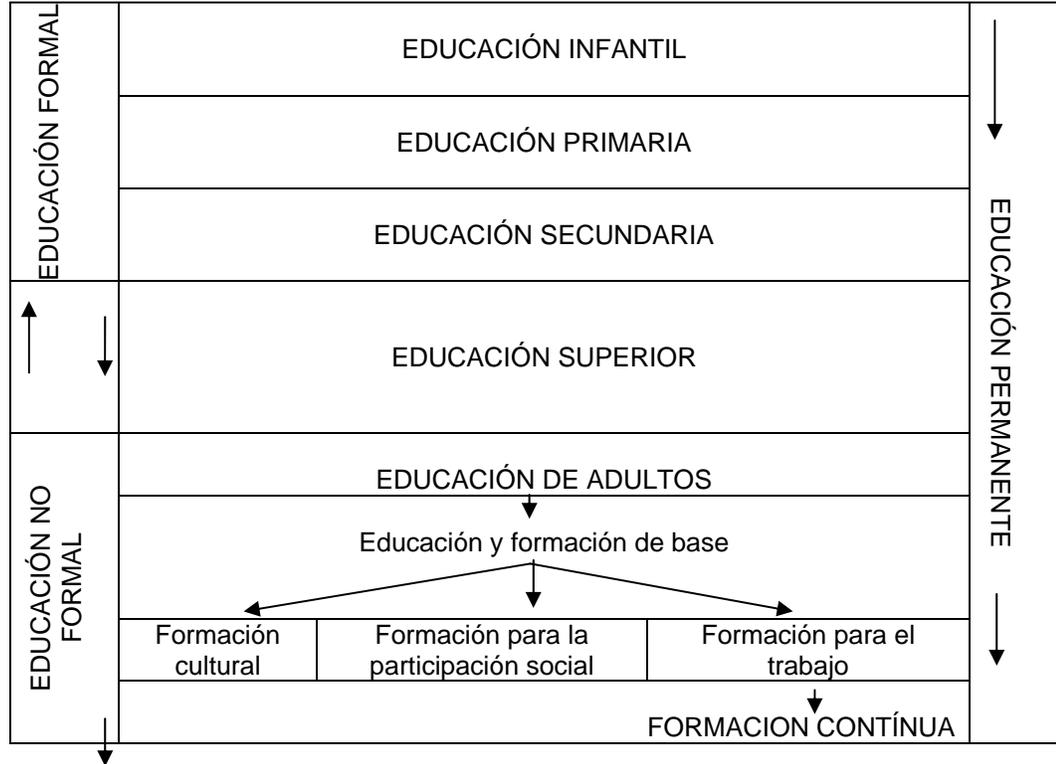
Respecto de las finalidades de la educación permanente, Navío G. (2005) propone:

- “- Mejorar los niveles de educación y formación de los trabajadores por la relación esencial con la competitividad.
- Equiparar a las personas para enfrentarse a los cambios tecnológicos y a la estructura económica.
- Responder a los efectos de las dificultades sociales.
- Animar a las personas en el desarrollo de su pleno potencial.

La fundación para la Formación Continua se expresa de un modo parecido cuando intenta justificar la necesidad de la formación continua. Reparemos en que hay una explicitación del concepto educación en relación con el de formación y con el contexto social y económico. Sin duda, sugiere la necesidad del principio de educación permanente:

Ninguna formación inicial, por completa que sea, podrá garantizar la aptitud de cada uno para hacer frente a las necesidades del sistema productivo. Se produce, por tanto, una convergencia entre el tipo de demanda social de educación y formación y la demanda económica de competencias. (FORCEM, 1998:6).”.

La formación continua en el marco de la educación permanente
(Tomado de Navío G., 2005.).



M. MOTIVACIÓN

En el marco de los intereses personales y del trabajo se alza la motivación, como columna vertebral del ejercicio y experiencia vital, pues con ella el profesional de la enseñanza incursiona en campos nuevos o ya conocidos, pero con la brújula que le permitirá llegar a donde se lo ha propuesto; por tal razón nos adentraremos de inmediato en el tema de la motivación, considerándolo como motor de búsqueda.

1. Intereses y características: Los intereses personales del individuo pueden tener connotaciones de carácter científico, religioso, político, social o cultural, mas todos estarán apoyados en elementos contextuales que determinarán la jerarquía y priorización para echar manos a la obra. Tomando la propuesta que hace Valdés Veloz (2000) en su Ponencia titulada Evaluación del desempeño docente, podemos referir en general que el profesional de la enseñanza cuenta con características como:

“- Fuertes expectativas profesionales,

- Una orientación positiva hacia los riesgos,
- Actitud abierta hacia los cambios,
- Deseo de experimentar en clases,
- Actitud abierta ante la crítica,
- Un conocimiento sólido de los aspectos técnicos de la enseñanza,
- Conocimientos sólidos de su área de especialización,
- Alguna experiencia anterior positiva en la evaluación del profesorado.”.

Estas características incidirán en la toma de decisiones que forjarán su vida laboral, modificarán o no sus expectativas, encarará riesgos y cambios con una actitud que se fortalecerá con la experiencia y conocimientos adquiridos académica y laboralmente.

2. Proceso de búsqueda: Este es otro factor determinante que se desarrolla ordenadamente a través de pasos que incluyen desde la búsqueda hasta el ingreso a la institución que abre las puertas al egresado universitario. Entre los pasos que se siguen al momento de buscar empleo citamos los referidos por González (2006) en su publicación virtual de: Técnicas de inserción laboral, son:

- “- Búsqueda de empleo
- Reclutamiento de personal
- En qué consiste la búsqueda de empleo, incluye un análisis FODA personal
- Análisis de trabajos anteriores
- Análisis del mercado de trabajo
- Fuentes de búsqueda
- Presentación espontánea
- Uso del teléfono
- Las comunicaciones escritas
- La entrevista, implica actitudes, preguntas y respuestas
- Conclusión, incluye el ingreso a la institución.”.

Para González, "buscar trabajo debe ser encarado como un trabajo, para lo cual es necesario prepararse para el éxito”.

El hecho de buscar trabajo conlleva el aspecto motivacional, el motor de toda obra, de ahí que cito a Rodríguez Estrada (1988), que en su texto Motivación al trabajo plantea lo siguiente.

3. Motivación:

“Ha sido definida como ‘conjunto de las razones que explican los actos de un individuo’, ‘explicación del motivo por los que se hace una cosa’, su campo lo forman los sistemas de impulsos, necesidades, intereses, pensamientos, propósitos, inquietudes, aspiraciones y deseos que mueven a las personas a actuar en determinada forma.”.

Rodríguez Estrada (1988) plantea que podemos encontrar clasificaciones de la motivación de distintos tipos:

“Primarias y Secundarias, las primarias responden a los impulsos biológicos: el hambre, la sed, la respiración, la micción, el descanso, el apetito sexual, etc. Las secundarias son adquiridas de experiencias, son fruto de la historia individual y del aprendizaje.

Intrínsecas y extrínsecas, según que motive directamente la cosa que se va a hacer, o algo relacionado con ella.

De deficiencia y de crecimiento, según que se busque llenar una carencia, o lograr un desarrollo y un progreso.

Materiales y espirituales, ...motivaciones a realizar o adquirir bienes sensibles, o bien, a realizar valores trascendentales.

Motivaciones básicas de la personalidad y motivaciones de determinados actos de la persona. Entre las básicas tenemos a la persona metalizada, ambiciosa, que ve en todo lo que hace el signo de (\$) pesos; en el segundo grupo es la motivación a ponerse un suéter cuando hace frío.

Individuales y colectivas, según que se ubiquen en una persona o en un grupo o equipo.”.

4. El estudio científico de la motivación:

Acerca de este tema, encontramos estudios que van desde el psicoanálisis hasta las teorías modernas sobre motivación citadas por Amoró (2007); mismas que implican procesos de educación de la motivación y que varían de un individuo a otro, por tener niveles de motivación distintos, dada su experiencia vital.

5. Continúo citando a Rodríguez Estrada (1988) en torno al Papel del trabajo, quien nos recuerda que:

“La antropología evolucionista nos enseña que el trabajo creó al hombre; el trabajo con sus exigencias de comunicación y de organización. Por otra parte, encontramos dondequiera personas que se lamentan de su trabajo y que si no fuera por la motivación extrínseca del salario, dejarían de trabajar. La situación es grave si se tiene en cuenta que el trabajo, incluyendo los desplazamientos, ocupa más de 50% del tiempo de la gente. La clave está en distinguir entre el trabajo y la calidad de un trabajo “X” para una persona “Y”. Esta calidad resulta de variables concretas como: La naturaleza de las tareas, el ambiente humano, el medio físico, mis actitudes básicas.”.

Retoma el autor el viejo principio psicológico de “el trabajo sea al adulto lo que el juego es al niño: expresión gozosa de vitalidad y de dinamismo personal”, pues con esa actitud hará que el individuo desee hacer lo mejor para reafirmarse.

6. Acerca del desarrollo de motivaciones intrínsecas, Rodríguez E. (1988) nos recomienda algunas medidas:

- Aumentar los niveles y ámbitos de responsabilidad de los individuos en su trabajo.
- Darles más autoridad.
- Darles unidades naturales completas del trabajo, hasta donde sea posible.
- Quitar algunos controles, sin disminuir responsabilidad.
- Introducir gradualmente tareas más nuevas y más arduas.
- Hacer que los reportes periódicos queden a disposición de los mismos trabajadores, de modo que sean percibidos como retroinformación más bien que como control externo.
- Darles oportunidad de convertirse en expertos, asignándoles tareas muy específicas dentro de sus competencias y preferencias.
- Hacer que reciban retroinformación directa del trabajo mismo, o de los clientes, y no tanto del jefe.
- Aumentar en cada puesto de trabajo las posibilidades de creatividad.
- Invitar a cada empleado o funcionario a establecer los objetivos de su trabajo.
- Invitarlos a participar en decisiones complejas, haciéndolos previamente partícipes de la información, sin muchos regateos.
- Favorecer, hasta donde sea posible, que el empleado visualice sus propias aportaciones.
- Reeducar las actitudes para que vivan según el principio de que ‘lo importante en la vida no es hacer lo que quieres, sino querer lo que haces’.”.

7. Rodríguez Cardona (1997) refiere la relación entre la motivación y el trabajo en su Tesis de licenciatura sobre “Los incentivos en la empresa guatemalteca”, y acerca de la motivación y el trabajo dice:

“El dinero en nuestra estructura económica es un medio de intercambio, puede utilizarse para obtener los incentivos reales. En el hombre, el valor de intercambio de dinero ha llegado a fijarse de tal manera que algunas veces parece que busca el dinero por su propio fin en vez de lo que representa. ...El sueldo [o el salario] y el trabajo van siempre juntos. Hay una serie de métodos posibles para la distribución de los salarios teniendo todos efecto sobre la motivación y los valores.

- Salario en función de la producción: La paga en función de la cantidad producida motiva a los hombres a esforzarse. ...Sin embargo, no puede considerarse aisladamente el valor del salario como incentivo, porque el efecto de un incentivo monetario depende de la forma en que se satisfagan otras necesidades básicas, la situación económica del trabajador y el tipo de trabajo.

- Salario de acuerdo con el tiempo invertido: El método de salario por hora o día no considera las diferencias individuales en habilidad.Permite la imparcialidad debido a que el tiempo es más fácil de medir que el mérito.

- El método de salario por antigüedad: pagar los sueldos en función del servicio hace que se estime los largos años de lealtad hacia una empresa. ...Este método no logra que los hombres se esfuerzen, a menos que se añadan otros factores de motivación.

- Salario sobre la base de la necesidad: El sueldo de los empleados, por consiguiente varía de acuerdo con la necesidad, y la extensión de este salario diferencial aumentará quizá en lugar de descender.

- El sueldo como fuente de motivación y satisfacción: ...En términos generales, una vez que el sueldo rebasa ciertos límites, ya no es un factor significativo en este aspecto. Pero la manera de fijarlo es una causa posible de malestar. ...El sueldo no es, pues, un motivador primario, ...A menudo se observa que el mismo sueldo satisface a un individuo y causa frustración y malestar a otro que desempeña el mismo cargo.

- El dinero como medio de recompensar a los empleados: En base al modelo de las expectativas se deduce que el dinero debe ser un fuerte motivador, el empleado lo desea más, cree que su esfuerzo tendrá éxito y confía en que la recompensa económica llegará después de un mejor desempeño.”.

8. Entre las teorías de la motivación recordamos las planteadas por Maslow, quien sostenía que las necesidades o deseos del hombre están dispuestos en una jerarquía de cinco necesidades, a este respecto Rodríguez C. (1997) las cita así:

- “- Fisiológicas: primarias (comida, oxígeno, agua, sueño, sexo o impulso de actividad).
- Seguridad: estabilidad, orden, incolumidad física al ambiente.
- De pertenencia a un grupo, De amor. Las que suponen interacciones.
- De estimación: personales, respeto propio, autoestima, éxito.
- De autorrealización: incluyen realización personal y realizar las propias capacidades y posibilidades.”.

Siendo la autorrealización la de mayor rango, porque explora las capacidades del individuo mismo.

Hasta este punto nos hemos informado, en el campo de la enseñanza, sobre expectativas del desempeño profesional, oportunidades y puestos laborales, entidades, organizaciones y mercados laborales; sobre la educación y su efecto en lo laboral, sobre los sujetos del mercado laboral y su formación, así como de los formadores; igualmente hemos presentado un esbozo del contexto laboral y sobre elementos a considerar respecto de la inserción laboral como el desempeño, las competencias, la formación y la motivación.

N. CONSEGUIR EMPLEO

Este tema y el que le sigue, tienen como finalidad brindar un fundamento básico a partir del cual el profesional pueda colocarse laboralmente de acuerdo con sus capacidades y objetivos. Debayle (2008) nos presenta en su libro ‘Conseguir empleo en tiempos difíciles’ las principales características que buscan los reclutadores de personal son:

- “- Relaciones interpersonales
- Habilidad para solucionar problemas
- Buena comunicación
- Pensamiento estratégico
- Ética profesional intachable
- Toma de decisiones
- Liderazgo

- Facultad para motivar a otros
- Control del negocio y gobierno corporativo
- Trabajo en equipo
- Autonomía (empowerment)
- Iniciativa
- Responsabilidad social y ambiental
- Pensamiento globalizado
- Facilidad en el manejo de tecnologías
- Estricto sentido de confidencialidad.”.
- Lealtad
- Eficientes
- Estables
- Sentido de negocio
- Objetivos claros
- Dinamismo
- Atención al detalle
- Habilidades gerenciales”.

Aunque no tienen características cognoscitivas específicas y la mayoría da una característica de manera muy general, algunas de ellas como las número dos, tres, seis, nueve, 14, 15, 20 y 24 implican procesos cognitivos que aplicados se convierten en competencias como características individuales, citadas con anterioridad. Asimismo, el referido autor indica que “las tres competencias gerenciales básicas que los reclutadores buscan en los candidatos son:

- “-Saber establecer, medir y recompensar objetivos.
- Participar activamente en el desarrollo del capital humano.
- Contar con un ‘sistema gerencial’ para el control de la gestión del área que encabezan.

Las habilidades, fortalezas y competencias que integran el perfil del profesional sólo cobran valor cuando se aplican en un contexto práctico para generar a la organización un beneficio. En términos del pasado, este beneficio se conoce como logro.”.

Como pasos para la integración de logros, Debayle (2008) recomienda tres:

- “-Plasmar tu experiencia profesional en una hoja de trabajo con base en tus logros.
- Identificar aquella experiencia que se relaciona con la vacante y sus requerimientos.
- Enfatizar esta experiencia en forma escrita mediante un curriculum vitae y verbalmente en una entrevista.”.

Dentro de las recomendaciones que Debayle da para la definición de objetivos profesionales y personales descubre aspectos personales en los que el individuo establece una especie de contrato consigo mismo, pues propone el reconocimiento del contexto y de sí mismo para proceder a la renunciación de viejos hábitos y al esfuerzo concreto orientado a un fin acorde con las expectativas en que aproveche plenamente las oportunidades. El proceso para equiparar las preferencias con las habilidades lo plantea así:

- “-Recuerda anécdotas profesionales.
- Relaciona las anécdotas con habilidades y fortalezas.
- Identifica habilidades que se repiten.
- Pide a personas que te conocen profesionalmente que validen tu ejercicio.
- Resume tu potencial en categorías de habilidades técnicas y humanas.
- Compara tu potencial con tus gustos y preferencias e identifica brechas.
- Integra un plan para adquirir y desarrollar las habilidades que necesitas.”.

Debayle (2008) da orientaciones para definir un objetivo profesional a través de dar respuesta a las preguntas siguientes:

- “-¿Hay alguna causa que me apasione?
- ¿Qué disfruto hacer en mi tiempo libre?
- ¿Qué actividades hago bien de manera natural y disfruto verdaderamente?
- ¿Por qué contribución quiero ser recordado?
- ¿Cuáles son mis valores?

Identificar las áreas donde te desempeñas mejor, que disfrutas y te apasionan hace una gran diferencia al trazar una trayectoria profesional exitosa. Puedes comenzar completando las siguientes oraciones:

- Trabajo porque..., Quisiera obtener de mi trabajo...
- ¿Cuáles son mis motivaciones e intereses?

Estar motivado significa sentirte inspirado y emocionado con lo que haces. La motivación puede darse tanto en la actividad que desempeñas como en el lugar donde la realizas o, idealmente, en ambas. Tus motivaciones pueden aparecer en la forma de necesidades que quieres satisfacer como deseos y metas que quieres alcanzar. ...La relación entre motivación e interés es muy simple: normalmente te motiva hacer algo que te interesa. ...Proceso para descubrir tus motivaciones:

- Identifica las actividades que te hacen sentir interesado.
- Escríbelas y observa lo que tienen en común.
- Ponle nombre a cada emoción.
- Integra una lista con los cinco motivadores que te impulsan a sentirte bien en el trabajo.”.

El autor nos explica también los elementos que debe contener un objetivo profesional, los cuales cito junto con el ejemplo que da de un objetivo vago y simple y uno profesional; este es uno de los aspectos que los reclutadores consideran para determinar una contratación:

“-Elementos:

- Debe ser corto, conciso y directo.
- Asegúrate que sea en realidad un objetivo profesional.
- Enfoca el objetivo en lo que tú puedes aportar a la organización y en línea con los objetivos futuros de la empresa.
- Indica un área específica dentro de la organización a la cual aspiras a integrarte.
- Debe estar en línea con tu nivel de escolaridad, así como con tu experiencia.
- Indica el plan de desarrollo profesional que tendrías a lo largo del tiempo y menciona la forma en que irás adquiriendo mayores responsabilidades, enfrentarás mayores retos y crecerás jerárquicamente.

Ejemplo [de un objetivo profesional]:

Incorporarme al área de mercadotecnia para desarrollar planes de mercadotecnia directa en los puntos de venta al mejorar el material POP2. Estructurar programas cooperativos de publicidad con distribuidores y negociar mejores tarifas con agencias publicitarias, en apoyo a las metas de Multiproductos ABC3, consistentes en estimular la demanda, aumentar la participación de mercado e impulsar las ventas en la división de consumo y autoservicio en 4 por ciento para el 2007 y 5.5 por ciento en el 2008. Desarrollar mis competencias gerenciales para integrar y dirigir equipos de trabajo altamente efectivos y motivados, buscando aportar mayor valor a la organización en el tiempo.

Ejemplo [de un objetivo vago]:

Integrarme a una organización reconocida para aplicar mis conocimientos y desarrollarme profesionalmente.”.

Además de la redefinición del proceso de búsqueda de empleo que el autor propone con estas guías orientadoras también plantea el hecho que este proceso implica considerar la promoción de los servicios profesionales del individuo como una venta, es decir, desde una perspectiva de mercadeo en la que se consideren las premisas de: “conocer el producto, creer en él, tener la actitud adecuada frente al comprador potencial”, puesto que considera que “el proceso laboral no es de búsqueda, sino de venta”.

Ñ. OPORTUNIDADES LABORALES, MEDIOS Y CONDICIONES

Acerca de esta temática Debayle (2008) nos describe en el capítulo “Dónde encontrar oportunidades laborales y cómo responder a ellas” elementos para encontrar y responder a las oportunidades laborales, recordando que no es búsqueda de empleo sino proceso de venta.

“Es clave construir un curriculum vitae con un formato ...que contenga ...elementos de valor.

La forma más efectiva de encontrar trabajo es a través de la prospección directa.

El *networking*..., consiste en explotar tu red de contactos.Entre más elementos le des a tu conocido para que te contrate o promueva con sus conocidos, más efectivo será el esfuerzo. Enfatiza las habilidades que pueden ser de valor para tu contrato y menciona los logros más relevantes de tu pasado laboral. De esta forma serás considerado un profesional con potencial y no un amigo en necesidad.No basta con decirle a un conocido que estás buscando trabajo, ...especifica qué tipo de empleo necesitas, en qué área, a qué nivel, de ese modo les brindarás elementos para que logren identificar oportunidades adecuadas para ti.

Establece una relación con el coordinador o responsable de la bolsa de trabajo universitaria para estar informado en tiempos óptimos, de las múltiples vacantes que se ofrecen.

No dejes en blanco la casilla de información adicional. ...Al responder a una vacante publicada por medio electrónico, asegúrate de ser creativo en la línea de referencia y adjunta a tu curriculum vitae una carta de presentación en la que detalles cómo puedes agregar valor a la organización desde tu puesto o función. ...Al usar el teléfono para responder a una vacante publicada en una bolsa de trabajo, prepara un guión telefónico de alto impacto en el que incluyas dos o tres habilidades, un par de logros y algunas iniciativas por medio de las cuales agregarás valor a la organización.

La principal herramienta para tener éxito en las ferias de trabajo es la 'diferenciación'.”.

En cuanto a la colocación, deben recordarse también tres momentos: antes, durante y después, los cuales conllevan poner atención a elementos como el conocimiento preliminar de la organización, que puede realizarse indirecta o directamente; luego, en el durante, encontramos la entrevista como

una de las más delicadas, en la que el mismo autor refiere preguntas ‘no válidas’, puesto que se podría poner en riesgo el proceso, y porque la información puede obtenerse por vías alternas. Cito a continuación los “no” y los “sí” en la entrevista que da Debayle (2008):

“LOS NO...

- Abundar en aspectos personales.
- Discutir sobre política, religión y otros temas susceptibles a controversia.
- Realizar movimientos inusuales con las manos.
- Criticar al jefe o a la compañía actual o anterior.
- Mostrarse más casual que formal.
- Dejar que las preguntas detonen el enojo.
- Discutir la compensación.
- Alargar la entrevista cuando el entrevistador la ha dado por terminada.

LOS Sí...

- Tener apertura
- Mantener una actitud positiva.
- Disposición para dar lo mejor de sí.
- Saludar con mano firme.
- Hablar con tono fuerte y con firmeza.
- Enfocarse en la respuesta.
- Mantener contacto visual.
- Sentarse erguido.
- Preguntar las responsabilidades del puesto.
- Mostrar interés.
- Reiterar, al final, tu interés por el puesto.
- Tener un cierre contundente.”.

Debayle (2008) dice que “Cada aspecto de la entrevista es clave. En forma individual no hacen la diferencia, pero en conjunto son definitorios.”. Para el después de la entrevista, el seguimiento que se le dé es vital, pues muchas entidades determinan el interés del candidato por la comunicación que mantenga posterior a la entrevista. Este último momento también incluye el ingreso a la organización y tiene implicaciones sobre manejar hábilmente la relación con la entidad de la que ya se forme parte.

Otras condiciones que deben saberse manejar son las relacionadas con “los ocho casos especiales” que los reclutadores consideran previo a determinar la contratación. Dichos casos especiales tienen que ver con la presencia o ausencia del candidato en el mercado laboral, sus periodos de estabilidad o inestabilidad laboral, la madurez y experiencia, la actualización en técnicas modernas, el área de desempeño (sector público o privado), si ha sido trabajador independiente y su formación superior, si la hay. El autor plantea

que “Tu condición no es necesariamente lo que te descalifica, sino la forma en que la manejas frente al reclutador.”.

CAPÍTULO III PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

A. RESULTADOS DE CUESTIONARIOS A EGRESADOS

El grupo de licenciados en la enseñanza egresados de EFPEM, a mayo 2011, estaba constituido por estos porcentajes, **según su especialidad**: un 39% del área de idioma español y literatura, 22% de física matemática; 22% de química biología y 17% del área económico contable. Todas las especialidades, en su nivel de pregrado cuentan con fuerte demanda laboral para docencia de secundaria, básicos en particular; sin embargo en el grado de Licenciatura la demanda se reduce enormemente, se considera aquí el hecho que entre las plazas ofertadas en 2011 en el matutino Prensa Libre encontramos escasos puestos directivos y de coordinación requiriendo principalmente Licenciaturas en Economía, Salud, Trabajo social o afín (psicología, antropología) y con estudios de Maestría en desarrollo social o económico; y sólo algunos con Licenciatura en educación.

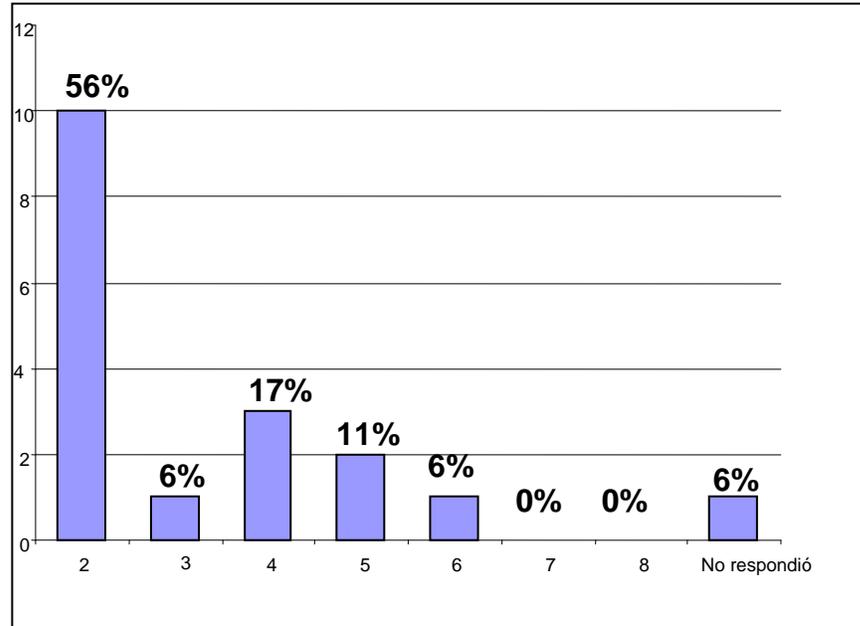
La característica de la carrera como carrera relativamente joven, exige que se dé a conocer para nivelar en algún porcentaje la congruencia entre oferta y demanda; mientras el conocimiento de estas Licenciaturas sea limitado, su demanda laboral será escasa.

Los años complementarios de la Licenciatura implican especialización del profesional, característica que se pone a prueba al enfrentar las limitaciones de contratación en el mercado laboral guatemalteco (por la poca promoción de la carrera, por su edad, por experiencia, trayectoria, etc.) en la especialidad que sea. En los casos de profesionales cuya experiencia se ha circunscrito a la docencia, sus oportunidades se ven aún más reducidas y de ahí se deriva la

necesidad de precisar una reestructuración curricular que active y modele el ejercicio profesional no sólo desde una óptica teórica y superficial, sino con implicaciones formativo laborales, cuya obligatoriedad enriquezca la carrera docente desde una óptica interdisciplinaria.

Estas implicaciones conciernen no sólo al estudiante sino a todo el sistema. Mientras no se instaure la carrera docente como tal, la labor del magisterio seguirá siendo área interesante de trabajo para quienes la buscan como actividad de tiempo parcial, para optar a otras fuentes de empleo.

Gráfica I: Ciudad Guatemala, 2011
Años en que completó la Licenciatura

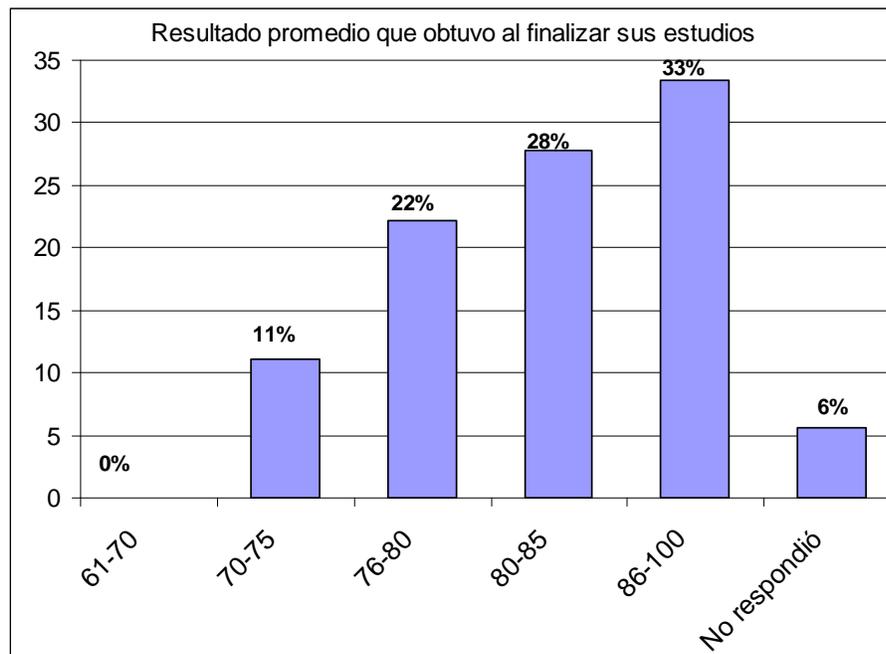


Observamos en esta gráfica el período de tiempo que tomaron los egresados efpemistas para completar sus estudios a nivel de grado. Más de la mitad de graduados completó el pensum de Licenciatura en el término de dos años, en el plan diario, puesto que en ese entonces la escuela no contaba con plan sabatino. El 38% restante tomó un periodo entre tres y seis años para completarlo, incluyendo la elaboración de la tesis.

Es ineludible la repercusión, en general, negativa, que la dilación en el proceso de graduación representa para el profesional, pues tal proceso no siempre se adecua a la realidad del individuo, y al no contar con el nivel de grado universitario el profesional de la educación carece de la acreditación que le avale una mejor inserción laboral.

Este ritmo en el tiempo de graduación reduce automáticamente el ritmo de integración laboral de los profesionales, ambos están enlazados con el contexto de los estudiantes; todo ello sugiere se replantee la redefinición del sistema curricular que conlleve mejorar la efectividad de los actuales procesos de graduación y ello repercuta en el proceso de posicionamiento laboral de las y los profesionales.

Gráfica I: Ciudad Guatemala, 2011
Resultados que obtuvo al finalizar sus estudios



Se observa el alto desempeño académico de los egresados, puesto que el 60 por ciento promedió arriba de los ochenta puntos; esto evidencia el compromiso y continuidad en el proceso de profesionalización; este puntaje positivo también guarda relación con contenidos o metodologías ya conocidas y/o de bajo grado de dificultad.

La **preparación del ciclo diversificado** que los egresados tuvieron incluye carreras como:

- Magisterio de Primaria urbana (8)
- Bachillerato en computación (2)
- Bachillerato en Ciencias y Letras (2)
- Bachillerato en Construcción (1)
- Secretariado bilingüe (2)
- Perito Contador (2)
- Perito en Admón. de empresas (1)

Casi la mitad de carreras, entre los sujetos que forman parte del estudio, corresponde a la formación en educación, lo cual marca un importante aspecto para evidenciar la necesidad de encauzar desde el diversificado la formación docente en un sistema que atraiga a los futuros humanistas y científicos que deseen involucrarse seriamente con la educación en Guatemala. De acuerdo con las actuales contrataciones del Ministerio de educación, la formación diversificada que el estudiante ha tenido determina los grupos de estudiantes que le son asignados; por ejemplo, las carreras comerciales se inclinan a elegir docentes que hayan tenido la misma formación diversificada.

Las **actividades que los profesionales desempeñaban antes de graduarse** de la Licenciatura en la Enseñanza enriqueció su experiencia profesional y brindó nuevas perspectivas para optar a la formación en educación. Sus antecedentes incluyen conocimientos en:

- Educación primaria
- Educación secundaria, básicos
- Cursos de vacaciones
- Coordinación docente
- Autoría y edición de textos educativos
- Clases de Arte

- Actuación profesional
- Contaduría general en bienes raíces
- Financista
- Jefe de Recursos Humanos
- Actividades administrativas
- Coordinación de producción y exportaciones
- Planificación y Construcción
- Servicios técnicos en arquitectura
- Enfermería profesional

Poco más de un tercio de las ocupaciones se relacionaban de forma directa con el ramo educativo; correspondiendo los dos tercios restantes a ocupaciones diversas que matizan de forma particular las cualidades de los profesionales egresados de EFPEM, factor que no determinó la no conclusión de la carrera.

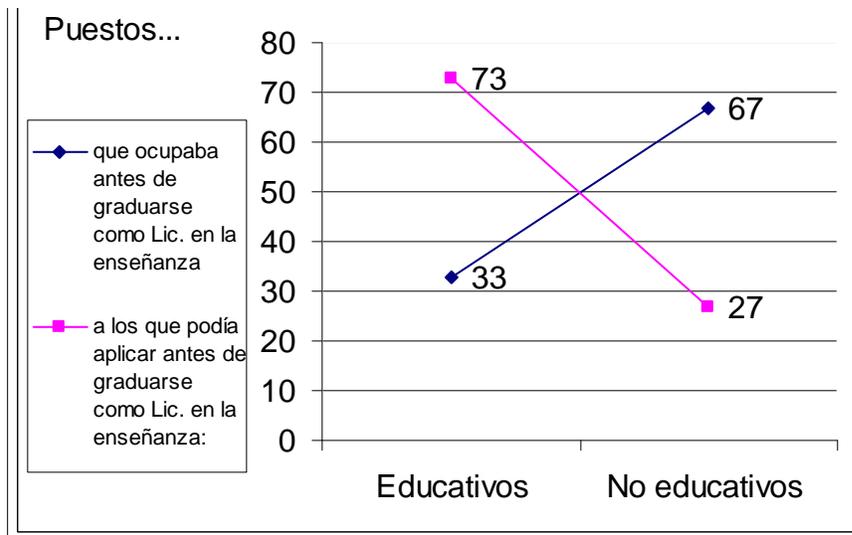
Los egresados refirieron distintos **puestos de trabajo a los que podían aplicar antes de graduarse**, durante el período de su formación como licenciados, son ellos:

- Docente de nivel medio, sector público o privado
- Auxiliar o Profesor(a) Técnico(a) de EFPEM,
- Tutor
- Coordinador de informática
- Coordinación en centros educativos
- Coordinación en elaboración de pruebas en USAC
- Autoría de textos
- Actividades docentes
- *Servicios de salud (Supervisora de pisos, Jefe de sala de intensivo, Emergencia de Hospitales privados y públicos)*
- *Asesoría, Supervisión y Construcción*
- *Contador y Administrador*

Pese a que la actividad general de los estudiantes de la licenciatura se enmarcaba principalmente en áreas no educativas antes de graduarse, los profesionales de pregrado indicaron que sus opciones laborales estaban en el ramo educativo, con un 73% de puestos de trabajo enfocados a la educación y solamente un 27% con puestos no educativos; no dejaba de considerarse un hecho importante, citado por una de las entrevistadas, quien citó explícitamente:

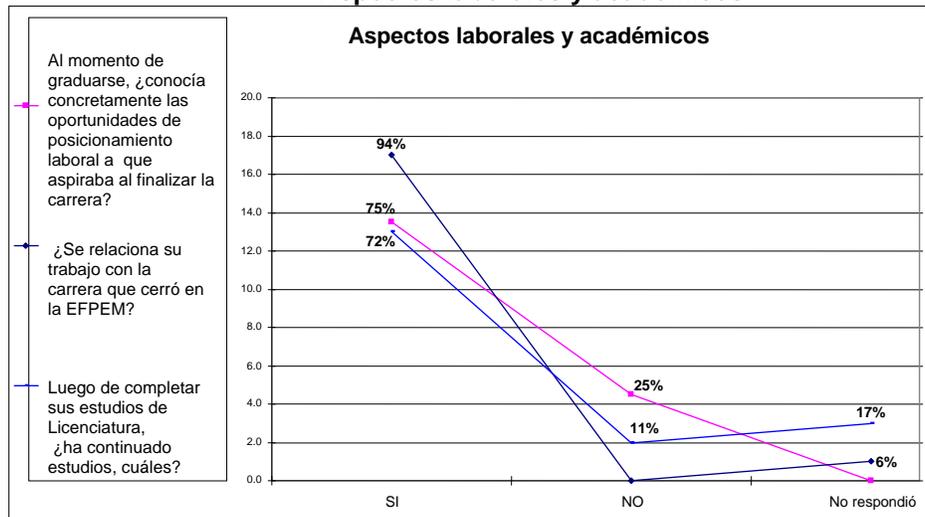
“Si uno quiere, puede desempeñarse en cualquier puesto, lo que nos mide es... nosotros mismos”.

Gráfica III: Ciudad Guatemala, 2011
Puestos laborales a los que podía aplicar antes de graduarse



Esta gráfica nos ilustra la reversión casi equitativa que se da, del área no educativa a la educativa, en función de la formación docente de los entrevistados.

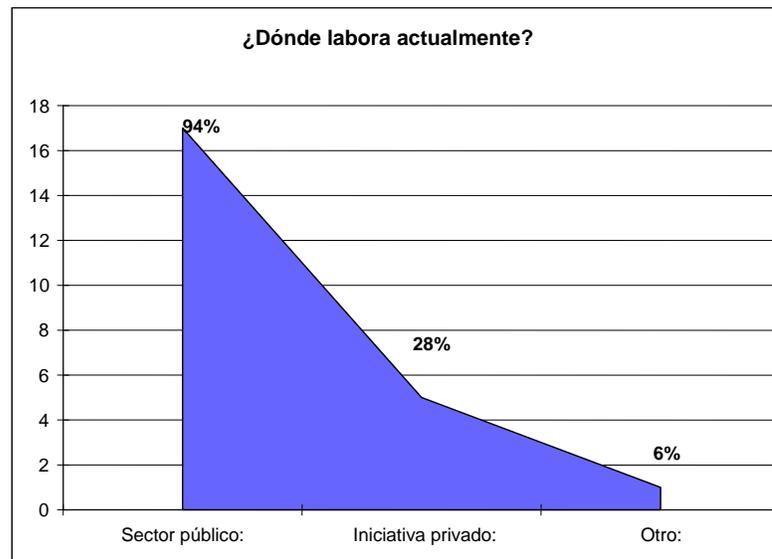
Gráfica IV: Ciudad Guatemala, 2011
Aspectos laborales y académicos



En la gráfica anterior se observa que los profesionales de pregrado aspiraban a trabajar directamente en educación, acá se ilustra el cambio positivo que se dio en la inserción laboral de los profesionales al área educativa, casi la totalidad de egresados ejerce actividades directamente relacionadas con su formación y es un factor que determina igualmente su continuidad en estudios de:

- Maestría de Gobierno y gestión pública
- Maestría en Educación con énfasis en Medio Ambiente
- Maestría en Formación docente (3)
- Maestría en ambientalización y diseño curricular (2)
- Maestría en área Curricular
- Maestría en gerencia educativa
- Maestría en Educación
- Maestría en Pedagogía
- Diplomado en filosofía
- Actualización de postgrado en tecnologías de la información
- Cursos en línea de formación docente
- Cursos sobre currículo, investigación, evaluación
- Cursos de idiomas extranjeros
- Capacitación y talleres nacionales e internacionales

Gráfica V: Ciudad Guatemala, 2011
Sector de actividad de los profesionales



Algunos de los profesionales están en la fase de cierre de Maestría y de Doctorado. Este es un claro ejemplo de la continuidad académica que todo egresado, bien posicionado laboralmente, puede tener. En general, vemos que el sector público es donde la mayoría de egresados laboraba a noviembre/2011, siendo el sector privado menos incursionado. Al considerar las observaciones emitidas por representantes de entidades dedicadas a la educación en Guatemala, es necesaria la divulgación y promoción de las carreras en ambientes no sólo del sector público sino también de organismos y entidades de tipo no gubernamental.

Entre los puestos que los profesionales ocupan actualmente tenemos:

Docente universitario:

Catedrático titular de la especialidad de Física

Catedrático de estadística

Profesora interina en la cátedra de química

Catedrático de Física-Matemática

Catedrática, Escritora y Editora, Consultora

Catedrático de Económico Contable y Contador General

Profa. Interina en el PAP

Profesora interina del PADEP

Director

Jefe de cátedra

Coordinadora de Química y Biología

Catedrática de tiempo completo

Jefe de contabilidad

Encargada de elaboración de pruebas de conocimientos básicos -PCB-

Asesor profesional especializado III

Auxiliar de laboratorio, personal administrativo

Docente de tiempo completo

Profesor de primaria

Estos se relacionan directamente con su formación, la que al estar vinculada a su actividad laboral se complementa con los estudios de maestrías previamente citadas y dan como resultado un perfil que coincide en buena medida con las características dadas por las entidades educativas entrevistadas. Los egresados manifiestan tener entre sus funciones más importantes las siguientes:

- *Docencia en distintos niveles académicos*
- Impartir clases de lenguaje, elaborar reportes regulares del curso.
- Brindar apoyo financiero y curricular del nuevo proyecto educativo del VIH, se hace un poco de todo.
- Brindar asesoría y constituir terna en exámenes privados; investigación educativa; participar en comisiones asignadas por el Director de EFPEM como representante del grupo núcleo con JICA en el Proyecto Guatemala; miembro de la Junta de Cotización y Vocal de la Junta Directiva de Claustro
- Financieras contables
- Coordinar la elaboración y aplicación de PCBs (Pruebas de conocimientos básicos); velar por las consideraciones técnicas que

deben cumplirse en la redacción de PCBs; búsqueda permanente de actualizaciones en relación con pruebas estandarizadas.

- Lineamientos curriculares del área de comunicación y lenguaje.
- *Escribir y editar libros de texto: hacer consultorías de forma independiente.*
- Elaborar pruebas de ingreso a la USAC
- *Contaduría*
- Atención y/o asistencia directa al estudiante

Por otro lado, manifiestan que de no estar laborando, estarían entre sus oportunidades de posicionamiento laboral, como Lic./Licda en la enseñanza de su especialidad las siguientes:

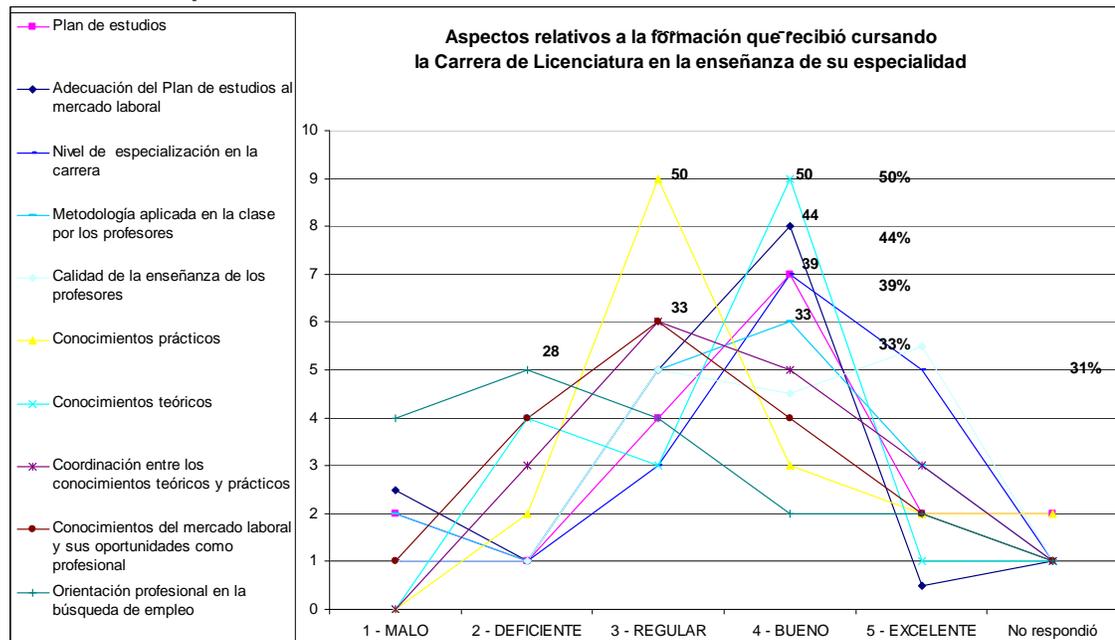
- Docencia en secundaria en área de especialidad (pública y privada)
- Docencia en universidades
- Docente virtual
- Coordinación/Dirección educativa
- Clases particulares
- Autoría de libros de texto
- Correctora de textos (libros, revistas)
- Creativa de proyectos de matemática para primaria acelerada
- Revisión curricular en el área de la especialidad
- Proyectos educativos en el área de la especialidad
- Consultorías
- Asesor educativo
- Productividad y desarrollo
- Coordinadora financiera
- Trabajos en el área de construcción

Mientras que algunos consideran que las oportunidades son pocas, por la cobertura de la especialidad; otros consideran que hay bastantes oportunidades, especialmente en el sector privado, aunque enfocados

principalmente a la docencia de secundaria, ofertas que se les han presentado pero que por una u otra razón no han aceptado.

Uno de los entrevistados también manifestó que el Colegio de Humanidades debería pelear los derechos de los adscritos como docentes para toda la USAC.

Gráfica VI: Ciudad Guatemala, 2011
Aspectos relacionados con la formación académica en la EFPEM



Los conocimientos teóricos y prácticos son los aspectos que mayor puntaje obtuvieron en términos de regular y bueno. Seguidos de la adecuación del plan de estudios al mercado laboral, con un 44% en términos de bueno. El Plan de estudios y nivel de especialización en la carrera continúan en la escala de bueno con un 39%. Estas impresiones expresadas por los egresados ponderan como “buena” la formación recibida en EFPEM en cuanto a elementos de contenido y conocimiento.

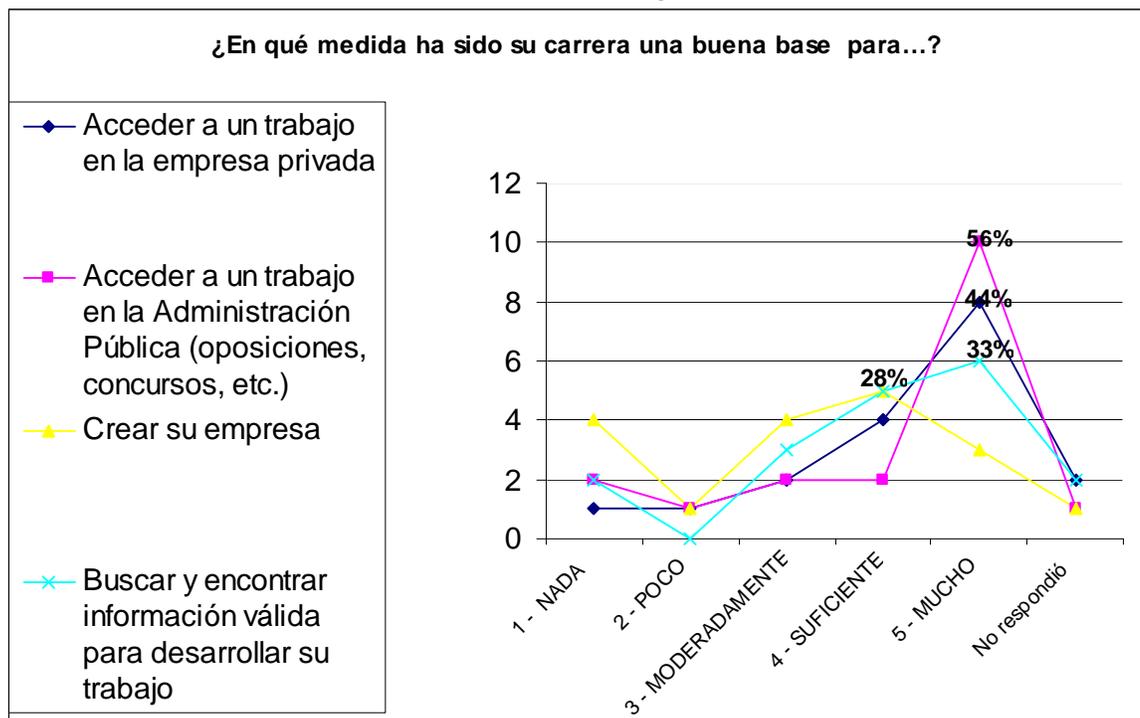
Sin embargo la metodología aplicada en la clase por los profesores, la vinculación teórica y práctica de los contenidos y los conocimientos del mercado laboral son aspectos que la carrera puntea más bajos, y que en

aparición no son de peso en la formación del profesional; considérese además que estos elementos no necesariamente deben formar parte de un contenido teórico o práctico pero sí pueden serlo en la estructura curricular de la carrera.

La orientación profesional en la búsqueda de oportunidades de posicionamiento fue el elemento que menor porcentaje obtuvo y en la escala de “deficiente”, hecho que marca un aspecto por fortalecer en cuanto a mejorar las oportunidades de inserción laboral.

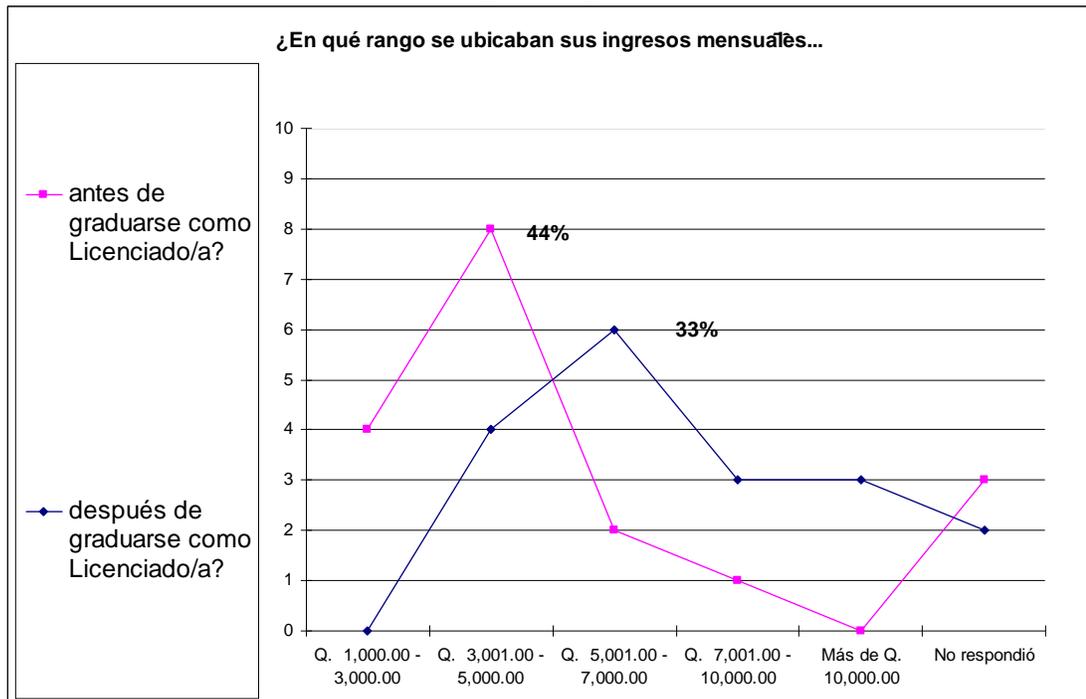
Aunque la calidad de enseñanza de los profesores fue calificada por el 31% de la población como excelente, entra en contraposición el hecho que el 33% considera que las metodologías aplicadas por los profesores en clase son simplemente buenas, lo cual también debe considerarse como aspecto a mejorar e innovar.

Gráfica VII: Ciudad Guatemala, 2011
La carrera como base para ...



De acuerdo con lo expresado por los egresados, acceder a un trabajo en la administración pública es una de las opciones más fortalecidas en virtud de la titulación, seguida de la posibilidad de inserción laboral en la iniciativa privada. Aunque pocos egresados lo manifestaron, los aspectos investigativos y de autonomía han tenido mucho peso como base de su carrera; esto indica que aún siendo valioso el hecho de obtener una formación integral, la población que así lo ha percibido es poca, para identificar nuevos referentes sería necesario realizar un estudio complementario de la evolución individual de cada profesional.

Gráfica VIII: Ciudad Guatemala, 2011
Rango de ingresos



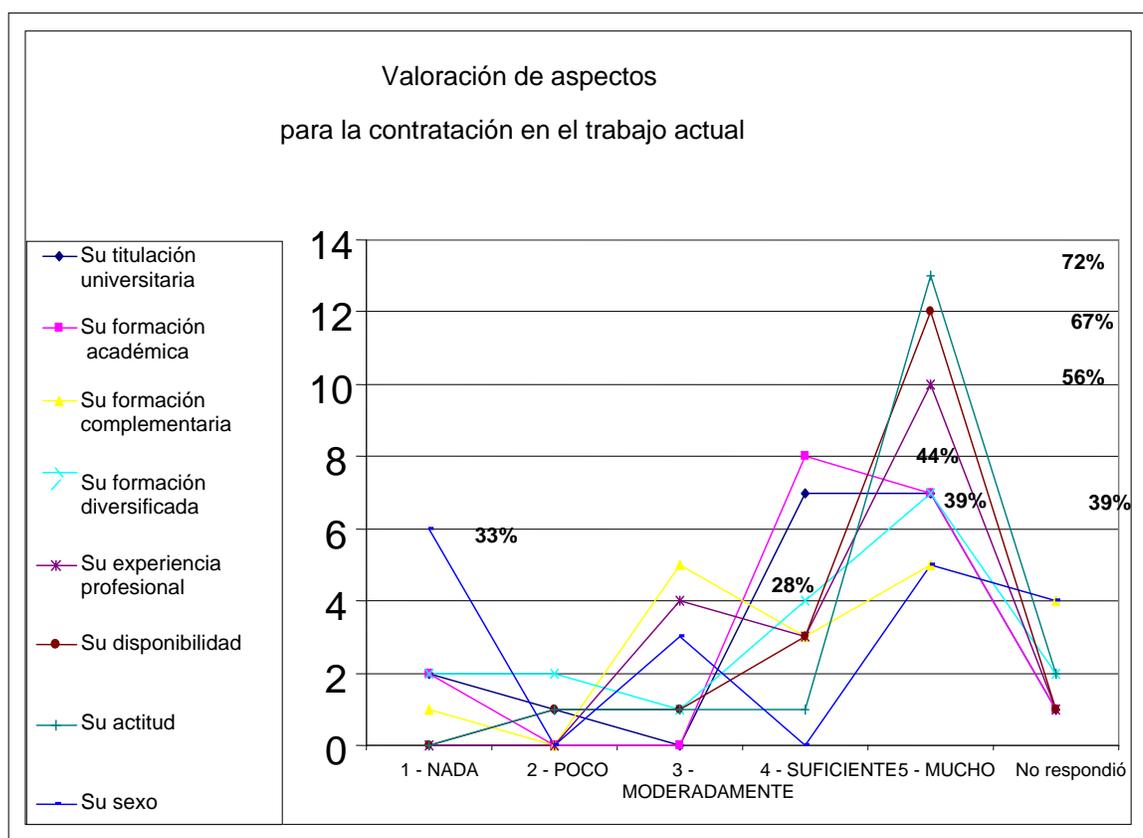
Los ingresos económicos de los profesionales se observan con un fortalecimiento luego de concluir el proceso de graduación.

Los ingresos de los graduados en el rango de cinco mil en adelante subieron casi tres veces más, de 17 subió a 67%.

La tasa de ingresos entre tres y cinco mil desciende un 50%, de 44 bajó a 22%. Y el 22% que devengaba menos de tres mil quetzales desaparece.

Se observa que la formación superior en el área de licenciaturas en la enseñanza representó, sin lugar a dudas, para esta población, una mejora económica significativa. No se objeta, por otro lado, el hecho de la duración y extensión de la carrera, demeritando con ello el crecimiento económico del profesional de la enseñanza y cuya inversión a largo plazo tendrá, más que incrementos económicos, retribuciones social-humanísticas, hecho referido por una de las entrevistadas de las entidades educativas: “las posibilidades de enriquecimiento de quienes se dedican a la educación serán siempre distintas de las de quien se dedica a los negocios”, connotando que serán menores.

Gráfica IX: Ciudad Guatemala, 2011
Aspectos relacionados con la contratación

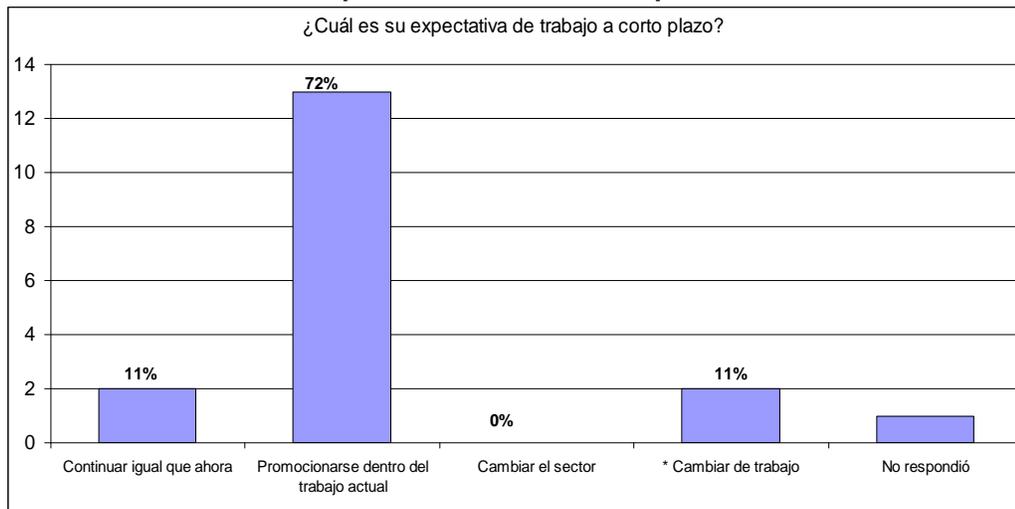


Actitud, Disponibilidad y Experiencia profesional fueron los tres elementos de mayor peso en el proceso de contratación del grupo de egresados; En porcentaje le siguió fue la *formación académica*, aunque con una escala menor de calificación.

Los aspectos de *titulación universitaria y formación diversificada* tuvieron buenos niveles de valoración, aunque con porcentajes menores a los aspectos anteriores. Esto indica que el hecho de no contar con la acreditación ejerce moderado impacto en la contratación pero de suficiente valoración para determinar la inserción, especialmente en entidades que manejan procesos de crecimiento dentro de su estructura organizacional. Es conveniente recordar que la formación diversificada no tiene un papel determinante en el posicionamiento laboral, a menos que sea en puestos docentes para determinado grupo educativo y/o en entidades según el puesto a ocupar.

La formación complementaria y el sexo fueron los elementos con menor repercusión en el proceso de inserción laboral; no obstante el porcentaje es menor, sus escalas en cuanto a formación refieren un impacto de moderado a mucho, de lo cual podría llegar a depender una contratación.

Gráfica X: Ciudad Guatemala, 2011
Expectativa laboral a corto plazo



La característica de sostenibilidad de la carrera se logra vincular con el aspecto de la motivación intrínseca del individuo; quien, con miras a crecer y desarrollarse, opta por la permanencia en un lugar de trabajo determinado. A partir de aquí se encuentran elementos que los egresados adhieren a su experiencia de posicionamiento laboral, el cual empezó no en cuanto recibieron su título de Licenciado(a) en la enseñanza, sino mucho antes.

Entre las **motivaciones internas** en el proceso de posicionamiento laboral, luego de obtener el título, los licenciados en la enseñanza citan haber tenido:

- Identificación, con la EFPEM, con la carrera.
- Terminar lo que empecé.
- Automotivación a prepararse
- Vivir la autorrealización, la superación personal
- Ganar Reconocimiento, sentirse valorado(a), tener renombre
- Mejorar académicamente enriqueciendo conocimientos a través de la práctica de la profesión
- Mejorar cualidades profesionales, de desempeño y actitudinales para mayor adquisición de experiencia que les permita responder *adecuadamente al entorno* y tomar mayores grados de responsabilidad
- Obligaciones morales, como educar con el ejemplo, formar

Las motivaciones internas de los profesionales están claramente enmarcadas en las relaciones motivación-nivel-necesidad, de las escalas de afiliación, de reconocimiento y de autorrealización, en la teoría de Maslow.

Dos o más profesionales citaron cada una de estas motivaciones, expresando con ello que la formación recibida requiere más de lo que uno puede recibir en el aula. Estas respuestas evidencian el valor de aspectos morales y formativos de los profesionales, algunos de ellos consideran que el hecho de graduarse es motivación suficiente para esforzarse.

Entre las **motivaciones externas** en el proceso de posicionamiento laboral, luego de obtener el título, los egresados tuvieron motivaciones que pueden ser registradas bajo cuatro grandes áreas, así:

Familiar:

- Apoyo a mis hijas e hijos y promover el logro de carreras universitarias en ellos.
- Tener un *mejor futuro*
- Compañía familiar, “uno extraña pasar momentos con sus familiares”, *al concluir la carrera el tiempo se readministra en ese sentido.*

Social:

- Necesidad de ser capaz de desenvolverme en cualquier lugar y entre cualquier tipo de personas, cultura o ambiente, *en relación con mi área de conocimiento.*
- Mejoramiento de la calidad de vida

Laboral:

- Motivación derivada del entorno, del mercado laboral, tener oportunidades, participar en convocatorias
- Apertura de oportunidades para la profesión
- Alcanzar estabilidad laboral y luego escalar laboralmente
- Percibir un mejor salario

Académica e intelectual.

- Posición geográfica, cercanía a la universidad
- Motivación derivada de la lectura, que se relaciona con la resolución de problemas
- Trascender en mi área, conocer modelos alternativos y diferentes paradigmas. Creer en la trans e interdisciplinariedad.
- Tener la oportunidad de becas y de viaje.
- Contar con el apoyo del coordinador del área y del director de EFPEM
- Ejercer docencia universitaria.

Estas motivaciones se incluyen en los cinco niveles de la escala de Maslow; cada entrevistado manifestó al menos una de ellas; uno de ellos refirió haber tenido muy pocas motivaciones externas en la Universidad, experimentando incluso situaciones desilusionantes, **“aun así su motivación interna fue mucho más fuerte”**.

Aunque las motivaciones externas casi duplican a las internas, son las internas más homogéneas, por haber sido mencionadas por dos o más entrevistados; ello se contrapone al carácter individual de las externas, las cuales evidenciaron necesidades puntuales de cada uno, siendo sólo tres de ellas las que obtuvieron respuesta de más de dos egresados (motivación por los hijos, estabilidad laboral, mejora salarial).

Los egresados consideran que **el mercado laboral guatemalteco ofrece oportunidades en** docencia; consultorías para entidades gubernamentales y no gubernamentales con profesionales especializados; en la parte administrativa (coordinaciones, encargarse de grupos docentes especializados, en centros educativos, en alcaldías, en la universidad); en el tema financiero; elaboración de materiales *en/para* editoriales; elaboración de textos, no sólo en el área de diagramación y asesoría sino también en la elaboración propia de los textos, como especialistas; en instituciones que se dedican a actividades educativas, y necesitan profesionales preparados.

Las oportunidades existen, pero hay que salir a buscarlas, estar estancada(o) en un sólo lugar no permite crecer, y como citara una representante de las entidades, “hay quienes no les gusta buscar trabajo.”.

Sin embargo, pese a las oportunidades existentes, también citaron los egresados que no existen oportunidades porque las carreras se desconocen y hay pocos egresados; las corrientes políticas fluctúan de manera desordenada y los presupuestos, con cada periodo, disminuyen en vez de incrementarse.

La actualización tecnológica es más rápida que la capacitación del docente para que esté preparado al 100%; las instituciones no proporcionan las herramientas necesarias con la misma velocidad con que estas se modifican; no hay equidad, ni siquiera entre hombres y mujeres; hay centros educativos muy buenos, otros muy malos, uno que pagan bien y otros con fama de ser de mala paga; hay muy poco campo de trabajo; muchas personas ocupan puestos sin tener formación pedagógica; la enseñanza es la más explotada y más mal pagada, a veces un licenciado gana lo mismo que un PEM; no hay suficientes plazas en el Estado y los sueldos son conforme escalafón, no por titulación o formación; el mercado de las carreras que ofrece EFPEM se limita a docencia.

En el país no se le da mucha importancia a la educación y por ende no hay desarrollo en las carreras con especialidades; es fácil verlo, un profesor de EFPEM dijo: “Los maestros no somos ni siquiera como los lustradores, porque los lustradores cobran lo que quieren, pero en un colegio, el recurso más barato es el contratado.”; nuestro modelo educativo es mercantilista y por ello no hay equidad; en el área de L&L NO, porque Guatemala no es un país de lectores, la recuperación de la inversión es muy lenta.

El mercado laboral guatemalteco es limitado y poco alentador para el 67% de egresados, siendo únicamente el 33% el que se mostró positivo en cuanto a la oferta de buenos puestos, porque demanda de profesionales hay, pero no para puestos dignos si de equidad se habla. Uno de los entrevistados expresó que

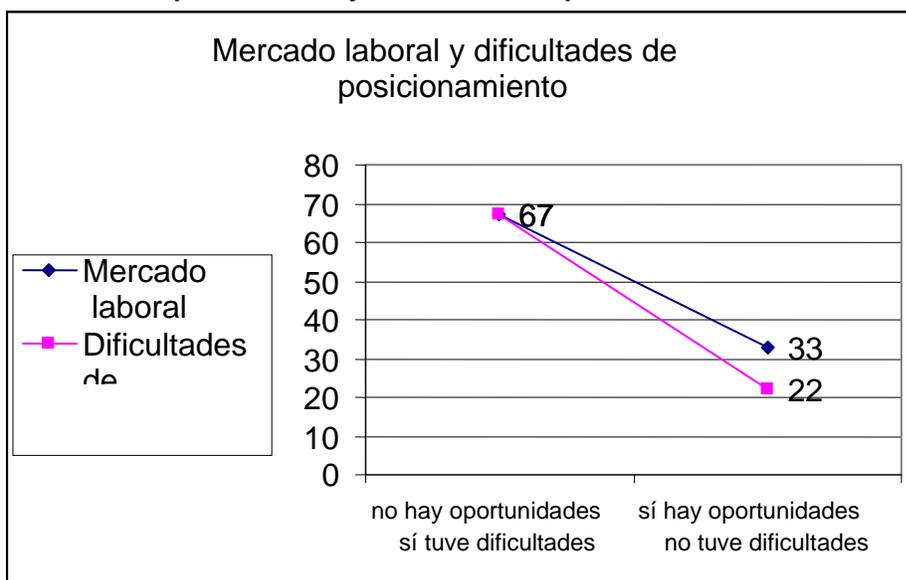
en realidad “es difícil opinar en este sentido, porque es diferente para cada uno. Depende de círculos propios también.”; veamos las respuestas del siguiente cuestionamiento, antes de considerar como un hecho estos porcentajes.

Como **dificultades para encontrar trabajo en el área de su especialidad luego de graduarse como Lic. en la enseñanza, los entrevistados expresaron que sí**, fue difícil; en el nivel superior, los círculos son cerrados, no se permite el ingreso de otros egresados, mas si son de una escuela y no de una facultad, se tienen prejuicios. Aunque fuera de la universidad hay otros medios, se debe contar con otros estudios, otras relaciones, que no precisamente la escuela da; muchas dificultades por ser de los primeros en haber egresado y ha costado abrir cierto camino, aunque las autoridades de EFPEM han tenido apertura y brindado apoyo; por el recelo entre colegas; por las condiciones salariales, las cuales deben mejorar.

Independientemente de que existen dificultades, **también hubo facilidades** que los egresados citaron y algunos, “gracias a Dios” no las tuvieron; una de ellas seguía trabajando luego de graduarse, aunque no se animaba, hasta que en relativo corto tiempo obtuvo una auxiliatura. Otra egresada dijo que tiene que ver con la capacidad, desempeño y seguridad propios: la preparación no siempre es la mejor, ni adecuada a los requerimientos actuales, debe haber autoformación, de lo contrario, será difícil. Otro citó que no las tuvo porque no buscó trabajo luego de graduarse, continuó en el rol que tenía; otro de ellos consideró que su especialidad tiene gran demanda en nuestro país; la misma búsqueda de oportunidades y de alcanzarlas es razón de motivación y satisfacción, respectivamente; otro obtuvo una plaza antes de graduarse.

Mientras que el 67% manifestó haber tenido dificultades, el 22% no indica haberlas tenido y un 6% considera que sus dificultades fueron moderadas, el porcentaje restante se abstuvo.

Gráfica XI: Ciudad Guatemala, 2011
Oportunidades y dificultades de posicionamiento



La impresión de los egresados en torno a las oportunidades y dificultades tuvo resultados con porcentajes similares; tanto las no oportunidades laborales como las dificultades de inserción puntúan el 67%; 33% de los egresados ve con optimismo el mercado laboral y un 22% no evidenció dificultades para su posicionamiento laboral.

Es interesante observar también que el 39% de la población, que refirió un mercado laboral sin oportunidades para los egresados de licenciatura en enseñanza, forma parte de quienes no tuvieron dificultades de inserción, lo que sumado al 33% que considera que sí hay oportunidades supera el porcentaje de 'no oportunidades del mercado laboral', este hecho permite distinguir estos elementos:

- Buen porcentaje de egresados carece de un conocimiento concreto de su medio y de las oportunidades que el mercado ofrece.

- La actitud de prepararse para lo peor, aún esperando lo mejor llega a ser un reto que da como resultados desde alcanzar los objetivos hasta sobrepasar las metas establecidas (en este caso, una buena inserción laboral).

Por su parte, las entidades refirieron varios elementos del **panorama laboral guatemalteco y de las oportunidades que ofrece al Licenciado en la Enseñanza**. Entre las debilidades que el mercado tiene puede referirse en general:

-La carencia de bolsa o bolsas de trabajo de magnitud equiparable a las necesidades de empleabilidad en el país y que esté vinculada con los índices de desarrollo humano que el país tiene y con los que se desean alcanzar; eso desemboca naturalmente en falta de puestos dignos, dificultad general de inserción y crisis económica presenta un panorama difícil.

-La poca divulgación y promoción de las carreras de Licenciatura en enseñanza con determinada especialidad genera otro elemento de competitividad que pone en desventaja al egresado, el cual tendría que esperar décadas antes de tener una mayor demanda.

-La falta de investigación en aspectos pragmáticos que brinde a las carreras un sendero más depurado para su evolución y desarrollo dentro del mercado laboral.

-Guatemala exige capacidades en constante formación y desarrollo; su mercado laboral demanda capital humano que responda a las oportunidades que existen; existe desempleo pero también fuentes de trabajo, estas últimas demandan competencias. La población joven necesita apoyo para desarrollar capacidades para ser recurso calificado, acá no debe olvidarse el hecho que citara otra de las entrevistadas, “hay gente a la que no le interesa buscar trabajo”.

Como fortalezas del mercado laboral pueden citarse:

+ Siendo el educativo un campo que crece y se transforma más y más, no existen limitaciones para actuar y desarrollar acciones que respondan a tantas necesidades sociales; tal es el caso de los PEMs que hoy se

conocen más que lo que se conocían hace cinco años, por ello varios de los entrevistados coinciden en que el campo de actuación de los profesionales de la educación es amplio, las limitaciones se considerarían principalmente en aspectos de forma, pues el contexto brinda un abanico de posibilidades, la divulgación abriría más oportunidades.

+ Los Licenciados en la enseñanza con determinada especialidad, con una formación integral, pueden competir con cualquier otro profesional de la educación, tomamos acá las palabras del Director de EFPEM, acerca de los egresados efpemistas quienes: “tienen de todo un poquito”.

Las limitaciones que existen para la inserción laboral de los profesionales de la educación son limitaciones generalizadas para muchas carreras y es necesario ser perseverante y buscar ámbitos donde se pueda trabajar para lo que se ha preparado.

Otras **circunstancias que le dificultan la obtención de una buena posición laboral al Licenciado/a en la enseñanza de su especialidad son** la preparación académica, desde lo institucional, la EFPEM todavía tiene métodos, contenidos, con expectativas muy limitadas, talvez buenas para otras épocas, *pero* no ofrece para los actuales mercados; y desde lo individual, el profesional que no tiene el cuerpo de conocimientos para responder a las expectativas de la sociedad a la que debe servir y para moverse en el mercado laboral también debe poseer los conocimientos, habilidades y actitudes para ser capaces de aprovechar sus recursos, mercadearse a sí mismos y *promocionarse, promover sus servicios profesionales*. Las notas altas o bajas podrían ser una ventaja o desventaja, respectivamente. También citaron como dificultades para el posicionamiento:

- La poca divulgación, la carrera casi no se conoce. Que haya pocos egresados.
- La poca determinación, cuesta atreverse a buscar. Ser conformista.
- Compromisos familiares, a veces no permiten aventurarse.

- La competencia con otros profesionales del área a quienes consideran como 'mejores elementos'.
- Ofertas limitadas
- La poca autoexigencia o ser mediocre. Quedarse sólo con lo que la Universidad ofrece
- La mala calidad educativa del país y la falta de plazas presupuestadas distancia muchas veces a los profesionales a sacrificar el ingreso a cambio de cierta estabilidad.
- Lo monetario, a los centros educativos no les interesa que el profesional tenga la formación, sino que sus servicios puedan incluirse en su presupuesto.
- Ausencia de valoración de la carrera desde las instituciones eje en la educación.
- El poco presupuesto de EFPEM para ampliar las opciones laborales y la cobertura limitada de la USAC con respecto a las especialidades de estudio.
- Ausencia de Convenios entre Ministerio de Educación - Sector Privado - EFPEM
- No tener el nivel que se espera. No esforzarse lo suficiente.
- El nombre de la licenciatura; debería cambiarse.
- En el caso particular de la literatura, el énfasis que se le da, dentro de un sistema tradicional, sin tomar en cuenta las exigencias del campo laboral, eso podría frenar las oportunidades.

Tres de los egresados no dieron respuesta a la interrogante o no ven circunstancias que dificulten el posicionamiento laboral.

Los comentarios que los egresados emitieron aluden en su mayoría el hecho de preferir ser dirigidos antes que desarrollar la iniciativa para alcanzar logros personales.

Los aspectos materiales están más marcados que los espirituales, aunque con una diferencia relativamente baja.

Tanto la motivación individual como colectiva se mantienen interrelacionadas, el individuo no existe sino en colectividad.

La motivación para el crecimiento es sumamente escasa y se evidencia principalmente el hecho de llenar o eliminar las deficiencias existentes, recordando el viejo hábito de señalar lo que está mal, antes de pulir lo que ya está bien. Los entrevistados también evidencian dirigirse más por las motivaciones secundarias, es decir, aquellas derivadas de las experiencias y del aprendizaje, en tanto que las primarias (físicas, biológicas, etc.) no son un aspecto determinante que le dificulte el posicionamiento laboral. En cuanto a motivaciones internas como externas, hay dominio de los estímulos externos, objetivos, concretos; con decrecimiento en las motivaciones internas.

Como **circunstancias que le facilitan la obtención de una buena posición laboral al Licenciado/a en la enseñanza de su especialidad** dijeron que es necesario seguirse profesionalizando, seguir estudiando, aquello que sirva para postularse a un puesto. Pensar a dónde se quiere llegar y formarse; no sólo hacer muy bien las cosas, sino integrarlas a un plan laboral-profesional. Ser un profesional capaz de resolver con eficiencia los problemas de la práctica profesional y, fundamentalmente, de lograr un desempeño profesional ético, socialmente responsable.

También, presentar una buena oferta intelectual, no sólo currículum, sino ser profesionales comprometidos. Ser innovador y mejorar las prácticas, desarrollarse independientemente y adaptarse a los cambios, saber que la profesión es la fuente de recursos y también un aspecto que da sentido a la vida, que lo compromete a uno consigo mismo, con la organización y con la sociedad.

El renombre y proyección que la EFPEM ha logrado, interna y externamente también es un buen referente, así como la experiencia, las habilidades adquiridas en el transcurso de la formación, tu red de contactos, incluyendo instituciones, saber que todo desarrollo laboral es un proceso, respaldar la especialidad y especialización porque hay pocos técnicos o consultores y es un trabajo que requiere especificidad y no hay muchas personas; conocer más fuentes de trabajo con la especialidad y tener capacidad para impartir docencia a nivel superior.

Uno de los entrevistados no consideró que no exista alguna, y otro se abstuvo de responder.

Al responder este cuestionamiento los egresados se centraron en circunstancias personales, refiriendo principalmente atributos personales que son componentes de la competencia y que caracterizan a la misma como atributo individual, los cuales exceden en siete elementos a los elementos del contexto de trabajo.

Luego de comparar las opiniones emitidas por los egresados acerca de las circunstancias que facilitan el posicionamiento laboral con los elementos teóricos sobre las competencias se constató que las competencias como atributos individuales predominan sobre las competencias derivadas del requerimiento laboral y de las competencias en uso.

Estas tres últimas están relacionadas de forma gradual, pues las que llegan a ser atributos individuales han tenido forzosamente una experiencia originadora, un ejercicio laboral y una interrelación contextual, hecho que repercute en marcar diferencias individuales que toman cuerpo dentro de la colectividad.

Uno de los egresados refirió que el haber tenido determinación le permitió superar los obstáculos aparentes hasta encontrar la vía de la prosperidad; otro de ellos enfatizó lo importante que le fue el “cubrir todos los espacios vacíos,

estudiar otros idiomas, conocer mejor nuestro idioma y otras metodologías”, ello le permitió conocer “otras personas, tener acceso a becas, a otros mercados laborales”; y por último indicó un tercero que consideraba haber recibido de la escuela la suficiente formación para responder a las exigencias del mercado.

B. RESULTADOS DE ENTREVISTAS A ENTIDADES

Al realizar las entrevistas a representantes del área educativa de las entidades que en Guatemala desarrollan esfuerzos por la educación se observa en sus **características** que además del conocimiento de la educación en Guatemala, de sus políticas, de la antigüedad que va desde los 10 hasta los 70 años, son reconocidas sus acciones derivadas de estudios, proyectos y programas en educación y desarrollo.

Algunas de estas entidades fueron seleccionadas por su labor educativa en Guatemala o por la vinculación que en algún momento han tenido o tienen con EFPEM, son estas: JICA, FUNDACIÓN RIGOBERTA MENCHÚ TUM, PRODESSA, UNICEF y UNESCO. Entre sus roles cuentan los de carácter formativo, de desarrollo y cooperación; incluyendo áreas no sólo educativas sino también de salud, ambiente, agricultura, derechos humanos, de participación, de autogestión, agua y saneamiento, adolescentes, protección infantil, comunicación e incidencia política. Trabajan con grupos humanos de divergencia etaria, social, geográfica, cultural y económica; algunas de ellas tienen programas que abarcan desde grados elementales hasta superiores.

UNESCO, por ejemplo, trabaja actualmente educación para el desarrollo sostenible, para la prevención de la violencia, para la prevención del VIH y educación integral de la sexualidad y una línea de trabajo que empiezan a desarrollar en el tema de la educación técnica y profesional.

Como entidades alternas, se incluyó al INTECAP y al MINTRAB, por contar con procesos de intermediación laboral y bolsas de trabajo respectivamente.

Las entidades entrevistadas cuentan con procesos internos que facilitan al profesional una formación continua, fuertemente ligada al contexto global. Por lo tanto, desarrollan **procesos evaluativos** que son dinámica obligatoria en el tratamiento de esa formación y que se expresan con características propias de la institución pero que guardan un común denominador: formación continua. Entre los tipos de evaluación cuentan las de:

- Pretesteo, Diagnóstico
- Competencias/Capacidades
- Desempeño
- Estratégica
- Post testeo
- Necesidades
- Propósitos personales

Todas ellas se desarrollan en frecuencias que varían desde uno a doce meses, así pueden ser mensuales, semestrales, anuales, etc. Estas evaluaciones cumplen la función de promover la formación a lo largo de la vida del profesional, cuya formación universitaria puede considerarse como formación básica.

Las acciones derivadas de la evaluaciones se desarrollan en forma de capacitaciones que se imparten al personal y que cuentan con mediciones encaminadas a reforzar y orientar las capacidades y competencias del personal para afrontar los retos de la labor institucional; asimismo se promueve el desarrollo y avance del individuo dentro de un equipo de trabajo, sin que ello represente el protagonismo de la persona, del grupo o de la institución; sino que tenga un aporte al país y al desarrollo de la nación. En general, las medidas que se toman tienen intencionalidad preventiva, correctiva o de saneamiento institucional, que en algún momento implican despidos de personal, mismos que se desarrollan en el marco de las normas y políticas de la institución y de las leyes laborales vigentes.

Del mismo modo, cada entidad incluye evaluaciones que corresponden al proceso de contratación, en el cual, luego de una convocatoria y recepción de solicitudes o currícula, se procede a seleccionar y evaluar a las(los) candidatas(os) para el puesto o plaza ofertada, que será finalmente ocupada por la/el profesional que se ha llenado de mejor forma el perfil y las exigencias de la entidad requirente.

Seis de las siete entidades entrevistadas manifestaron tener **conocimiento sobre las licenciaturas en enseñanza**; las entidades han tenido un acercamiento de menor o mayor alcance con las carreras, siendo en algunos casos a nivel curricular o de pertinencia cultural.

Los entrevistados remarcan la importancia del desarrollo de estas carreras porque se contribuye y fomenta la profesionalización, desde una perspectiva no sólo formativa sino formadora; es interesante el hecho referido por una de las entrevistadas: “con la Licenciatura se pretende escalar a otro nivel, a otro tipo de puestos, con lo cual se pierde bastante el objetivo de la formación que se tenía especializada, y es una lástima, porque sí hay una carencia fuerte de estos profesionales para que la calidad educativa se vaya formando.”; esta observación evidencia la migración que se da dentro del mercado laboral guatemalteco y que está relacionada con la desvaloración del rol del educador, temas que merecen un estudio independiente.

A criterio de varios entrevistados, el educador en Guatemala tiene mucho campo de trabajo, pero sus ingresos están por debajo del ingreso de profesionales de otras áreas; afrontan además una rotación acentuada y con una proyección débilmente encauzada a favorecer las realidades contextuales de la educación.

Los entrevistados consideran que entre los ámbitos y roles que el profesional de la enseñanza debería desempeñar están:

Idóneamente, el ámbito de la enseñanza de su especialidad

Opcionalmente:

- Desempeños docentes: técnicos y administrativos
- Administración o Coordinación de la docencia en centros educativos de buen nivel, de una universidad o en el MINEDUC, apoyando en:
 - Diseño del currículum nacional
 - en los cambios de horarios
 - en cómo se está llevando a cabo la educación
 - en las mejoras a las dificultades en textos escolares
 - en el ambiente escolar
 - en las ubicaciones de las escuelas
 - en la demanda educativa en el MINEDUC (hace falta mucho personal capacitado y bien preparado para cubrir las necesidades del Ministerio).
 - en visitas a escuelas
 - en registro de supervisores
 - apoyo en Primaria, no en docencia sino con otros roles, según sus conocimientos
 - en análisis de escenarios y búsqueda de soluciones
- Una licenciatura en la enseñanza se presta bien para trabajar con la cooperación internacional en impulsar proyectos, debido a que el rezago que presenta el país brinda un gran campo laboral.
- Podrían prestar servicios a entidades que tienen procesos formativos pero que desconocen elementos docentes, didácticos.

La acción del licenciado en la enseñanza implica desarrollar roles de investigador, quien propone y busca alternativas que respondan a erradicar el rezago y las grandes necesidades que requieren fortalecimiento en las competencias de nuestra especialidad. Que tenga conocimiento para trabajo con otros grupos, para formación del recurso humano. Que conozca de:

- Formulación de proyectos
- Elaboración de presupuestos

- Establecimiento de líneas de monitoreo, de seguimiento
- Evaluación de proyectos

El tener una especialidad en enseñanza debe verse como un valor agregado y no como desventaja; que no sea egresado de una ciencia pura no debe limitarle para fortalecer su especialidad y el tener conocimientos integrados marca una gran diferencia.

Partiendo del conocimiento de las licenciaturas, los representantes de entidades describieron de la siguiente manera el **perfil del Lic. en la enseñanza para desempeñarse en esos puestos**

En lo académico-social-laboral, es colegiado activo; carece de antecedentes penales y policíacos, tiene experiencia mínima de tres años en ambiente educativo y cuenta con formación sostenible (practica la autoformación, la actualización permanente, e investiga).

En lo cognoscitivo-competente, tiene dominio de las nuevas TICs, es conocedor de su contexto para orientar mejor los procesos, tiene orientación al cliente (porque todo es un servicio), competencias lingüísticas (saber escribir, buen dominio del idioma), competencia comunicativa asertiva (interrelación personal de alto nivel), habilidades de organización, en desarrollo de propuestas, capacidad de interpretación de gráficas y datos estadísticos, pensamiento crítico, visión abierta a la interculturalidad, versatilidad para apoyar áreas de docencia no necesariamente formal, interdisciplinariedad y también conocimiento del sistema educativo guatemalteco, del CNB; políticas y legislación educativa, de planificación, de las culturas en Guatemala, de idiomas, el materno, un idioma maya, un tercer idioma (inglés, francés, etc.).

En lo actitudinal, tiene sensibilidad hacia la educación bilingüe e intercultural, a educar en el idioma del niño, empatía para trabajar con grupos diversos, cultural y socialmente diversos; capacidad de trabajar con los demás; sabe que

lo mejor es empezar desde abajo, conoce los procesos para hacer carrera, tiene liderazgo, paciencia, tolerancia, creatividad, innovación.

Refieren los representantes de entidades que **si la entidad para la que trabaja necesitara contratar licenciados en la enseñanza, las competencias y características particulares que requerirían serían:**

- Para directores/subdirectores: Licenciatura o bien que sea PEM con doce años de servicio.
- Las competencias más específicas dependen de las necesidades que se tengan y del área.
- Para proyectos del área rural por ejemplo: Dominios en planificación, prevención y propuestas. Y dominios organizativos y directivos (trabajo con grupos, delegar funciones)
- Dominio de conocimientos específicos e interdisciplinariedad.
- Capacidad de desarrollar propuestas.
- Apertura de trabajar según las características, valores y principios de la entidad y a un ritmo intenso.
- Competencias sociales, su calidad humana, su interrelación con las personas
- Alto nivel de inteligencia emocional
- Responsabilidad
- Autonomía
- Creatividad
- Se requiere una combinación de todo.

Los entrevistados citaron **el rango salarial aproximado de la remuneración para el profesional** de la enseñanza, el cual varía entre Q.5,000.00 y Q.10, 12, 16,000.00 o más; entre los elementos que determinan estos rangos están: las competencias del profesional, las funciones que realice, si implica realizar trabajo de campo, etc.

Todos coincidieron en que el ingreso debería equipararse a cualquier otro tipo de licenciaturas, sin olvidar que las posibilidades de enriquecimiento de quienes se dedican a la educación serán siempre distintas de las de quien se dedica a los negocios; ello no implica que el salario digno deba ser una realidad. La remuneración está relacionada con la entidad u organización y del tipo de labor que esta realice.

Por ser la responsabilidad de “formación de la vida” la más grande, se ha sugerido que los educadores deberían ganar mucho más que los otros profesionales.

En el proceso de posicionamiento laboral se dan etapas y escenarios diversos, sin embargo, basados en las respuestas de los entrevistados sobre **los medios y condiciones para una inserción laboral exitosa**, se identifica un antes, un durante y un después.

ANTES y DURANTE la inserción:

DESPUÉS de estar posicionado laboralmente, el éxito de una inserción laboral debería tener tres momentos:

- un momento de inducción inicial al servicio;
- el proceso tutorial, uno aprende realmente cuando empieza a trabajar,
- la supervisión sustituida por el acompañamiento permanente.

Las recomendaciones dadas por los egresados **para tener un posicionamiento laboral exitoso fueron:**

- Enamorarse de la carrera, no ver con desánimo ni desaliento la profesión pues le va a mantener su salario, su beneficio, su ego, aspectos que le van a llenar como persona. Que les guste lo que están estudiando y que lo hagan con entusiasmo y con ética. Ser un profesional comprometido.
- Que sepan que el título no es todo, sólo dice una parte,
- Ser autodidacta, profesionalizarse, estudiar otros idiomas. Aprovechar las oportunidades de cursos libres que la USAC imparte; pagarse algún curso. Trabajo en la lectura y la escritura, además del currículo.

- Tener una formación de doble vía, estudiar lo nuestro y especializarse paralelamente en otra carrera para mejorar su perfil.
- Fijarse metas a corto y largo plazo sin salirse de la realidad
- Luchar hasta el final demostrando lo que se sabe sin detenerse.
- Saber si realmente se está capacitado para ser un buen docente, antes de pensar en el montón de dinero.
- Estar orientados a los cambios progresivos y no a los cambios espectaculares.
- Saber que cuando llega la oportunidad, la tomas o la dejas.
- Buscar, no tener miedo, lanzarse, tocar puertas en todos lados, no limitarse, la limitación viene de uno.
- Sacarle provecho a aprender, a capacitarse día con día, no sólo con lo que esta en el aula, leer más, investigar más,
- Incursionar mucho en otras áreas, como la investigación educativa, administración del sector educativo, no sólo en la docente
- Contar con una red de contactos para una buena inserción laboral.
- No desmayar, continuar, seguir esforzándose; no sólo cerrar sino llevar todo el proceso hasta la graduación.
- Tener paciencia.
- Estar en contacto con los egresados de la especialidad
- Seguir estableciendo la diferencia en el recurso, entre aquel que tiene conocimientos y aquel que además de tenerlos, está preparado para formar.
- Escalar laboralmente y saber que muchas veces eso depende de nuestro carácter.
- Ser mejores personas, más humildes, dedicados, brindar siempre un buen servicio.
- El graduarse con una tesis no es equivalente a que sea un buen profesional.
- Aplicar aspectos relacionados al razonamiento verbal y lógico de la lectura.

Mientras que uno de los entrevistados se abstuvo de responder, otro refirió que “la precariedad de la inserción laboral solamente es culpa nuestra”; ejemplo de ello es quien luego de siete años de haberse graduado no ha llenado sus expectativas laborales.

Todas estas recomendaciones están comprendidas entre las 24 características que los reclutadores de personal buscan en los aplicantes, no figuran de forma literal, mas como aspectos específicos de las características generales, incluyéndose la mayoría de las recomendaciones dentro dos hasta diez características; ejemplo de ello es el "fijarse metas a corto y largo plazo sin salirse de la realidad" que tiene implicaciones en cuanto a:

- Pensamiento estratégico
- Toma de decisiones
- Liderazgo
- Control del negocio y gobierno corporativo
- Trabajo en equipo
- Iniciativa
- Responsabilidad social y ambiental
- Habilidades gerenciales
- Objetivos claros

Asimismo, estas recomendaciones pueden agruparse por competencias gerenciales básicas que los reclutadores buscan en los candidatos, siendo una donde se concentra la mayoría, la de “participar activamente en el desarrollo del capital humano”, esto evidencia el carácter humanista de la carrera, el resto se incluye en las otras dos competencias (establecer, medir y recompensar objetivos; y contar con un sistema gerencial para el control de la gestión de su área).

CAPÍTULO IV DISCUSIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

Si consideramos como relativamente joven a la carrera de licenciatura en la enseñanza, podemos considerar su readaptación al contexto; de manera que su vinculación tenga el mismo carácter dinámico de los cambios educativos y del mercado laboral. La situación laboral de los egresados efpemistas, aunque bastante positiva, no deja de plantear alertas que deben atenderse, como ritmo de graduación y de posicionamiento laboral y de acciones que puedan preconfigurar la ocupación de egresados. El tiempo para completar el currículo está en un margen razonable, lo cual evidencia la *motivación basada en la necesidad de logro* reflejada en la cantidad de egresados, pero **¿qué más puede hacer la EFPEM para incrementar este ritmo? Habilitar todas las opciones de graduación para los egresados.**

Los intereses personales de los profesionales se anticipan en su experiencia laboral que, aun no relacionada con educación, enriqueció las *competencias profesionales como atributos personales e individuales*, pero que no determina aspectos salariales, acentuando así más la necesidad de contar con la carrera docente. Por otro lado, las funciones de los egresados, ilustran las competencias que son parte de su haber profesional y que coincide con lo teorizado por Elstrom, en que *los atributos personales* se entretajan con los *elementos propios del contexto de trabajo* y que exige se vea *desde sus tres ángulos, la competencia como atributo individual, como requerimiento del trabajo y la competencia en uso.*

La expectativa de los egresados se concreta en que casi todos se desempeñan en actividades relacionadas con su formación, y recordando que la expectativa es *“cualquier esperanza de conseguir una cosa, si se depara la oportunidad*

que se desea”, el egresado que completó su proceso de graduación llenó posteriormente en buen grado su expectativa. Esto es alentador puesto que muestra como plausible la labor de la EFPEM, cuya formación es calificada como buena por los egresados.

En el marco del contexto de actuación del formador, las actividades que los egresados ejercen nos muestran la presencia de formación continua, que refuerza que *ninguna formación inicial, por completa que sea, podrá garantizar la aptitud de cada uno para hacer frente a las necesidades del sistema productivo*, respaldando a su vez las razones de Vial, citado por Navío Gámez, que respecto de la educación permanente dice: *Son necesarios procesos de formación que atiendan a los cambios de nuestra sociedad en todos los niveles.*

Este proceso de formación está inherentemente ligado a la motivación y el trabajo, como se cita en el papel del trabajo, *visto desde la perspectiva de la teoría evolucionista*, concluiremos fácilmente que *las exigencias actuales de la sociedad hace que el trabajo no sólo cree, sino también recree al hombre.*

Si consideramos que *el desempleo ha aumentado en América latina, que la rotación es generalizada y que el riesgo laboral es permanente, teniendo como caso particular Guatemala*, resulta comprensible el hecho de egresados cuyas expectativas no se han alcanzado, de ahí que como plantea el OML, *urge vincular la realidad laboral con la oferta académica de las universidades.*

Lo anterior nos remite a las oportunidades que, vistas desde lo formativo, como *relación entre capacidades individuales, el medio sociocultural y las posibilidades de formación o nivel formativo alcanzable*, ponderaron la formación como una buena base y que repercute positivamente en la recuperación de la carrera, finalmente el egresado cuenta con una *forma de trabajo retribuido que satisface una necesidad social*, esta se evidencia en el

fortalecimiento del factor económico que la gráfica del rango de ingresos nos muestra.

Aquí se presenta la relación laboral de la Teoría de McGregor acerca de que puede el egresado *no motivarse y preferir ser dirigido y evitar la responsabilidad o tener la disposición en tanto no haya condiciones negativas; comprometerse a cumplir*, que también responde a la necesidad de logro, escalas cuatro y cinco de la teoría de Maslow; esto se fortalece igualmente con las motivaciones tanto internas como externas que manifestaron los egresados y que se desarrollarían más todavía al contar el estudiante con un panorama más ilustrado de su realidad laboral, de su proceso de posicionamiento y del desarrollo de útiles necesarios para enfrentarse al mismo.

¿Está el egresado consciente de sus intereses, motivaciones, expectativas, contexto, rol y formación? Si no lo está, podemos orientarlo desde el currículo y de la calidad de docencia, ejercida ésta no por docentes sino por “formadores”.

Acá se sitúan elementos externos del mercado laboral: las *características que buscan los reclutadores de personal* y las tres competencias gerenciales básicas que los reclutadores buscan; para lo cual el egresado debe seguir un *Proceso para integrar sus logros, definir sus objetivos profesionales y personales, descubrir y/o redescubrir* sus motivaciones, redefinir su proceso de reclutamiento y selección laboral, tener en cuenta las premisas principales de una venta efectiva (conocer su producto, creer en su producto, tener la actitud adecuada frente al comprador potencial).

El egresado debe ser cauto en reconocer si forma parte de alguno de los *ocho casos especiales* como lo son:

Ser parte del grupo de reinserción laboral, para el caso particular de las mujeres;

Tener más de los 35 años;

Ser profesional de reciente ingreso;
Migrar del sector público al privado;
Pasar de independiente a personal de nómina;
Contar múltiples saltos laborales –inestabilidad laboral;
Contar con periodos prolongados de inactividad laboral;
Contar con estudios limitados o estudios superiores limitados.

No obstante estas condiciones, se asevera la declaración de que *no es la condición lo que necesariamente nos descalifica, sino la forma en que la manejamos frente al reclutador.*

En el plano institucional existen esfuerzos concretos por favorecer aspectos educativos en la nación, pero, lamentablemente, al no contar con un respaldo de políticas de largo plazo se quedan como acciones emergentes. ¿Cómo fortalecerlas? Vinculando su quehacer con los actores del quehacer de la educación, ¿cuánto podría hacer la población de los 531 estudiantes de licenciatura que a abril de 2011 contaba la EFPEM? Mucho, lo cual podría reflejarse en un desarrollo de doble vía.

Si nuestra realidad presenta una desvinculación entre oferta formativa versus mercado laboral, enmarcada por *mercados laborales latinoamericanos quebrantados en los que cuesta encontrar empleo y cuyos salarios son bajos y están estancados*, el profesional que reconoce la carencia de un *sistema educativo que sea lo suficientemente flexible e interesante que motive la continuidad de estudios más allá de la formación básica* (considerando a esta misma como la formación universitaria), debe autoevaluarse y proponer acciones preventivas que evidencien su rol social.

Los roles citados que el licenciado en la enseñanza idónea u opcionalmente puede desempeñar conllevan modificaciones curriculares de las carreras, dichas modificaciones pueden mantenerse en los aspectos de *calidad, conocimiento y competencia*, sin embargo su pertinencia debe moldearse a

través de reglamentos e inversión que favorezcan la versatilidad del sistema formativo de la EFPEM.

Las instituciones cuentan con un panorama claro del ingreso del profesional de la enseñanza (de cinco a más de dieciséis mil quetzales), que justamente excede lo que actualmente devenga el egresado, (entre cinco y diez mil quetzales mensuales), según podemos apreciarlo en los resultados de la gráfica sobre rango de ingresos.

A su vez, manifiestan debilidades del mercado laboral que afortunadamente pueden revertirse si las partes interesadas hacen los esfuerzos necesarios y si se aprovechan las fortalezas que el actual mercado presenta.

Las recomendaciones que los entrevistados de las entidades educativas manifiestan para el proceso de posicionamiento laboral enriquecen los pasos propuestos por González (2006) y Debayle (2008).

CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A. CONCLUSIONES

Este trabajo de investigación, basado en la información obtenida de fuentes escritas, de egresadas(os) efpemistas y de entidades educativas, concluye:

1. Que el posicionamiento laboral de los licenciados en la enseñanza egresados de la EFPEM ha llenado en un porcentaje superior al 90% las expectativas de los profesionales; éste ha sido un proceso que, aún con sus sinsabores, les ha permitido ubicarse laboralmente en puestos estratégicos para continuar su formación superior en Postgrado, lo cual evidencia un logro, también, institucional; este proceso ha iniciado antes de su graduación, a través de las experiencias laborales anteriores y de su esfuerzo por buscar un posicionamiento acorde a sus saberes, competencias y actitudes.

2. Que entre los principales factores que inciden favorable y/o desfavorablemente en el posicionamiento laboral de los profesionales de cualquiera de las especialidades estudiadas están:
 - El mercado laboral y políticas vigentes.
 - El sistema educativo y políticas vigentes.
 - Los círculos de ejercicio profesional cerrados.
 - La valoración de la labor educativa en niveles muy bajos.
 - La estructura curricular de la carrera no adecuada al mercado laboral (orientación, formación y experiencias complementarias inexistentes).
 - La ausencia de un Plan profesional individual de quien está por egresar.

- Los débiles dominios interdisciplinarios y débil proyección profesional personal.
- El poco número de egresados.

Estos factores pueden ser abordados de forma positiva o negativa y el profesional debe encarar su realidad desde una perspectiva holista; y aunque el panorama laboral general se presenta sin oportunidades a criterio de los egresados, debe recordarse aquella frase que lee: “las crisis deben verse como momentos de oportunidad”, puesto que aquí el profesional debe informarse, conocer y actuar con una actitud a la altura de su grado académico y compromiso social. La gráfica sobre rangos salariales muestra la reversión que el profesional puede tener en materia económica, además de que su labor se centraría en el área de su especialidad.

3. Entre las condiciones que le permiten al profesional de la enseñanza posicionarse con éxito se incluyen aspectos de tipo académico, social, laboral (sin antecedentes de perjuicio, con experiencia, con actualización permanente); cognoscitivo y competente (conocimientos, habilidades); y actitudinal (sensibilidad, empatía, liderazgo, tolerancia, creatividad, innovación).

Además de estas condiciones, los medios de los cuales puede tomar mano el egresado, o quien está por egresar, implican el *networking*, y trabajar arduamente en informarse, prepararse y saber preparar la oferta profesional que ella(él) representa para “x” organización, partiendo de un criterio personal enfocado al plan de vida profesional; ello implica que luego de posicionarse laboralmente se continúan procesos de crecimiento dentro y fuera de la organización de la que forme parte.

4. Entre las opciones que pueden considerarse como oportunidades de posicionamiento laboral para el licenciado en la enseñanza se sugieren:
 - a. Docencia, tanto en nivel medio como superior
 - b. Coordinación
 - c. Asesorías y Consultorías para entidades educativas o entidades que desarrollan estudios de temática educacional y/o desarrollo de material educativo.
 - d. En cooperación internacional para impulsar proyectos
 - e. En entidades con procesos formativos que carecen de conocimientos didáctico-docentes.

El conjunto de resultados obtenidos y las conclusiones comprueban el alcance de los objetivos y las limitaciones actuales que el profesional de la educación tiene para incursionar en otras áreas, las cuales no son permanentes, dado que pueden desarrollarse acciones que pueden contrarrestarse a través de acciones de las cuales los mismos estudiantes, como beneficiarios directos, pueden ser copartícipes.

Acerca de la carrera docente, varias veces citada, considero que la propuesta presentada al Ministerio de Educación planteó un reto, que luego de confrontamientos entre escuelas normales y autoridades académicas, desembocó en modificaciones a los planes de diversificado; encauzando así la formación docente desde ese nivel para darle continuidad en la formación superior y que desde la universidad se acrediten profesionales que estén realmente comprometidos con la educación en el país, confiando que el beneficio sea de doble vía y se inicie un proceso de revaloración de la profesión.

B. RECOMENDACIONES

Las conclusiones nos permiten avizorar desafíos que, como problemas de fondo, están presentes en nuestro quehacer formativo y profesional, así se recomienda a las autoridades de la EFPEM y a los egresados de la misma:

1. La creación de una mesa de trabajo que desarrolle propuestas y acciones correctivas y preventivas como:

- Realizar un estudio en el cuerpo estudiantil en relación con su visión profesional de manera que se pueda mejorar la vinculación de estos al mercado laboral.
- Integración de un comité que se haga cargo de la habilitación total de las opciones de graduación de:
 - EPS y de
 - Desarrollo de proyecto educativo

2. Fortalecer la presencia de los profesionales de la educación en la docencia universitaria.

3. Incluir en la readecuación curricular un curso sobre Realidad Nacional o implementar Diplomados en tópicos multidisciplinarios que puedan ser, incluso, dictados por entidades reconocidas en su ramo.

4. Enfocarnos en las opciones de posicionamiento laboral concluidas en este estudio y diseñar y llevar a cabo acciones formales de desarrollo de competencias profesionales, sea desde el currículo o a través de formación continua.

GLOSARIO

ANTROPOLOGÍA EVOLUCIONISTA: estudio interdisciplinario de la evolución de la fisiología humana y el comportamiento humano y la relación entre los homínidos y los primates no homínidos. Se basa la antropología evolucionista en las ciencias naturales y las ciencias sociales. *

CEDEFOP: Centro europeo para el desarrollo de la formación profesional. Su misión es apoyar el desarrollo de políticas de EFP europeas y contribuir a su aplicación. Su objetivo estratégico es reforzar la cooperación europea y el apoyo de la Comisión europea, los Estados miembros y los interlocutores sociales en el diseño e implementación de políticas para una formación profesional atractiva que promueve la inclusión y la excelencia social. (<http://www.cedefop.europa.eu/>).

COMPONENTES DE LA COMPETENCIA PROFESIONAL:

Conocimientos/saberes, Habilidades y destrezas, actitudes, experiencias, capacidades, comportamientos/conductas, motivos, rasgos, auto concepto, propiedades personales, características de la persona, valores, recursos individuales. (Navío Gámez , 2005)

EUROTECNET: European Technical Network. Serie de proyectos en materia de formación profesional y tecnología de la información establecido en 1985 (http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/vocational_training/c11017_en.htm).

FODA: Análisis también conocido como DAFO, DOFA, SWOT, es una metodología de estudio de la situación de una empresa o un proyecto, analizando sus características internas (debilidades y fortalezas) y su situación externa (amenazas y oportunidades) en una matriz cuadrada. Es una herramienta para conocer la situación real en que se encuentra una organización, empresa o proyecto, y planificar una estrategia de futuro. *

FORCEM: Fundación para la formación continua, gestionó la formación profesional continua en España (1992-2004), se fusionó en el año 2004 con la Fundación Tripartita par ala Formación en el Empleo, fundación estatal encargada de la gestión del nuevo subsistema de Formación en el Empleo en vigor desde 2007.

INSERCIÓN: Acción y efecto de insertar. Acción y efecto de insertar. Insertar: injerir.

INSERTAR: Incluir, introducir una cosa en otra. Se usa regularmente hablando de la inclusión de algún texto o escrito en otro. Dar cabida a un escrito e las columnas de un periódico o revista. Introducirse más o menos profundamente un órgano entre las partes de otro, o adherirse a su superficie.

INTERDISCIPLINARIEDAD: Supone un mayor grado de integración entre las disciplinas, mezcla las prácticas y suposiciones de las disciplinas implicadas.*

JOHN MAYNARD KEYNES (1883-1946) economista británico, considerado como uno de los más influyentes del siglo XX. Plantea que el sistema capitalista no tiende a un equilibrio de pleno empleo de los factores productivos, sino hacia un equilibrio que solo de forma accidental coincidirá con el pleno empleo. La principal conclusión de su análisis es una apuesta pro la intervención pública directa en materia de gasto público que permite cubrir la brecha o déficit de la demanda agregada. Keynes decía que la causa real del desempleo era el insuficiente gasto en inversión. *

MULTIDISCIPLINARIEDAD: Mezcla no integradora de varias disciplinas en la que cada disciplina conserva sus métodos y suposiciones sin cambio o desarrollo de otras disciplinas en la relación multidisciplinar. Los profesionales implicados en una tarea multidisciplinar adoptan relaciones de colaboración con objetivos comunes. *

PARADIGMAS EDUCATIVOS:

-Conductista: Máquina que aprende conductas observables, medibles y cuantificables.

-Cognitivo: Organismo que desarrolla procesos cognitivos y afectivos

-Ambientalista: Escenario en donde se realizan las interrelaciones entre personas y el medio ambiente.

-Constructivista: Organismo que desarrolla procesos cognitivos y afectivos en un escenario de aprendizaje.

PLURIDISCIPLINARIEDAD: Es la unión no integrativa de dos o más disciplinas más o menos cercanas y por lo general dentro de un campo de conocimientos, que conservan sus métodos y modelos propios, como ocurre en la multidisciplinariedad, pero en la que se busca mejorar la relación entre ellas. Como ejemplo de relación pluridisciplinar podemos citar la existente entre la Física y la Química para el estudio de ciertos sistemas o procesos. Esto implica la existencia de relaciones de colaboración entre las diferentes disciplinas, la explicitación de los objetivos comunes. Y presupone una perspectiva de complementariedad entre las disciplinas, sin la existencia de sistematización o integración.*

POSICIONAMIENTO: Acción y efecto de posicionar.

POSICIONAR: Tomar posición.

POSICIÓN: Postura, actitud o modo en que alguno o algo está puesto. Acción de poner. Categoría o condición social de cada persona respecto de las demás. Acción y efecto de suponer. Situación o disposición. Actitud o manera de pensar, obrar o conducirse respecto de cierta cosa.

REFERENTES DE LA COMPETENCIA PROFESIONAL: Personal –atributos individuales o colectivos-, contextual general, social, productivo, organización del trabajo, acción, criterios que deben concretar los referentes, profesional. (Navío Gámez , 2005)

SISTEMA DE PRODUCCIÓN: Es aquel sistema que proporciona una estructura que agiliza la descripción, ejecución y el planteamiento de un proceso industrial.

TEORÍAS CONTEMPORÁNEAS SOBRE LA MOTIVACIÓN: Teoría ERG (de las necesidades básicas), teoría de las necesidades de McClelland, teoría de la evaluación cognoscitiva, teoría del establecimiento de las metas, teoría del reforzamiento, teoría de las expectativas. (Amoró, 2007)

TRANSDISCIPLINARIEDAD: En los contextos científicos el término es usado de varias maneras. En los países de habla alemana el término suele referirse a las formas de investigación integradoras (Mittelstrass 2003). Esta acepción contrasta con la comprensión de la transdisciplinariedad como un principio de unidad del conocimiento más allá de las disciplinas (Nicolescu, véase más abajo) en cuanto a principio de formas integradoras de investigación, la transdisciplinariedad comprende una familia de métodos para relacionar el conocimiento científico, la experiencia extra-científica y la práctica de la resolución de problemas. En esta comprensión la investigación transdisciplinar se orienta hacia los aspectos del mundo real, más que a aquellos que tienen origen y relevancia sólo en el debate científico. Una cuestión de mayor importancia en la investigación transdisciplinar es hasta qué punto se consigue la integración de las distintas perspectivas científicas. Este aspecto es a menudo usado para distinguir entre trans, inter y multidisciplinariedad. El campo de la investigación transdisciplinar es difícil de estructurar dados estos diferentes y de algún modo inconsistentes conceptos y terminologías.*

XAVIER ZUBIRI APALATEGI: (1898-1983) filósofo español. La categoría clave de la que parte su filosofía es la realidad, pero entendiendo ésta como forma, como lo real de suyo, no allende la percepción sino en la percepción. *

* De: <http://es.wikipedia.org/wiki/...>

BIBLIOGRAFÍA

1 Libros, tesis, folletos

- Amoró, Eduardo (2007) Comportamiento organizacional: en busca del desarrollo de ventajas competitivas. Escuela de economía, USAT, Labayeque, Perú. 272 págs.
- Bridges, William (1997) Cómo crear oportunidades de trabajo. Prentice Hall; México. 257 págs.
- Debayle, Roberto (2008) Conseguir empleo en tiempos difíciles. Ed. Aguilar Santillana, México.
- Dorsch, Friedrich (1977) Diccionario de Psicología. Editorial Herder, Barcelona, 1070 págs.
- Dorsch, Friedrich (1985) Diccionario de Psicología. Editorial Herder, Barcelona, 1030 págs.
- DRAE (2002) XXI Edición, Espasa Calpe,
- Guerrero, Euquerio (1963) Manual de derecho del trabajo. 2ª. edición, Editorial Porrúa, México. Página 20; 427 págs.
- Joaquín García Roca y Guillermo Mondaza Canal (2005) Jóvenes, Universidad y compromiso social. Una experiencia de inserción comunitaria. Narcea, S. A. de Ediciones. España, 214 págs.
- Navío Gámez, Antonio (2005) Las competencias profesionales del formador, una visión desde la formación continua. Octaedro EUB, España, 265 páginas
- Pagés, Carmen; (2005) Se buscan buenos empleos. Los mercados laborales en América latina. Desarrollo para todos, BID. Alfaomega Colombiana, S. A. Bogotá.
- Pérez Sáinz, Juan Pablo (1998) Cuaderno de ciencias sociales 108. Ciudadanía social y derechos laborales en Centro América. FLACSO, Costa Rica, 52 págs.

Rodríguez Cardona, Alfonso R. (1997) Los incentivos en la empresa guatemalteca. Tesis de licenciatura. USAC, septiembre, 54 págs.

Rodríguez Estrada, Mauro (1988); Motivación al trabajo. 2ª. edición, El Manual Moderno, S. A. de C.V., México, D.F., 80 págs.

Rosenberg, J. M. (1983), Diccionario de administración y finanzas. Editorial Océano/Centrum, España, 641 págs.

Suárez Suárez, Andrés (1992) Diccionario de economía y administración. McGraw Hill, España, 383 págs.

2 Documentos

Dictamen DIGED 01-2002, (10/04/2002) Dirección General de Docencia, USAC.

Propuesta curricular de las licenciaturas que ofrece EFPEM (Matemática y Física, Idioma español y Literatura, Química y Biología, Económico Contable)

3 Leyes

Constitución política de la República de Guatemala, Guatemala, ; secciones cuarta y quinta (31/5/1985)

Decreto 1,485 (7/9/1961)

Ley de educación nacional (9/1/1991)

Ley orgánica de la Universidad de San Carlos de Guatemala

Ley de servicio civil (2/5/1968) y su Reglamento, Acuerdo gubernativo No. 18-98 (30/1/1998).

Código civil (14/9/1963).

4 Medios electrónicos vía Internet

Ministerio de Educación de Guatemala [Sitio virtual]
(<http://www.mineduc.gob.gt/portal/index.asp>)

García Lira, Alan (18/03/2004). Proyectos integradores: una experiencia que apoya la inserción laboral del profesionista. Monografías.com [Sitio virtual]
(<http://www.emagister.com/cursos-gratis/web/cursogratiss/frame?idCentro=43204110021466565570676950524550&idCurso=37182100042857515470695252544550>)

(Estudio grupal) (2009). Facultad de Psicología: Inserción laboral del licenciado en psicología. Estudio. [Sitio virtual]
<http://www.altillo.com/examenes/uba/psicologia/metodinvest/metod2009tpfinal.asp>

Valdés Veloz, Héctor (23-25/05/2000) Evaluación del Desempeño Docente – Ponencia. Desarrollo Escolar - OEI, Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación la Ciencia y la Cultura [Sitio virtual]
<http://www.oei.es/de/rifad01.htm>

González, Hugo F. (01/08/2006) Técnicas de inserción laboral. e-magister.com [Sitio virtual] <http://www.gestiopolis.com>
http://www.emagister.com/cursos_gratis/web/cursogratis/frame?idCentro=58571070052151576752556869654566&idCurso=66242772543829660114295786298632

5 Artículos:

Entrevista a Director de EFPEM, Dr. Oscar Hugo López, Periódico Universidad, 31/10/2008, página 15.

EFE, (12/2/2008) Estudiar una carrera universitaria para cobrar 762 euros, nota para España sobre el estudio El Profesional Flexible en la Sociedad del Conocimiento: Nuevas Exigencias en la Educación Superior de Europa.
http://mt.educarchile.cl/mt/jjbrunner/archives/2008/02/insercion_labor.html [9/29/2011]

6 Entrevistas realizadas por investigadora:

A algunos egresados:

- Claudia González, Guatemala, 7/2/2012, archivo electrónico.
- Hasler Calderón, Guatemala, 7/2/2012, archivo electrónico.
- Aída Carolina López, Guatemala, 8/2/2012, archivo electrónico.
- Isaías Echeverría, Guatemala, 8/2/2012, archivo electrónico.
- Edwin Marroquín, Guatemala, 2012, archivo electrónico.
- Fredy Sandoval, Guatemala, 2012, archivo electrónico.
- Maricela Saravia, Guatemala, 2012, archivo electrónico.

A representantes de entidades:

- Oscar Hugo López, Guatemala, Director de EFPEM, 24/3/2012, archivo electrónico.
- Vielman Cifuentes, Guatemala, Coordinador de área educativa Fundación Rigoberta Menchú Tum, x/x/2012, archivo electrónico.
- , INTECAP, 17/5/2012, archivo electrónico.

- Aída Rouanet, Coordinadora General, JICA, Guatemala, 17/4/2012, archivo electrónico.
- Carlos Aldana Mendoza, DIGED/USAC, Guatemala, 23/11/2011, archivo electrónico.
- Erick Morales, Coordinador OML/MINTRAB, Guatemala, 23/8/2012, archivo electrónico.
- Juan Monterroso, Coordinador del área de educación, PRODESSA, Guatemala, 18/5/2012, archivo electrónico.
- Nancy de Ruiz, Coordinadora de Suministro y dotación de personal/Ministerio de Educación y Rosa Elizabeth Siliézar, Análisis de puestos docentes de nivel medio, Guatemala, 4/5/2012, archivo electrónico.
- Lucía Verdugo, Oficial nacional de programa educación, UNESCO, Guatemala, 21/6/2012, archivo electrónico.
- Ileana Cofiño, Especialista en educación, UNICEF, 31/5/2012, archivo electrónico.

7 Otros

Secretaría Académica, EFPEM / USAC, Guatemala, 2010, 2011

Control Académico, EFPEM / USAC, Guatemala, 2010, 2011

Directorio telefónico para Guatemala, PUBLICAR, 2010

ANEXOS



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

Escuela de Formación de Profesores de Enseñanza Media - EFPEM

Este cuestionario forma parte de una investigación para la realización de la Tesis de Licenciatura en la Enseñanza del idioma español y la literatura. Se pretende obtener información sobre la ocupación y sobre factores que influyeron en la inserción laboral de los Licenciados en la enseñanza egresados de EFPEM.

Este cuestionario es anónimo, por lo que se le agradece lea detenidamente las preguntas y responda sincera y objetivamente los planteamientos.

PARTE I

1 Especialidad en que se graduó:

Licenciatura en económico contable	
Licenciatura en física matemática	
Licenciatura en química biología	
Licenciatura en Idioma español y literatura	

2 ¿En cuántos años completó la carrera de Licenciatura? (sólo la licenciatura) _____

3 ¿Cual fue el resultado promedio que obtuvo al finalizar sus estudios?

61-70	
70-75	
76-80	
80-85	
86-100	

4 ¿Cuál fue la carrera de la que se graduó en el ciclo diversificado?

5 ¿A qué se dedicaba antes de graduarse de la Licenciatura en la Enseñanza?

6 Antes de graduarse, ¿a qué puestos de trabajo podía aplicar en relación con sus oportunidades de posicionamiento laboral?

7 Al momento de graduarse, ¿conocía concretamente las oportunidades de posicionamiento laboral a que aspiraba al finalizar la carrera?

SÍ _____ NO _____.

8 ¿Dónde labora actualmente?

	Sector	Nombre de la institución
Público:		
Privado:		
Otro:		

9 ¿Cómo se denomina(n) el(los) puesto(s) que ocupa actualmente?

10 En general, ¿cuáles son sus funciones más importantes?

11 ¿Se relaciona su trabajo con la carrera que cerró en la EFPEM?
 Sí _____ NO _____.

12 Si estuviera desempleado, ¿cuáles considera que serían sus oportunidades de posicionamiento laboral **como Lic./Licda en la enseñanza de su especialidad?**

13 ** Valore de 1 (Malo) a 5 (Excelente) los siguientes aspectos relativos a la formación que recibió cursando la Carrera de Licenciatura en la enseñanza de su especialidad.

	1	2	3	4	5
Plan de estudios					
Adecuación del Plan de estudios al mercado laboral					
Conocimientos teóricos					
Conocimientos prácticos					
Coordinación entre los conocimientos teóricos y prácticos					
Nivel de especialización en la carrera					
Metodología aplicada en la clase por los profesores					
Calidad de la enseñanza de los profesores					
Orientación profesional en la búsqueda de empleo					
Conocimientos del mercado laboral y sus oportunidades como profesional					

14 **¿En qué medida ha sido su carrera una buena base para...? (Valore de 1 (Nada) a 5 (Mucho)).

	1	2	3	4	5
Acceder a un trabajo en la empresa privada					
Acceder a un trabajo en la Administración Pública (oposiciones, concursos, etc.)					
Crear su empresa					
Buscar y encontrar información válida para desarrollar su trabajo					

15 Luego de completar sus estudios de Licenciatura, ¿ha continuado estudios, cuáles?

16 ¿En qué rango se ubican sus ingresos mensuales antes de graduarse como Licenciado/a, y en qué rango se ubican actualmente?

	Antes	Hoy
Q. 1,000.00 - 3,000.00		
Q. 3,001.00 - 5,000.00		
Q. 5,001.00 - 7,000.00		
Q. 7,001.00 - 10,000.00		
Más de Q. 10,000.00		

17 ¿Cómo cree que valoró la persona o entidad que le contrató para el trabajo que tiene actualmente? (Valore de 1 (Nada) a 5 (Mucho))

	1	2	3	4	5
Su titulación universitaria					
Su formación académica					
Su formación complementaria (idiomas, informática, etc.)					
Su formación diversificada					
Su experiencia profesional					
Su disponibilidad					
Su actitud					
Su sexo					

18 ¿Cuál es su expectativa de trabajo a corto plazo?

Continuar igual que ahora	
Promocionarse dentro del trabajo actual	
Cambiar el área (privada, pública, otra)	
Cambiar de trabajo, cite.	

PARTE II

Estimado(a) Licenciad(a), con relación a este estudio sobre posicionamiento laboral:

¿Cuáles fueron sus motivaciones internas en el proceso de posicionamiento laboral, posteriores a obtener su título de Lic./Licda. En la enseñanza?

20 ¿Cuáles fueron sus motivaciones externas (contexto familiar, laboral, social, etc.) en el proceso de posicionamiento laboral, posteriores a graduarse?

21 ¿Cree que el mercado laboral guatemalteco ofrece oportunidades equitativas en lo salarial-formativo al Lic. en la Enseñanza? Sí _____ (¿Cuáles?)
NO _____ (¿Por qué?)

22 ¿Considera haber tenido dificultades para encontrar trabajo en el área de su especialidad luego de graduarse como Lic. en la enseñanza?

23 ¿Cuáles cree que son las circunstancias que le dificultan la obtención de una buena posición laboral al Licenciado/a en la enseñanza de su especialidad?

24 ¿Cuáles cree que son las circunstancias que le facilitan la obtención de una buena posición laboral al Licenciado/a en la enseñanza de su especialidad?

25 De acuerdo con su experiencia, ¿qué recomendaciones le daría a los estudiantes de Licenciatura en la enseñanza para tener un posicionamiento laboral exitoso?

**** Escala de valoración:**

	Malo – Excelente	Nada – Mucho
1	<p>Malo: Ausencia de interrelación curricular, asociación de contenidos con el contexto, actualización, praxis. Nulidad, mediocridad, improvisación, desinterés, desligamiento con el medio socioeconómico.</p>	<p>Poco: Competencias insuficientes; factor sistema involucrado; ausencia de formación empresarial; estudios superiores y formación académica no imprescindibles; monolingüismo, formación diversificada y experiencia intrascendentes; la disponibilidad puede ser inmediata o mediata; la actitud no influye en el tipo de puesto; el sexo no inflúa.</p>
2	<p>Deficiente: Cuenta con elementos básicos pero no enriquecedores. Poca vinculación contextual. Información más general que integral y praxis deficiente; limitaciones entre lo teórico-práctico y preparación muy básica de su especialización en relación con el nivel académico; escaso uso de recursos tecnológicos; falta de concreción entre contenidos y métodos de enseñanza; ausencia de constructivismo; información escueta sobre campo laboral y desatención de egresados efemistas en términos laborales.</p>	<p>Algo: El conocimiento adquirido ayuda a desenvolverse en lo público y lo privado, a contar con herramientas profesionales para desenvolverse, a tener preparación de tipo legal-administrativo para sustentar pruebas en oposiciones, concursos, etc.; la acreditación y formación universitaria favoreció la contratación sin garantizarla; la formación complementaria era de mínima utilidad para el puesto; experiencia y formación diversificada favorecían y beneficiaban llenar el perfil y calificar; la disponibilidad y actitud eran aspectos de prioridad para ser contratado; la contratación no fue condicionada por uno u otro sexo.</p>
3	<p>Regular: Permite ampliar conocimientos previos; existe congruencia teórica y laboral de la formación profesional, cuya calidad promedio conlleva una praxis mínima desarrollada en salón de clase; dos de cada cinco clases integran el contenido y actividad docente cubriendo requerimientos mínimos de competencia entre universidades; cuatro de cada doce clases incluyen desarrollo de competencias profesionales y, aunque no despierta el interés del alumno, se promueve al incremento cognoscitivo; las autoridades y los docentes brindan orientación concreta en orientación y apoyo en la inserción laboral.</p>	<p>Moderadamente: Se han presentado oportunidades en las que es más fácil perfilarse y se tienen elementos que favorecen la inserción, aunque siempre limitados por elementos circunstanciales; la formación empresarial no es suficiente para incursionar en creación de empresas; las herramientas de indagación/investigación de datos y de aprendizaje son mínimas; lo académico era indispensable para calificar a determinado puesto; las habilidades en lenguas y tecnología favorecieron avanzar en el proceso de contratación; la experiencia, disponibilidad y actitud determinaron en buena medida la contratación; el puesto era claro en requerir un postulante de determinado sexo.</p>

4	<p>Bueno:</p> <p>Interrelación curricular incrementa la competencia cognoscitiva; mercado laboral demanda profesionales de cada especialidad por su buena formación; teoría actualizada; elevada praxis; vinculación teórico-práctica desarrolla competencias docentes del estudiante; especialización supera en buena medida a los egresados en esa especialidad de otras casas de estudio; docentes combinan métodos y técnicas en más del 85% de sus clases, que son tendientes al constructivismo y aprendizaje significativo; el egresado cuenta con una cartera de opciones para promoverse laboralmente en un mercado que se presenta positivo y salarialmente atractivo.</p>	<p>Suficiente:</p> <p>Se facilitó acceder a diversas opciones laborales tanto en el sector privado como en el público por tener competencias para el desarrollo de proyectos encaminados a la formación de empresas; el conocimiento de tecnología e investigación agilizó procesos laborales y de aprendizaje; la titulación y formación académica determinó la contratación; conocimiento de idiomas e informática, la disponibilidad y actitud facilitaron la contratación y/o inserción laboral; aunque no determinante, la experiencia derivada de la formación diversificada influyó en la decisión de contratación; el puesto era claro en requerir determinado sexo.</p>
5	<p>Excelente:</p> <p>El plan de estudios excede los mínimos de aprendizaje y representa un fuerte reto académico para el estudiante, cuyo conocimiento al egresar le posiciona favorablemente para ser contratado en el área educativa; la teoría es información seleccionada y actualizada constantemente por los docentes y la práctica contextualizada permite la incorporación de elementos novedosos y de fácil aplicación metodológica; el nexo teoría-práctica promueve que el estudiante proponga nuevas técnicas y métodos para su desarrollo docente, cuya competencia docente general se enriquece mucho; su especialización le hace desarrollar propuestas y proyectos en su ramo; la metodología de cada clase es interiorizada por el estudiante; cada docente cumplió con perfección su función y orientó claramente sobre elementos a considerar en el proceso de inserción laboral; la casa de estudios brinda información, apoya y recomienda al estudiante según su desempeño académico.</p>	<p>Mucho:</p> <p>La calidad de formación determinó preeminencia del aplicante en el sector público y privado para ser contratado; el egresado tuvo facilidades mayores para el desarrollo de proyectos y creación de empresas; la formación académica desarrolló competencias investigativas y de aprendizaje de primera línea; la obtención del título le permitió colocarse laboralmente según sus expectativas; sus conocimientos alternos en idiomas e informática versatilizaron su inserción laboral; la vinculación existente de sus grados superiores con el nivel diversificado definieron favorablemente su desarrollo competitivo y le perfilaron como profesional altamente competitivo, el puesto especifica el sexo del postulante.</p>



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

Escuela de Formación de Profesores de Enseñanza Media - EFPEM

Esta entrevista forma parte de una investigación para la realización de la Tesis de Licenciatura en la Enseñanza del idioma español y la literatura. Se pretende obtener información acerca de factores que influyen en la inserción laboral de los Licenciados en la enseñanza egresados de EFPEM. El contenido de la misma se analizará con la discreción y objetividad propias del estudio, por lo que se agradece la amplitud que pueda dar a sus respuestas.

GUÍA DE ENTREVISTA

Nombre y cargo del entrevistado: _____

Lugar, fecha y hora: _____

Nombre de entrevistador/a: _____

ENTIDAD (actuación)

1. ¿Refiera las características que identifican la institución en la que labora (antigüedad, tipo, actividad, etc.)?

2. ¿Realizan evaluaciones al profesional de los distintos departamentos?

Tipo / finalidad / medidas posteriores a las evaluaciones

SOBRE LAS CARRERAS

3. ¿Tenía o tiene conocimiento sobre las carreras de Licenciatura en la enseñanza en distintas especialidades (lenguaje/mate, conta., biol.)

4. Qué ámbitos y roles sociales debería atender el Lic. en la enseñanza?

5. ¿Cómo describe el perfil del Lic. en la enseñanza para desempeñarse en esos puestos?

6. Si la entidad para la que trabaja necesitara contratar licenciados en la enseñanza, de cualquier especialidad, ¿qué competencias y características le requerirían? (organizativas, curriculares, investigativas, evaluativas, directivas, administrativas, gerenciales, etc.).

7. ¿Cuál sería el rango salarial aproximado de la remuneración para el profesional?

INSERCIÓN

8. ¿Cómo describe el panorama laboral guatemalteco y qué oportunidades cree que ofrece al Lic. en la enseñanza?

9. Cuáles son, según su experiencia, los medios y condiciones para una inserción laboral exitosa?

TRANSCRIPCIONES

JICA

CARACTERÍSTICAS DE LA INSTITUCIÓN

La Agencia de Cooperación Internacional del Japón es una agencia que coopera con el país, poco más de 30 años, con diferentes modalidades, desde el envío de voluntarios japoneses al país indiferentes áreas, no solo geográficas, sino también en cuanto a temas, agricultura, salud, educación, medio ambiente, desarrollo en términos generales, también existe la modalidad tipo proyecto, que es precisamente es lo que estamos trabajando con en alianza con EFPEM cuyo propósito es transferencia técnica. La intención de la agencia es dejar instalada capacidad en los guatemaltecos o en el país donde ellos se encuentren.

Parten de la necesidad del país, parten de los factores de desarrollo y su modalidad es de cooperación no reembolsable, el país no tiene que pagar absolutamente nada, algunos requerimientos por ejemplo, que los Ministerios contra parte den al recurso que va a ser capacitado por los japoneses o en el marco del proyecto en que se esté trabajando.

Concretamente a grandes rasgos eso es lo que se refiere a la cooperación, más adelante se tendrá la modalidad de préstamos, pero en este momento lo que se está trabajando es proyectos de cooperación técnica y envío de expertos y voluntarios.

EVALUACIONES

Claro, aunque nosotros no estamos trabajando con personal contratado directamente; tenemos la experiencia de haber realizado los procesos de pretesteo y postesteo, de manera que se evidencia una mejora en los estudiantes, estadísticamente comprobada en cuanto a los saberes, competencias y actitudes de los sujetos que participan en la formación que promovemos conjuntamente con EFPEM. Nos e pasa un semestre en blanco, ello indicó que los recursos que tuvieron a cargo la formación han cumplido su rol con calidad. Ellos fueron seleccionados y contratados por EFPEM o Ministerio de educación, no por JICA, que no es nuestra labor.

ACTUACIÓN DE LOS LICENCIADOS

Ha sido positiva, puesto que como refiriese antes, las estadísticas comprueban el desarrollo de capacidades, de competencias que el egresado tiene, las cuales se han incrementado, ello es un indicio de la calidad de quienes son ejecutores en el proceso de enseñanza, formación y capacitación.

El profesional de la enseñanza cuenta no sólo con el conocimiento del proyecto del que forma parte, sino también evidencia la capacidad de organización, administración, liderazgo, innovación y elementos propios de su especialidad.

El patrón o visión que se tiene del profesional de la enseñanza como docente tiene que trascenderse, puesto que es, debe ser, apto para puestos de supervisión, coordinación, desarrollo y protagonismo directo en la implementación de proyectos educativos, de manera que además de la docencia, como campo laboral, pueda situarse en puestos estratégicos para beneficio suyo. Consecuentemente su remuneración salarial variará en ingresos que podrían ir desde dos hasta quince mil quetzales mensuales, que se alinearán con la entidad y tamaño de la misma.

FUTURO DE LA CARRERA

El futuro de licenciado en la educación puede ser visto desde dos puntos de vista, positivamente hablando me parece que la carrera de enseñanza tiene mucho campo de trabajo, recordemos que no es sólo el ámbito escolar, sino que también aplica a todo quehacer de los pueblos, de los países, es decir, en la administración de un estado la enseñanza siempre estará presente, siempre se necesitará de profesionales de ese campo para la proposición, desarrollo, ejecución, supervisión, etc. de todo lo relacionado con la educación.

En la escuela convergen muchos elementos, la nutrición, el cuidado, los valores, tanto de la familia como primera formadora, como de la sociedad, del contexto en que los chicos se desarrollan, igualmente de los elementos que en su mayoría inciden desfavorablemente sobre el individuo, situaciones de violencia intrafamiliar, abusos, violaciones, vicios. Es en la escuela

donde se puede actuar de muchas formas para transformar lo que está erróneo, por eso se reitera el hecho que en la administración de un estado la enseñanza siempre estará presente, siempre se requerirán profesionales de la educación, sin referirnos únicamente a lo pedagógico y docente, a todas las áreas que la educación implica para su administración.

RECOMENDACIONES PARA UNA INSERCIÓN LABORAL EXITOSA

Hacer Currículum, no sólo el título y la teoría que nos enseñan basta, el estudiante necesita incrementar su CV con más experiencias. Debe ser realista. Cada trabajo que se obtiene es una circunstancia que debe considerarse como experiencia, experiencias que debemos sistematizar, registrar, no necesariamente pro escrito, pero de manera que todos los eventos y anécdotas que forman parte de nuestra experiencia vital queden registradas para conocer y tener un banco de información que nos permita conducirnos de manera que lo que no ha dado resultado, no lo hagamos de nuevo, por el contrario, aquello que funcionó y fue positivo para nuestro crecimiento y desarrollo, lo hagamos y mejoremos cada vez más.

Cada circunstancia hay que sistematizarla, eso implica registrar nuestra experiencia, todas las anécdotas y vivencias que dieron buenos resultados.

Debe tener vocación, vocación firme, ello nos permite aprovechar cualquier clase de experiencia laboral. Ganarse a pulso cada puesto, hacer carrera significativa, experimentar cada oportunidad laboral y personal, hacer las cosas con todo el amor del mundo, siempre, y ay vamos!

No reñir con la realidad, transformarla. Hacer carrera, es decir, experimentar cada oportunidad laboral y hacerlo con todo el amor del mundo.

Tener vocación firme, la vocación nos permite salir de cualquier crisis laboral.

El mercado laboral guatemalteco está en crisis, definitivamente es una realidad que no se puede negar, pues la situación de inserción laboral para muchas profesiones es difícil, nos encontramos con sobrecalificación que no sólo obedece a la falta de puestos dignos para la oferta de mano de obra, sino también a la falta de vocación por el rol que corresponde desempeñar.

FUNDACIÓN RIGOBERTA MENCHÚ TUM

La fundación tiene entre otras cuatro áreas de trabajo muy importantes, dentro de ella están:

Área de Derechos Humanos

De participación

Área de iniciativas autogestionarias

Área de educación, que yo coordino.

Básicamente La institución promueve la defensa y el ejercicio de derechos humanos. Particularmente el área de educación facilita condiciones particularmente para que los pueblos indígenas tengan acceso a una educación de calidad y con pertinencia cultural y lingüística. Bajo ese enfoque hemos venido desarrollando desde hace unos 10 años trabajos con la USAC, particularmente con la EFPEM, con un Profesorado y una Licenciatura Educación para contextos multiculturales, y recientemente la Especialidad de educación bilingüe intercultural.

La fundación se enfoca en ese trabajo y apunta a que la educación que se imparte en la USAC tenga esa pertinencia lingüística y cultural, y sobre todo, que pueda estar al alcance de esa mayoría que no tiene acceso a la educación superior.

CONOCIMIENTO DE LA CARRERA

Tenemos una buena relación con el director, la carrera se ha venido construyendo poco a poco y con nuestro trabajo, hemos logrado conocer las carreras que la EFPEM imparte. Las carreras que nos han interesado más son en educación, sabemos que están desarrollando el programa de Profesionalización con el Ministerio de Educación.

Sabemos de las maestrías en educación ambiental, la carrera de enseñanza Económico Contable, Licenciatura en Idioma español y literatura, conocemos más a nivel curricular, porque son carreras que hemos estudiado y analizado, conocemos su pertinencia cultural, que es el tema que más nos interesa a nosotros.

El mercado de estas carreras, creo que ahí está el meollo de las universidades deben plantearse.

Particularmente diría que hay dos campos grandes donde se puede ejercer la profesión, primero en el sistema educativo nacional formal, con función básica de Docente, investigador quizá, en este último muy poco, porque en Guatemala no tenemos una cultura de investigación, es muy pobre nuestra cultura investigativa, los profesionales se dedican a hacer docencia, tanto en los niveles primario y preprimario, como a nivel medio y superior, lo vemos de manera muy general.

El otro campo es el sector privado, no sólo en el sistema educativo privado, sino en los programas que las empresas promueven, creo que ahí se desempeñan algunos profesionales.

Me voy a referir en lo que más conozco, por ejemplo, en la Licenciatura de Educación Bilingüe e Intercultural, promovida con la USAC, hicimos un estudio preliminar en 2005 enfocado a saber si la carrera llenaba las expectativas del estudiante. Identificamos tres campos:

Expectativas en el ámbito de la identidad cultural,

Expectativas en el rol docente

Expectativas curriculares que permitieran mantener o visibilizar más esa relación de la escuela con la comunidad.

En el estudio preliminar de 2005, enfocado a saber si la carrera de Licenciatura de Educación Bilingüe e Intercultural llenaba las expectativas del estudiante, los resultados fueron positivos:

El estudiante encuentra en la carrera un apoyo, un respaldo, un medio para fortalecer su identidad cultural, como su idioma, costumbres, cosmovisión, espiritualidad, todos los conocimientos que de alguna manera tienen que ver con la cultura en general. Inclusive, muchos estudiantes manifestaban que gracias a la carrera lograron encontrar su ser, lograron tener una dimensión de lo que significa su cultura, su idioma, que en ámbito guatemalteco vivimos una discriminación profundo, la gente no valora su cultura, su idioma, todos los días vive una discriminación constante que no se da cuenta de su riqueza cultural; pero que al estudiar su cultura, al practicar su idioma, al practicar sus costumbres, conocer los pensamientos y conocimientos de abuelas, abuelos, guías espirituales, de todos los miembros de un pueblo que tienen conocimientos en educación, salud, justicia, se da cuenta de la grandeza de su cultura, se da cuenta de tantos conocimientos que hay, pues va tomando conciencia.

Ese estudio nos concluye que la carrera da esos elementos. Por otro lado, retoma la parte histórica de la formación del pueblo maya, y también plantea el fortalecimiento de esa relación, del rol social que ejerce el maestro en la comunidad.

Quizá más en el área rural que en el área urbana, el maestro es un líder o lideresa en el sector profesional. Se le consultan muchas cosas, temas relacionados con el desarrollo rural, con la salud, con la educación, en fin, el maestro es un líder, una lideresa. También el estudio mostró que la carrera fortaleció ese rol social de los profesionales. Por último también el estudio concluye que se ha logrado acercar a la escuela con la comunidad, porque también a veces la escuela, como una institución comunitaria, se mantiene alejada de esa realidad social comunitaria. Entonces hay padres de familia que identifican que la escuela es un medio que endurece el corazón y la mente de los niños, de ahí que hay resistencia a que no se mande o que la niña o el joven no vaya a la escuela a estudiar, porque hay un concepto de que va a aprender a ser haragán,

Existe una desvinculación histórica de la escuela con la comunidad, que a través de la carrera se está restituyendo, la gente percibe que la escuela está presente en la comunidad, que establece esa comunicación con los padres de familia y que es más, contribuye a resolver algunos de los problemas que también la comunidad tiene.

Por último, y quizá lo más importante, un pequeño diagnóstico que hicimos en el año 2010-2011, en el 2010 graduamos la segunda promoción de profesorado, completando alrededor de unos 900 egresados por parte de la Universidad de San Carlos, egresados en Educación para contextos multiculturales, y algunos en Educación bilingüe intercultural; cuatro aspectos importantes nos refleja este estudio.

Nosotros cuando empezamos la carrera, les pasamos una encuesta, y le preguntamos a los estudiantes dónde estaban trabajando, porque la carrera se enfoca a maestros, es educación bilingüe intercultural, resulta que el 95 % de los que iniciaban no tenían trabajo y algunos estaban ubicados en docencia, Al finalizar su carrera, ese 95 que no tenía trabajo, contaba ya

con plaza fija en el Ministerio de Educación, como maestro, como director de escuela o como técnico en educación bilingüe intercultural, o tenía una plaza fija en una organización no gubernamental donde ejercía formación, recurso humano, elaboración de materiales, facilitación de procesos de capacitación con líderes y lideresas y una minoría, un 2% estaba ejerciendo docencia en la USAC, en el PADEP. Básicamente eso nos hace concluir que la carrera tiene un mercado laboral bastante fuerte, porque para que un alto porcentaje de los estudiantes que concluyen la carrera ya estén trabajando, ya tenían un trabajo fijo y eso es una satisfacción y es una contribución que tanto la USAC como la Fundación Rigoberta Menchú Tum da a la sociedad guatemalteca.

Los estudiantes egresados mejoraron su situación económica en tanto que no solo consiguiendo una plaza fija, la mayoría en el nivel primario, sino también ejercen docencia en el nivel medio. Algunos tienen dos salarios, eso significa una mejoría económica.

Le hablo de esta carrera, no le puedo hablar de las otras carreras porque no hemos hecho un estudio, pero por lo que hemos escuchado, es que ha tenido mayor demanda las de idioma español, las de idioma inglés, las de matemática, física, química, biología, son carreras que tienen una alta demanda.

MERCADO LABORAL GUATEMALTECO

Como lo definiría, como lo describe.

Pienso que el mercado laboral guatemalteco demanda, sobre todo, bastante en el tema de investigar y pienso que la USAC, como otras universidades, no tiene una oferta académica, y creo que es uno de los factores que contribuye a que al final también todo el gremio profesional del campo educativo se vea como con una sobrepoblación, porque si no estoy mal de los 20 25 mil egresados profesionales del nivel medio que salen anualmente, el Ministerio Educación, que es el mayor oferente apenas ubica unas 2 2,500 o tres mil plazas anuales. Hay un déficit terrible. Creo también que la universidad no ha visto toda esa demanda que hablábamos al principio del sector privado, incluso en el Ministerio de Educación En el campo educativo.

Vea, ¡cuántos problemas de aprendizaje hay!, cuántos problemas de familias desintegradas, cuántos problemas de padres de familia alcohólicos, cuántos problemas de drogadicción

Hay una perturbación en la mente de la niñez y la juventud, imagínese cuánta violencia, sin embargo no hay carreras que puedan atender esas especificidades, están las carreras de la psicología, pero más enfocadas como a un campo, pero poco tenemos profesionales que investiguen los problemas de aprendizajes, problemas de pronunciación del idioma español por decirle algo, problemas de pronunciación o aprendizaje de idiomas mayas, hay una serie de dificultades que cuando uno va a la escuela los ve, porque ahí están los problemas, y en distintos niveles. Creo que hace falta investigación, que las Universidades puedan conocer, cuáles son los problemas que se viven en el aula, los que se viven en la sociedad guatemalteca que tienen relación con los aprendizajes, con las formas de aprender, con las formas de transmitir y aprender esos saberes, ahí hay todo un trabajo fuerte y estoy seguro que las carreras que puedan incursionar en esos campos tienen bastante demanda. Ahora tiene demanda la educación bilingüe intercultural, somos conscientes que debemos sacar algunas cohortes, no podemos sacar muchas porque va a pasar lo mismo, vamos a saturar. También otra demanda que identifiqué es en el tema curricular, Guatemala tiene muy pocos profesionales graduados en el tema curricular, ahí hay todo un trabajo, el estado guatemalteco concluyó el diseño curricular básico en 2004, que inclusive aterrizarlo en escuelas, también en políticas, actualmente las políticas son muy pobres, generales, abstractas, y entonces los mismos operadores, docentes, los mismos maestros no logran aterrizar ese proyecto, hay una fuerte demanda en el tema curricular.

Otra demanda podemos identificarla en las mismas área que el CNB demanda, por ejemplo en el tema de productividad y desarrollo, ahí no hay nada escrito, en el tema de participación ciudadana hay bastante por parte de las ONGS, pero ahí hay campo virgen donde incursionar y donde las universidades pueden aportar. Ahí la USAC o la EFPEM pueden investigar esas necesidades educativas que están en el CNB y las otras que demanda el sector privado.

Nosotros, en 2010, concluimos un diagnóstico en la cuenca del Lago de Atitlán, queríamos investigar la carrera más importante, identificamos la carrera de turismo; luego llegaron los bachilleratos en turismo, pero me parece que no están dando la talla a lo que se está

demandando en la Cuenca, la carrera es muy teórica, no le está dando a los estudiantes las herramientas para que puedan tomar una especialidad en bachillerato y cuando estudian la carrera de Turismo, en la Universidad, resulta que se encuentran desfasada de lo que se vive en la región, porque hace falta un diagnóstico realmente que de esos insumos, un diagnóstico curricular que enlace la formación de diversificado.

En el tema de turismo, podemos sacar muchas licenciaturas, turismo comunitario, intercultural, sostenible, en fin, unas especialidades que Guatemala tiene bastante que ofrecer en turismo, me atrevería a decir que podría ser una de sus mayores actividades productivas, qué podemos ofrecer a otros países, nuestras cultura, nuestras tradiciones.

Creo que las Universidades tienen que... insisto, en la investigación... por ejemplo las minerías nos están dejando un país a largo plazo pobre, sin agua, sin minerales, y lo más terrible, con grandes enfermedades, a 10 -15 años, largo plazo, el estado va a invertir recurso, que a quién se lo va a pedir, a la ciudadanía o va a endeudarse.

Tenemos que ser muy serios en la Academia par a investigar las situaciones que nos están afectando o nos van a afectar

Una vida equitativa, oportunidades equitativas par a todos los pueblos, hombres, mujeres, que tengamos un país con oportunidades justas, equitativas. Veamos el problema del hambre, cuánto no tiene que aportar la Academia, es un problema no solo de nutrición, es un problema, al final, de desarrollo, porque tiene que ver con la producción agrícola, con la seguridad alimentaria, con la distribución de la riqueza, con la conservación de los recursos, es un problema integral, es un problema serio.

RECOMENDACIONES PARA INSERCIÓN LABORAL EXITOSA

Hacer diagnóstico de la comunidad, de la institución o empresa conocerla, saber a que se dedica,

Tener la capacidad para elaborar un proyecto para atender las necesidades que se identifica. Conocer los aportes que se pueden realizar y de acuerdo con el proyecto, preparar un POA, prepararlo que sea una actividad con actitud y propuestas que solventen las necesidades y los problemas,

Ser investigador, tener esa capacidad de investigar y conocer de forma clara, concisa todo aquello que necesita ser resuelto o que pueda responder a las necesidades de la visión de país que se debe tener,

Tener una visión de país

Otro elemento es la autoformación, formación continua, estarse formando perennemente. No pensar que obtuve un título y ya lo tengo todo. El mundo es cambiante, cada día se tiene que estar preparado de la mejor manera.

Tener carisma, tener vocación es otro aspecto fundamental. El carisma y vocación del docente, que se exprese, no es tener un puesto y cumplir solo por cumplir. Al desarrollar un proyecto es fundamental saberlo hacer, establecer un vínculo para que ese aporte que se haga que no sea sólo una labor más, sino que también se deje algo para largo plazo que tenga repercusiones favorables y que no sea algo forzado para la población, podrá ser un buen profesional pero que va a caer mal y lo que deja no va a ser un aporte integral para la comunidad.

MINISTERIO DE TRABAJO

DEPARTAMENTO DE PERSONAL

En entrevista realizada a Julie Bol, Asistente del Jefe del departamento de personal del Ministerio de Trabajo, nos fue referido lo siguiente.

El Ministerio de Trabajo es una institución gubernamental cuyos servicios son gratuitos. En cuanto a la Dirección General de Empleo, esta está dividida en áreas:

El área de gestión (que es la de intermediación propiamente dicha), abarca la movilidad laboral, tanto de migrantes, guatemaltecos o extranjeros, que vienen a buscar trabajo a Guatemala, también el

Área de Capacitación y Formación –DECAFOR-, sus acciones están dirigidas a encontrar o identificar las necesidades de formación y capacitación que tiene el empresario guatemalteco y poderlas suplir de alguna manera, esta área no gestiona directamente, pero si identifica y trata de promover y proveer las condiciones para que las capacitaciones se den. Además está el Área de observatorio del mercado laboral, que como su nombre lo indica, llevan una análisis, estudio del mercado laboral en Guatemala y propone estudios sectoriales para beneficio del Ministerio de Educación, del Ministerio de Economía, para los diferentes Ministerios, también para el empresarios, inclusive para el propio poblador de esa área, porque media vez se dan a conocer uno puede identificar donde hay más potencial de trabajo y poderse dedicar más a ese potencial.

Esto es lo que se hace básicamente en la Dirección General de Empleo. Estamos vinculados al tercer Viceministerio de trabajo que es el Viceministerio de de Previsión Social, nuestro Superior directo es el Tercer Viceministro de Trabajo.

Con relación a inserción, el trabajo que se hace acá en el Ministerio se trabaja en dos áreas, el área Central y el área Departamental. Tenemos delegaciones del Ministerio de trabajo y en algunas de ellas hay gestores de empleo, por presupuesto no se ha podido asignar gestores en todas las delegaciones. La delegación de la Ciudad capital está mucho más desarrollada, porque se cuenta con algunos suministros adicionales, se tiene una área de orientación laboral que desarrolla talleres para poder orientar al buscador de empleo/demandante de empleo sobre cómo presentarse a una entrevista, cómo mantener su empleo, como hacer su CV, etc.

En Guatemala es muy preocupante que, aunque terminen la carrera de Nivel Medio, los chicos no están preparados para enfrentar una entrevista de trabajo, no hay curso, área ni materia les oriente para la búsqueda de empleo. Los muchachos que vienen por primera vez a buscar empleo no están preparados, eso hace que sus oportunidades de buscar trabajo se les reduzcan mucho porque cometen muchos errores en la entrevista. Con esos talleres se suplir en alguna medida su necesidad, de manera que no se cierren las puertas en la entrevista, pues sin maldad los muchachos hacen preguntas como cuánto pagan, cuándo son las primeras vacaciones, etc. que los pone en desventaja.

Sobre las carreras de enseñanza, las Licenciaturas en particular, no había escuchado de ellas. No creo que se haya colocado a algún profesional de ésta área, pero tendría que preguntarlo al área de Intermediación.

El área de intermediación trabaja como una bolsa electrónica. En la intermediación tenemos lo que son promotores, ellos buscan las ofertas que hay en la bolsa privada y la suben a la bolsa nuestra. Los demandantes registran sus datos y cuando la persona se inscribe, tomamos las ofertas vigentes y hacemos un filtro, entre ofertas y demandantes; se hace un cruce y se le puede gestionar a las personas, siempre que cumplan los requisitos de la oferta.

Sería maravilloso que trabajásemos con el Ministerio de Educación, por ejemplo, y que ellos se basaran en los estudios sectoriales que se hacen en el Observatorio del Mercado Laboral, talvez ellos enriquecerían los pensum de estudio los chicos en la región, luego hacer carreras regionales, no es lo mismo capacitar a un muchacho de Zacapa que a uno de Quetzaltenango, cada región de Guatemala tendría que tener una educación especializada; eso reduciría la migración y saturación en la capital.

La rotación de los maestros provoca inestabilidad en los muchachos y hace que el fundamento de la educación sea bien frágil. Hay un estudio del Programa de Fortalecimiento del Sector Juventud en Guatemala; el año antepasado en un estudio sobre la situación de empleabilidad de los jóvenes en Guatemala, se obtuvo como resultados que de los egresados de diversificado, apenas un 1% de los egresados de Petén están preparados para entrar a la Universidad, los demás no, porque no tienen ni la comprensión básica de lenguaje, ni las habilidades numéricas; y si entran a la Universidad, fracasan, es problema desde la Primaria y luego de la Secundaria.

Los mejores departamentos son Guatemala y Quetzaltenango, pero el porcentaje es muy bajo. He visto muy buenos centros educativos en el sector público, aunque también hay unos que son muy malos. Como maestra le digo que mientras no se encuentre la mejor manera de enseñar, y los padres no se comprometan ni interesen por el rendimiento de sus hijos, los muchachos no van a superarse; en cambio los padres que les dieron una disciplina a estudiar esos niños en los primeros tres años de estudio, y luego sólo tres años más de supervisión, los chicos van a tener esa disciplina a lo largo de su vida, y eso no es difícil.

LOS PASOS DE UNA INSERCIÓN LABORAL EXITOSA:

Preparación previa antes de entrar a trabajar. Se incluye en esto la preparación para enfrentar la entrevista.

Capacitados en lo académico. Que no pase como el Perito Contador que envió su CV aquí al Departamento de Empleo diciendo que no lo mandaran a hacer nada porque él no sabía casi nada de Contabilidad.

Capacidad conforme el puesto.

Saber cómo llevar una primera entrevista.

Los chicos que quieren buscar trabajo deben conocer cómo estructurar un plan de vida laboral.

Profesionales no vienen, es muy poco; primero porque el Departamento de Empleo no es muy conocido, casi no conocen estos servicios.

En el caso nuestro también hay mucho escepticismo de parte de los empresarios, nos relacionan mucho con la Inspección; no ven la cara amable.

Ambas cosas hacen difícil llegar y penetrar con el sector empresarial y eso dificulta que nos den plazas.

Se debe formar y capacitar conforme el tejido empresarial de cada área. Capacitar al muchacho con miles de cosas si en su área no hay industria, o industrializarle si en su área sólo se trabaja agricultura, eso es dificultar su inserción; no quiero decir que no se tenga la oportunidad de estudiar lo que se quiere, sino que entre más herramientas se le den al muchacho para enfrentar su vida laboral de acuerdo a su región geográfica, va a ser mucho mejor para él.

CULTURA EMPRESARIAL

En Guatemala hay empresas que tienen un nivel social muy alto, su responsabilidad social es muy alta. Tenemos algunos proyectos que el área empresarial ha implementado, En Guatemala no todas las empresas son muy malas o muy buenas, considero que hay de todo. He visto buenos programas para los empleados y empresas que le exigen a los trabajadores algo que no está en su contrato; también hay quienes tienen quejas sobre la relación con los trabajadores, la falta de respeto al género, desconsideración hacia la madre trabajadora, etc.; y también de una panadería donde su función es dar trabajo a mujeres solas, madres que no tienen otro apoyo.

No creo que los aumentos salariales lleguen a estancarse, de hecho en el área gubernamental no tienen aumentos salariales anuales, a menos que sea un renglón 011; es muy difícil que se quiten los beneficios que las empresas tienen establecidos, y las que no lo tienen, llegarán a implementarlo al momento de llegar a un punto de productividad.

El aumento al salario mínimo depende de las negociaciones que se hacen y cómo se hacen, pero pienso que puede continuar vigente este tipo de negociaciones entre gobierno y empresarios, siempre que se guarde el equilibrio.

OBSERVATORIO DEL MERCADO LABORAL

Lo que esencialmente hacemos es toda la parte de investigación que pueda nutrir de datos para la toma de decisiones con respecto a políticas de empleo, todo lo que tiene que ver en el marco de empleabilidad, de formación, de capacitación para el trabajo, es parte de las tareas que hace el OML, esencialmente es nutrir de información a los tomadores de decisiones y la publicación de documentos del desarrollo del Mercado Laboral.

Hacemos estudios y caracterizaciones de mercado laboral que van en función de las consultas que me hacía pero también hacemos estudios sectoriales, por actividad económica, por departamento, por mancomunidad, depende mucho del programa que se quiera implementar, de esa forma se desarrollan los indicadores que se necesitan. Nutrimos de información al despacho para la toma de decisiones en políticas de empleo.

La parte de empleo sí tiene oficinas en todos los departamentos, pero el observatorio no.

MERCADO LABORAL GUATEMALTECO

Nosotros hacemos cada año una caracterización del mercado laboral. Se compone esencialmente de cómo se encuentra en términos generales el mercado laboral, hablando

desde la perspectiva del tema de población, todo lo que es población general, población en edad de trabajar, toda la escala para poder medir como está el nivel de inserción

Está la población en edad de trabajar, que son más o menos 9 millones de trabajo, de esos 9 millones no todos trabajan, no todos se dedican a alguna actividad económica o generan algún ingreso económico para la subsistencia; de esos nueve, cinco millones y medio de guatemaltecos componen la PEA, aunque hay unos datos que estamos evaluando por parte de la Encuesta nacional de condiciones de vida que su margen es mucho más es MUCHO MAS AMPLIO QUE EN LA Encuesta nacional de empleo e ingresos que esta por arriba de los cinco millones 700 mil, participamos de una u otra manera en la producción de bienes y servicios, partiendo de ese principio de esa población que participa de la PEA más o menos podríamos decir que el 95-96%, haciendo la comparación entre ambas encuestas, están ocupadas, quiere decir que están desarrollando alguna actividad para poderse sostener, desde las personas que trabajamos 8 horas o más hasta las personas que trabajan una o dos horas forman parte de ese 95%, de la PEA, el resto son personas que se han quedado sin trabajo, que están ingresando al mercado laboral y que anualmente están más o menos en un promedio de 100-125 mil jóvenes, anualmente, que se integran al mercado laboral, son los últimos datos que tenemos de de estudios sobre la población de JUVENTUD, que son caracterizaciones específicas que tenemos, quienes están plenamente ocupados, que tienen un contrato, que tienen sus prestaciones y todo lo de la ley, podríamos decir que más o menos la mitad o un 46-47% las tiene, el otro 53-54% son personas subocupadas, entendiendo a este grupo a los que están trabajando más de lo que tendrían trabajar, la mayoría de ellos trabajan 12, 14, 16, 18 hrs, ganando por debajo del salario mínimo ...todas estas son las incongruencias y este es un grosso bastante fuerte de la población, que es ese 60% traducido son como 3.5 millones de guatemaltecos que están haciendo algunas actividades de ocupados, podríamos decir en sobrevivencia, podríamos decir, eso es en cuestiones generales, De los ocupados plenos no todos tienen acceso a la cobertura social, no todos tienen IGSS, etc.

El salario mínimo es como un referente talvez, porque si vemos la realidad es totalmente diferente, las escalas salariales están en un promedio de 1,000-1,500 para los obreros, que componen un grosso bastante fuerte de la población.

RED DE OBSERVATORIOS DE C.A. Y REPÚBLICA DOMINICANA

Los índices de desocupación de Centroamérica son altos, casi toda C.A. el mismo problema que tenemos es la precariedad del empleo, mucha gente gana por debajo del salario, con condiciones salariales mucho más complicadas... a excepción de Costa Rica y Panamá, que podríamos decir están arriba más o menos por encima de la escala en que están Centroamérica; y República Dominicana de una u otra manera mantiene la misma escala, pero que está al mismo nivel o un poquito arriba de Costa Rica. En Panamá surge una cuestión especial porque el producto interno panameño es mucho más alto,.. ganan mejor, jalan gente por los proyectos de inversión que tienen, es bastante fuerte la parte macroeconómica que le da sustento al país, partimos de esa realidad, en el caso de Guatemala otra cosa que podemos evidenciar y ver y que se nota en la precariedad de empleo son las empresas, no hay suficiente tejido empresarial que pueda absorber la mano de obra que está saliendo en el país, vemos que por cada mil guatemaltecos hay una empresa, mil guatemaltecos que están en potencial de trabajar, hay un alto nivel de ocupación y de desocupación también, no hay un seguro de empleo, que si me quedé sin trabajo, el estado me va a dar un ingreso mientras encuentro trabajo; en Latinoamérica, Chile y Argentina tienen ese seguro de desempleo, Canadá, EUA y Europa también, si a eso aunamos la mala formación académica de muchos de nuestros egresados de nivel medio, de diversificado, universitario un poco, y lo que hemos evidenciado en más de 5 años que tiene el OML de estar trabajando es la desvinculación total que hay dentro del mercado laboral en la propuesta formativa que tiene del país, por marketing muchas de las universidades sacan una gran cantidad de carreras y egresados que no tienen vinculación directa a un mercado laboral pueda demandarles. La USAC por ejemplo sigue teniendo un pensum y unas carreras que no han sido modificadas desde los años 50-60; mucho está en función de evidenciar qué está haciendo el profesional que está saliendo. Que hace le profesional que está saliendo, cuánto le implica insertarse laboralmente, la desvinculación total que hay, porque uno sale como profesional graduado,

como abogado y notario por ejemplo, y usted tiene la capacidad de poderse absorber en qué empleo, cuántos están en condiciones de ofrecerle un trabajo digno, cuánto le implica a usted poner su propio negocio, etc, cuando uno sale uno debería tener una visión general de cómo se desarrolla el mercado laboral y cuál es la incidencia que yo tengo para poderme vincular directamente al mercado, todos esos aspectos importantes hay que contemplarlos, el estudiante cuando sale de pero necesito durante un tiempo determinado generar un ingreso de tanto, eso no existe en el plan formativo de la universidad, el estudiante cuando sale de la universidad piensa ya me gradué, ahora empiezo a trabajar, se pensará en cierta medida que ya sale uno y que alguien le dice véngase, le estamos esperando, porque el país demanda profesionales, pero eso no es así,

El OML hemos hecho una serie de aproximaciones y las hemos socializado, pero hay una serie de cuestiones políticas que no están en las manos de uno hemos hecho aproximaciones y las hemos socializado, pero depende mucho de cuestiones políticas y de ... interno de las universidades... ya no está en las manos de uno

Estamos haciendo un esfuerzo con la UE en el programa juventud, hacer una propuesta de formación técnico productiva, sabemos cómo está el ML y sabemos los sectores que generan empleo, que generan condiciones de trabajo digno, que tienen un futuro, esos sectores tienen que tener una vinculación al ML y una empresa necesita gente competente, que sea gente que no tenga que decirse qué tiene que hacer.

Tenemos flaquezas que pasan de nivel medio a nivel que pasan a nivel universitario y cuando usted llega a un centro de trabajo ve que las cosas que no son como estaban en el papel, que la realidad no está como lo que aprendió en las aulas, es una realidad diferente, aquí el esfuerzo es ese, se trata de evidenciar cuáles son los aspectos de actividad económica, la gente que está trabajando en esos sectores de actividad económica, qué formación y cualificación profesional tiene, entendiendo por cualificación profesional en cinco 5 niveles

1º. El que recibe órdenes, tiene conocimientos básicos, están con primaria completa e incompleta.

2º. Los que pueden desarrollar cosas pero le cuesta tomar decisiones.

3. Ya toma decisiones, puede mandar a nivel dos y uno

4. Ya son profesionales, tienen conocimiento y hacen uso de la ciencia//desarrolla el proyecto, desarrolla la idea

5º. El mismo profesional pero con un nivel de toma de decisiones más alto. Profesionales que tienen a cargo personas. Pueden desarrollar un proyecto, pensar la idea//traduce la idea del 4º.

Es un poco difícil de entender y se quiere que esos niveles de competencia sean igual que todos, en niveles 1 y 2 tengo primaria y básicos

3º. Egresados de nivel medio y técnicos de nivel medio y profesionales

4º. técnicos profesionales

5º. Profesionales de 5 años, egresados universitarios, con experiencia podríamos decir.

Esto es algo que no hacemos, no hay vinculación al mercado laboral. Lo que se quiere es tener ese mapeo, es lo que estamos haciendo como observatorio, ya definidos esos aspectos por nivel de cualificación, ver qué sectores de actividad económica están contratando gente y gente que está subocupada en esos niveles y llevarlos de la subocupación a la ocupación digna por medio de la formación laboral, hay unos programas que se están tratando de ir vinculando y que ya tienen cierta lógica.

El Intecap es una entidad de alto reconocimiento tecnológico, específicamente en el tema de formación, pero atiende a un grupo de población bien definido, en función de las empresas que atienden al sostenimiento de esa entidad. Pero los que están fuera de ese grupo es un grosso poblacional bien fuerte

Tenemos 700 y pico de miles de jóvenes que no hacen nada, es toda la base en que se sustenta la delincuencia, la violencia, en cierta medida estamos apoyando a este grupo a través del programa JUVENTUD, este grupo corresponde a los que ni trabajan ni estudian, está la PEA y la PEI, dentro de los inactivos están los estudiantes, pero este grupo no es ni siquiera estudiante ni trabajador, y están en edad de trabajar. Este programa está vinculado al ministerio de trabajo y al ministerio de educación, con la UE, se ha avanzado en algunos estudios, está en fase de estudios, ya van como dos años, no se ha llegado a cuestiones muy concretas.

ÍNDICE DE ROTACIÓN

Es alto, las empresas mueven a la gente constantemente, esto obedece a muchas cosas, por ejemplo los pasivos laborales, eso le representa un costo a la empresa entonces en la medida en que estos costos van disminuyendo son ganancias para la empresa; la rotación del empleo es bastante grande, hay estudios que se desarrollaron para ver la movilidad en el tema de rotación, y se pudiera medir si la encuesta nacional de empleos e ingresos fuera constante pero desde 2006 hasta 2010 no se pasaron, pero en 4 años no se realizó, más va por razones políticas.

Otros elementos además de la educación y entorno institucional, qué otros podría influir en la calidad de vida de la población. Creo... mucho de lo que se va perdiendo es el tema de moral, ética, valores, principios; a veces la misma sociedad en que vivimos nos deshumaniza a aspectos que vemos el robo como algo tan normal y lo presenciamos en las instituciones del estado si lo quiere ver, hay gente que no hace nada, y eso también es robo, pero corre más en la cuestión personal y se ve como normal, entonces de una u otra manera el aspecto de principios y valores es algo que también es importante, algo bien importante en el guatemalteco es que somos tan diferentes, tenemos cuantas etnias, cada una sobre su perspectiva y concepción desde su cosmovisión social, tenemos una diversidad y cada uno de nosotros influimos en el desarrollo del país de forma directa o indirecta, desde lo agrícola, el comercio, la industria, influimos en el desarrollo del país, pero si bien es cierto falta mucho de esa parte, una cultura de valores, porque también cuando la persona que llega a tener su empresa debe saber que la persona que trabaja conmigo tiene dignidad y eso está por encima de que yo me haga millonario; no digo que todo el rico sea igual, hay buenos empresarios y otros que no, también corre mucho por el entorno de educación, que hemos hablado, hay gente que sale de nivel medio y cada quien paga la factura, si usted forma mal en el siguiente nivel es otro problema que luego del básico pasa al diversificado, esto y otras situaciones frenan el desarrollo del país. Haga a esos maestros llega a un nivel de formación más alto... no lo hacen. Cada quien tiene su perspectiva, pero a veces perdemos el horizonte y hay gente que politiza las situaciones y vive de ello.

ALCANCE DE LOS SALARIOS A MEDIANO Y CORTO PLAZO

El salario mínimo es un referente, es una utopía para ser un poco más real, más del 80% de los obreros no ganan el salario mínimo, deberían de ganarlo y que trabajen por más de 8 horas, deberíamos mejor hacer un salario en función de lo que las personas pueden desarrollar y hacer; ese debería ser el modelo, sería una especie de equidad salarial, eso plantea el gobierno actual, una administración por resultados, si me dicen tiene que desarrollar estos estudios estas caracterizaciones, tiene estos recursos y necesito en estos tiempos tales y tales cosas, y si no cumplo con los primeros, pierdo mis garantías y entonces que venga otro que sí lo vaya a hacer.

Al final esto sería lo ideal, tratar de por lo menos hacer en cuestiones generales, esto.

El utópico salario mínimo, podemos seguir planteando que el salario suba 100 pesos más, pero no todas las empresas lo pagan, no creo que superen el 20-30% de empresas que lo pagan, son pocas las empresas.

¿Existe atraso en la INTEGRACIÓN LABORAL DE PROFESIONALES UNIVERSITARIOS?

Sí, definitivamente, cómo va a repercutir que aquellos no se integren, pues frustración; por la desvinculación entre egresados universitarios y mercado laboral, no hay un perfil, el estudiante no sabe su realidad.

Maestría en investigación, me hace falta la tesis, a veces uno tiene que pagar estas carencias de la baja inserción laboral en formación, el costo de oportunidad, usted se mete a estudiar algo porque le gusta en principio, si algo le gusta, lo hace; pero uno no vive sólo de lo que a uno le gusta, si uno se mete a una carrera universitaria eso tiene un costo y ese costo usted tiene que devolverlo, usted se forma y necesita devolver esa inversión, pero se forma porque usted necesita emplearse de mejor manera, no lo está haciendo por *hobby*, ni los estudiantes de arte podríamos pensar que van a hacer eso porque amor al arte, también comen, tienen que vestirse, tienen que pagar la factura del teléfono, del agua, tienen necesidades todos necesitamos la retribución de lo que nos hemos formado; antes no habían profesionales y los

que salían tenían una inserción, ahora las cosas han cambiado, lo que está en boga ahora es toda la parte tecnológica, ¿sabe usted en realidad la capacidad de absorción laboral hay para ingenieros en sistemas? ¿dónde van a meter a estos 1,500 que están por salir de aquí, dónde los van a meter? díganme, Las universidades deberían responder eso, dónde están los abogados, están de secretarías, están haciendo cuestiones que no están en vinculación en nada con el mercado laboral, porque, porque está saturado no hay otras alternativas, a pesar de que al final somos una micra de la masa poblacional del país, y sin embargo, ese poco que hay... mal formado, sin vinculación al ML, es una realidad latente, que existe y que hasta que no nos sentemos a hacer planes estratégicos y que nos sirva de algo las neuronas que estamos quemando en la U, que nos sentemos y nos preguntemos a dónde va este país, económicamente ¿qué es lo que necesita?; quiénes van a contratar... primero definir cuánto, qué voy dentro de 3, 4 5 años cuánto se va a implementar por edades y actividades económicas, si podríamos hacer prospecciones, en qué se va a mover el PIB cuántas de esta gente se necesita en servicios, en producción, por niveles, del uno al cinco, estamos entre el 4 y el 5, cuánta gente se va a contratar de esos niveles, se va a necesita tantos profesionales de tantos niveles en tales materias que tengan vinculación al mercado laboral; los demás no, si quiere ampliar su investigación, pregunte cuánta gentes e está retirando, profesionales, cuántos se están integrando, cuál es el movimiento anual que se tiene, y si ese movimiento demanda esa formación, o al IGSS; LO QUE PASA ES QUE a las autoridades no les interesa, no he visto un decano universitario que se preocupe por eso, al final los que están cerrando ahí van a terminar en el congreso tomando decisiones por el país. A veces la tarea de uno como técnico político podríamos decir, porque de alguna manera nutrimos en la parte política en la toma de decisiones, pero uno a veces se queda corto, no en lo de uno, porque lo de uno tiene que salir, independientemente de que lo tomen, porque la toma de decisiones no le corresponde a uno; al final el trabajo se hace y se tienen algunas otras alegrías. Uno tiene que dejar su granito de arena, uno tiene que tratar de hacer lo mejor que pueda las cosas, en el sentido de tratar de beneficiar a alguien, eso debería tener ese sentido; a veces uno no siente que las cosas no avanzan, pero cuando el trabajo de uno se vincula a trabajos concretos y luego lo ve, ahí está. El año pasado trabajamos en el área del corredor seco, el análisis coyuntural y económico de cada uno de los departamentos, también estuvimos en el proceso del programa y a nivel de formación del trabajo, estuvimos formando a las personas, al final ahí lo ve uno, en las personas, eso es lo importante.

MINEDUC

DEPTO. DE DOTACIÓN Y SUMINISTROS

El Ministerio de Educación es uno de los más grandes a nivel Latinoamericano, contamos con más o menos 260 mil puestos a nivel administrativo y docente. Nos dedicamos a impartir la educación para niños, niñas, jóvenes, y a veces adultos por las escuelas nocturnas que tenemos. El objetivo es la educación, sin embargo, para poder llegar a contratar a un maestro se debe pasar por mil y un procesos y aparte se necesita el personal administrativo para poder contratar a estos docentes, para que el maestro pueda llegar a cantones y lo más lejano.

CONOCIMIENTO SOBRE LA CARRERA

No hemos tenido ingreso de licenciados en enseñanza de algo, al menos hasta el año pasado. Ahorita no tenemos contrataciones, posiblemente se estarían abriendo. No tenía conocimiento de que existía.

ÁMBITOS Y ROLES QUE EL LIC. DEBERÍA CUBRIR.

Por la preparación que van a tener no sólo deberían estar enfocados a dar clases, es una de sus especialidades, pero no es lo único que puede hacer, pienso que si va a haber gente mas preparada deberían apoyar en otras dependencias, en el currículo, en los cambios de horario Como se esta llevando a cabo la educación y la mejoras a lo que ellos mismos viven.

Por la experiencia que tienen las personas que atienden enfrentan muchas dificultades, todos lo problemas que afrontan, las dificultades no sólo de textos escolares sino del ambiente en

que se mueven, de las ubicaciones de las escuelas, etc.; eso podría ser un buen aporte y un nuevo rol que podrían desempeñar para hacerse más notables y abrirse más campo, pues normalmente se ve que su profesión es PEM y se les asigna que vayan a dar clases. Ellos podrían apoyar en Primaria por ejemplo, no impartiendo clases, sino con roles que se les asignasen por sus conocimientos y actividades.

PERFIL PARA DESEMPEÑAR ESOS PUESTOS:

En cuanto a papelería, que estuviera graduado y con su colegiado activo.

Que no tenga registros de antecedentes (laborales, de integridad, penales, policíacos).

Experiencia óptima, porque hay gente que sólo se dedican a estudiar y creen que con sólo tener conocimiento pueden desempeñar muchas funciones, y porque son Lic. pueden ocupar puestos altos; pero, como en todo ámbito laboral.

Con ímpetu para ganarse su puesto, es decir, saber que lo mejor es empezar desde abajo para ir conociendo los pasos de los procesos y poder hacer una carrera administrativa.

Experiencia mínima de tres en ambiente educativo (docente).

Nosotros aquí en el Ministerio trabajamos cuatro grandes competencias

Orientación al cliente, aquí todo es un servicio.

Comunicación asertiva, hay quienes son muy buenos técnicamente hablando pero les hace falta interrelación laboral

Interrelación personal, es otra de esas competencias; pedimos que obtenga 70 - 80 %mínimo (como seres humanos no vamos a obtener un desempeño perfecto), luego aquí se le brinda más capacitación.

Acá hacemos evaluación del desempeño una vez al año y a partir de eso se hace el DNC (Detecciones de necesidades de capacitación), a partir de ello se establece el programa de capacitación, y posteriormente se evalúa si está funcionando el curso que se les está impartiendo.

PERCEPCIÓN DEL MERCADO LABORAL GUATEMALTECO...

El mercado ofrece muy pocas opciones laborales. Muchos PEM creen que al venir a trabajar al Ministerio encuentran la realización de su vida, pero también está el sector privado.

Creo que hasta ahora se está abriendo el campo para el PEM, a nivel nacional, hace cinco años era muy reducido, ahora se requieren más PEM. Aquí no sólo contratamos PEM, aunque de acuerdo a la situación mundial las exigencias son mayores siempre, cada grado académico pide uno nivel más.

Sobre el mercado laboral, creo que estamos en crisis, hay gente que tiene más de un año de buscar trabajo, por muy sencillo que sea el trabajo que tengamos, debemos cuidarlo, porque sí, definitivamente estamos en crisis; aparte de los que son recién graduados que no consiguen trabajo, que no tienen experiencia y de los mayores de 30 años, que ya no tienen las mismas posibilidades. Acá en el Ministerio, no se discrimina por la edad.

CONDICIONES APROPIADAS PARA LA INSERCIÓN LABORAL

Desde el punto de vista como empresario, tienen que haber un proceso de selección bien establecido para filtrar lo más que se pueda y quedarse con el o la candidata óptima/óptimo para que se pueda ubicar, desde el punto de vista del que va a ser contratado, pues preparándose bien, porque hoy día se da una competencia por los puestos de trabajo. No es sólo quién sabe más, sino quién puede más.

CARRERA DOCENTE

Contratamos muchos PEM que no les podemos dar el puesto de profesional, porque ellos están a nivel técnico; con el nivel de Licenciatura podríamos emplear a personas con puestos más altos, podríamos apoyar en procesos como el CNB, tantas estrategias en cuestiones que se ven enfocadas propiamente en las escuelas. En la mayoría que ellos podrían ayudar es en la demanda educativa, porque aquí en el Ministerio se da que hay un profesor que tiene sesenta alumnos y otro que tiene tres, entonces, todo ese análisis, esas visitas a las escuelas, registro de supervisores, nos hace falta mucho personal capacitado y bien preparado para cubrir las necesidades del Ministerio. Justo ahora estamos en la etapa de inicio de contrataciones.

SITUACIÓN LABORAL PARA EL LICENCIADO EN LA ENSEÑANZA.

Lo ideal es que si me voy a preparar a nivel Licenciatura es porque voy a tener mas conocimientos enfocados al área administrativa que docente, pero si descuido lo docente me quedo desactualizado, los dos tienen que ir de la mano. Desde otro ámbito, cuando se le dan dos puestos a una persona, se le están robando la oportunidad a otra. Hay dos ingresos para una misma familia, seríamos menos pobres si fuéramos menos egoístas, y que se le diera un puesto a cada persona. Aunque por X o Y circunstancias, eso no es así.

Tenemos los registros para constatar eso, pero la circunstancia muchas veces no da otra alternativa. Lo ideal sería que el rango salarial a nivel de Licenciatura mínimo debería ser de Q.5,000 para arriba. Sobre profesionales contratados, no tiene referencia que haya sido contratado recientemente para Secundaria.

DEPTO. DE ANÁLISIS DE PUESTOS DOCENTES DE NIVEL MEDIO.

Nosotros, de cada establecimiento recibimos expedientes de candidatos que van propuestos para determinada área, por ejemplo: idioma español, que tiene que ser Lengua y Literatura, para la capital y los departamentos, por ejemplo Escuintla, que está más cercano a la Capital, debe tener el PEM, Ciencias igual, para nivel medio debe poseer la especialidad. Nos apoyamos en el Manual de bases Técnicas de la ONSEC, como marco legal para la contratación, además del 1485.

OTROS PUESTOS A LOS QUE PODRÍA OPTAR UN LIC. EN LA ENSEÑANZA.

Para directores, tienen que tener la licenciatura, tanto el Subdirector como Director tienen que tener algún tiempo, si tuviera solamente el PEM, tendría que tener 12 años de servicio.

Pero si cuenta con la Licenciatura y depende a qué establecimiento va, digamos, si es una escuela de formación secretarial, tiene que ser secretaria como Primer título, y de ahí la Licenciatura, nos apoyamos siempre en el manual, porque si no llena requisitos, definitivamente no se va a poder calificar, porque la Licenciatura sí ayuda en estos ramos. Para supervisión no es necesaria, pero mejor si estuviera graduado de Licenciatura.

En todas estas áreas, para que estén mejor capacitados, que tengan más nociones de todo esto para poder enseñar mejor.

PASOS DE UNA INSERCIÓN LABORAL EXITOSA

Primero, el deseo, el deseo de hacer bien su trabajo, de estar mejor capacitado, que tenga todas las... que sepa lo que está haciendo, porque si no, cómo va a capacitar a alguien, imagínese, le dan un puesto y no sabe nada, no está poniendo en práctica lo que se le enseñó. Segundo, que existan oportunidades, porque mucha gente está preparada, hasta tienen grados de master en muchas cosas pero no se les da la oportunidad, porque no hay. Pese a que el trabajo es escaso, también se da el caso que a muchos no les interesa buscar trabajo.

Muchos egresan de secundaria y no tienen oportunidades. El porcentaje que no califica es bajo; en general, todos califican porque de las Departamentales vienen todos los expedientes y aquí se hace un análisis previo para saber quién califica y luego se remite a la ONSEC, aquí no se entrevista a la persona, con excepción de los administrativos. Sólo docentes, se verifica que incluya todos los requisitos del puesto y luego se envía a la ONSEC.

Cada docente debe tener 30 períodos, no más de treinta períodos, no todos tienen todos sus períodos, ahí se dan las completaciones, se busca que todos tengan sus períodos completos; ahí también son valiosas las acreditaciones que tenga.

Cada cátedra tiene un precio, y cuando tienen todas las cátedras su salario es mejor.

Cuando existe una o dos vacantes, dentro de los docentes que están, a ellos se les da, siempre que sean de su especialidad. Internamente se da el caso que muchos que tienen la posibilidad de cubrir los cursos y no hay oferta, se les asigna, pero ya es internamente. Muchos docentes ya cuentan con el PEM y muchos ya tienen el cierre de la Licenciatura, ellos se forman y se dan cuenta que necesitan más y más.

PRODESSA

CARACTERÍSTICAS ENTIDAD

PRODESSA tiene alrededor de 20-21 años de estar funcionando. Se dedica a trabajar especialmente programas de educación y programas de desarrollo comunitario, en comunidades rurales del país, generalmente los programas están ubicados en Departamentos como Quiché, San Marcos, pero en comunidades alejadas, donde muchas veces las políticas públicas o los servicios que el Estado presta no llegan, entonces nos convertimos como un apoyo de manera que esas políticas lleguen a esas comunidades.

En el área de educación la institución tiene varios programas; hay varios programas a nivel primario, a nivel de básicos, de diversificado, también en el nivel superior y programas en el área informal. En el área de desarrollo se trabajan proyectos productivos con comunidades organizadas, tanto con hombres como con mujeres, producción o elaboración de artesanías o cosas de esa naturaleza para ayudar un poco en la economía comunitaria.

En el área de educación yo coordino el nivel superior, que es la Escuela Superior de Educación Integral Rural – ESEDIR-, que se fundó mas o menos hace 20 años y su intención es facilitar programas educativos para jóvenes que de no ser así no tendrían oportunidad de estudiar, trabajamos en Quiché, Huehuetenango, San Marcos, Cobán, anteriormente era la Universidad Huracán de Nicaragua la que nos daba los créditos, para esa formación que nosotros facilitamos. Pero comenzamos a negociar con las Universidades del país y fue EFPEM la que nos abrió las puertas para poder acreditar los estudios, de esa cuenta estamos facilitando la carrera de Educación Bilingüe e Intercultural, tanto el Profesorado como la Licenciatura, también profesorado y licenciatura en Innovaciones Educativas y es la USAC, a través de la EFPEM la que nos acredita. Ya tenemos egresados de PEM, los de Licenciatura están elaborando Tesis, estos son estudiantes de Ixcán y de Comitancillo, San Marcos. Eso es lo que hacemos, nuestros programas de formación van muy acompañados de la elaboración de materiales, en todos los programas que le mencioné tenemos materiales porque uno de los principios es que no podemos desarrollar ningún proceso de formación si no tenemos los materiales que respalden como documentos base, para que el estudiante los pueda superar o pueda tratar otros temas; por ejemplo, en Profesorado, que son 30 cursos, tenemos los 30 módulos de cada uno de los cursos. En Innovaciones Educativas, que son 38 cursos, también los tenemos y si, en algunos momentos nos toca producir.

Una de las cosas importantes es que la institución es una ONG privada, que pertenece a los Hermanos de La Salle, pero otro de los principios muy fuertes es la incidencia en el estado, pues nosotros no podemos quedarnos sirviendo en esto por mucho tiempo, porque no tenemos los recursos suficientes, sino queremos que el Estado los asuma; en este caso, la carrera de Educación Bilingüe, la EFPEM ya la asumió, hay dos cohortes de jóvenes que están llevando esta carrera de Licenciatura Educación Bilingüe e Intercultural, creo que hay un grupo que termina su Profesorado y otro grupo que inició este año, también ha empezado a ofrecer la carrera de EBI el CUDEP en Petén; el CUNOROC de Huehuetenango y CUNTOTO de Totonicapán, y estamos tratando de visitar otros centros Universitarios como el CUSAM, el centro del Quiché, Izabal, y todos los demás centros de la SAN CARLOS, para ofrecer la carrera y poder servirla, porque nosotros o podemos continuar sirviendo la carrera, entonces estamos haciendo la incidencia.

Todos los programas van en esa línea. Hay un programa de lectura que fue creado aquí en PRODESSA y se sirvió en toda Centroamérica como una experiencia en los institutos y colegios de La Salle y ahora se está tratando de que se implemente a nivel nacional y hay coordinación con el MINEDUC para ver si se pueden servir los materiales, la metodología, la experiencia. Así cada programa busca incidir en el sistema educativo nacional.

Hay un proceso de acompañamiento en los primeros años, hay talleres de formación de inducción, por lo menos los dos primeros años y no hemos tenido la experiencia de dejar un programa definitivamente solo, sino los talleres y la entrega de materiales e inducción forman parte de la fase de acompañamiento.

EVALUACIONES

Sí realizamos evaluaciones. La institución tiene una política de evaluación constante donde hay una Planificación Anual, cada uno de los equipos debe presentar una Planificación Anual

de sus acciones y esta es emanada de un plan de más largo plazo, que es el Plan Estratégico de la Institución y mensualmente hay una planificación que sale del Plan anual. Cada equipo se reúne para evaluar sus planes, evaluar el proceso, buscando como mejorar, enfocado en el proceso, enfocado al personal en si.

La Institución no hace una evaluación a mediados y a fin de año, con el propósito de fortalecer las competencias y capacidades el personal, su intención no es punitiva, sino buscar donde se necesita el refuerzo, cómo desarrollarlo.

La institución realiza mensualmente una capacitación para todo el personal, dependiendo de las necesidades que se tengan, puede ser sobre Género, Historia, Derechos Humanos, etc., según las necesidades que se detecten y a raíz de las evaluaciones.

Si en algún momento hay malos desempeños laborales, algún trabajador que no rinde lo necesario o no reúne las competencias, después de un proceso y de muchas cosas, pues se toman otras decisiones, siempre bajo un proceso.

Justamente ahora estamos terminando un Hito estratégico, termina ahora en 2012, la planificación y la visualización de que vamos a hacer el resto del tiempo se hace participativamente. El nuevo año estaremos lanzando un nuevo hito estratégico, que va de 2013 a 2016, y a partir de ahí empezamos nuevamente a planificar, a realizar acciones.

EGRESADOS/CARRERA

Una de las ventajas que veo en la EFPEM creo que está tratando de llevar la rama de la enseñanza a la especialización. Pues hay carreras que son muy generales y a veces necesitamos responder a necesidades muy concretas y por ejemplo, la educación bilingüe, un pedagogo enfocado a la pedagogía a nivel general va a carecer de conocimientos y competencias específicas de EBI, por ejemplo las carreras que menciona son de mucha utilidad, muy necesarias, pues se debe dominar el área; de alguna otra manera también van enfocadas al CNB, algunas necesidades que hay amarradas al CNB y que de esa manera se pueda responder y en determinado momento hay que trascender esas especialidades, pues la formación de estos tiempos nos pide que tengamos otras competencias. Veo muy buena alternativa que se tenga una diversidad de carreras.

AREAS DE INSERCIÓN

Tenemos algunos egresados pero de PEM, específicamente en el área que hoy dirijo hay tres personas, egresados de EFPEM y que están trabajando con nosotros. Son los que nos apoyan porque se han especializado en EBI; uno de ellos colabora en la incidencia en la USAC, para que la carrera sea asumida; otro de ellos tiene la especialidad en EBI y nos ayuda a orientar los programas, desarrollar materiales, proponer iniciativas, acompaña procesos, en todas las áreas, para todos los centros, actualmente trabaja únicamente para PRODESSA.

PRODESSA y FUNDACIÓN RIGOBERTA MENCHU TUM son instancias similares, porque tienen procesos de formación como nosotros, hubo un momento en que nos sentamos y revisamos el currículum, hay una articulación en la que ambas forman parte de la gestión de esta carrera, ambas respaldan la carrera.

La carrera también va orientada a fortalecer el CNB porque hay varias áreas en las que no hay formador de formadores orientado a esa área. Estamos trabajando actualmente una maestría en formación Bilingüe e Intercultural con EFPEM, con G&Z y con PRODESSA y coordinando con universidades bolivianas, que han tenido esa experiencia.

AMBITOS O ROLES SOCIALES DEL LIC.

Hay un problema en el país y nosotros como profesionales deberíamos de estar comprometidos, y es que carecemos de investigación, es decir, los profesionales de cualquier área, por ejemplo: matemática, ahí hay un gran campo laboral porque nuestro país es considerado uno de los más rezagados en aspectos educativos y una de las áreas en las que más rezagados estamos es matemática, entonces, cuál es el compromiso de un profesional de la educación en matemática, pues tratar de investigar, proponer y buscar alternativas que respondan a erradicar ese rezago, imagínese el compromiso, las grandes necesidades, el trabajo que hay en cuanto a eso, y aparte de fortalecernos en las competencias de nuestra especialidad, una de las que debe trabajarse muy fuertemente es el de la investigación,

debemos conocer elementos de cómo trabajar comunicación porque eso nos va a permitir hacer propuestas. El área de lenguaje es lo mismo, debemos proponer iniciativas para mejorar eso, porque no hemos pasado de eso, de criticar y decir estamos mal, y las propuestas?, creo que EFPEM está contribuyendo a eso en el país porque esta formando profesionales de esas áreas y responder en parte con ello a las necesidades del país.

PERFIL

La investigación, las propuestas son parte del perfil del Lic. en la enseñanza. Pienso que el egresado debería tener varias competencias, pero hay unas generales que todos deberíamos de tener, una es esa, la investigación, otra es el dominio de las nuevas TICs que los profesionales egresados dominemos estas áreas y que nos sirvan como herramientas que nos faciliten el desarrollo de propuestas, el seguir autoformándonos en línea, el profesional debe dominar esas competencias. A estas alturas no podemos estar desligados de eso, otra son las competencias lingüísticas, muchas veces estamos rezagados, por ejemplo, el dominio de un idioma, pero el BUEN dominio del idioma, una de nuestras grandes debilidades es ese, no escribimos, de esa cuenta no trascendemos en nuestra profesión, por esa debilidad en cuanto a la lectura y escritura, la planteo como una tercera competencia que debemos desarrollar, luego del primer idioma, hablo de un segundo idioma, y un idioma maya, por nuestro contexto, y luego un tercer idioma.

Otra de las competencias e la visión abierta ala interculturalidad, ahora, por los caminos, por el mundo que tenemos que es diverso y que tiene gran variedad de riquezas, porque las diferencias al final se convierten en riquezas; debemos desarrollar competencias encaminadas o abiertas a la interculturalidad aprender de otras culturas y ofrecer otros elementos que podrían enmarcarse en este.

Esos elementos los considero que como trabajadores en el ramo de la educación son parte de nosotros que trabajamos en la educación.

OTROS ELEMENTOS QUE REQUERIRÍAN

Algunas competencias más específicas que van a depender de las necesidades que se tengan y del área. Para los proyectos del área rural por ejemplo, una es su nivel de planificación, que se tenga el dominio en poder prever, planificar y proponer, es un elemento importante, igual en otros programas. También el nivel de organización, saber organizar, trabajar con grupos, saber delegar funciones, todas esas competencias también son importantes y cada uno lo debería tener. Otra muy importante son las competencias sociales, su calidad humana, su relacionamiento con las personas, su nivel de inteligencia emocional, que es importante también que se dominen, aparte de los conocimientos específicos, por ejemplo si va a trabajar en producción de granos básicos, que domine esos temas (de económico-contable, no solo los números, sino de agronomía, etc.) eso implica interdisciplinariedad, que conozcamos de otras ramas para hacer mejor un trabajo. Es bueno especializarnos, pero no significa que no seamos interdisciplinarios.

RANGO SALARIAL

A nivel de Licenciatura, fuera mejor que ganaran más que los diputados, porque la educación es fundamental en el desarrollo de un país, pero depende de la institución ofertante y yo me atrevería a poner entre cinco a diez mil o más si se pudiera, porque creo que la educación y la calidad que se pueda ofrecer en los programas de educación son urgentes y necesarios en el país y no es que vaya a venir solo así, sino también se necesita estimular al profesional, al que tiene las competencias idóneas para hacer el trabajo, para desarrollarlo, y si se le puede ofrecer más si tiene las competencias y tiene conocimientos, pues por qué no.

CAMPO LABORAL

Pienso que hay mucho campo, hay mucho campo. A veces, si queremos ser asalariados, hay campo y si demostramos tener las competencias necesarias, puede ser en dependencias del estado o dependencias privadas, sí hay en donde nosotros podemos insertarnos, creo que el campo educativo lejos de reducir, crece, las necesidades en educación crecen, aumentan; necesitamos una constante actualización, eso por un lado, luego si a nivel individual queremos ser impulsores de cosas, de programas, de aquello que nos apasione, nos guste, y que hemos

soñado con hacerlo, también lo podemos hacer, nuestro país nos permite eso, es un sector donde podemos desarrollarnos bastante, quizás porque a nivel económico estamos como rezagados, por la mala organización que hay en nuestro país a nivel económico, pero sí, creo que en el ramo educativo hay mucho campo, aunque la profesión de los educadores se ha ido deteriorando, se ha ido perdiendo la valorización a los profesionales de la educación, pero eso no quiere decir que los que estamos en ese campo aceptemos eso o contribuyamos a fortalecer eso, si usted va al área rural ve las necesidades y como educador se pregunta qué se va a hacer y se necesita hacer algo y uno se pregunta cómo resolverlo, y muchas veces nos quedamos cortos con nuestras iniciativas. Creo que sí hay un gran campo laboral y la educación es para toda la vida.

Cómo, en esa línea, ofrecer, programas de formación que nosotros seamos conscientes que aunque seamos de cierta edad o que hemos crecido, pues seguir formándonos y proponer en nuestro país, hay un gran campo laboral en el ramo de educación, solo que los buscamos y que planteemos iniciativas.

PASOS PARA UNA INSERCIÓN LABORAL EXITOSA

Primero, no conformarse, estar en permanente actualización, permanente estudio, porque muchas veces obtenemos un trabajo y ahí nos quedamos. Hemos confundido eso y luego de ubicarnos ahí nos quedamos, pero debemos luchar y cambiar de mentalidad porque no puede ser así, las necesidades educativas son muchas y nosotros deberíamos tener una formación y actualización constante, puede ser académica con acreditación o no, si es con acreditación, qué bien, porque nos respalda ante la sociedad. Un educador una educadora que no se actualiza está desaprovechando muchas cosas.

Otra cosa es los valores, que seamos honestos, sinceros, que promovamos la solidaridad, es importante seguirlos promoviendo, en las distintas ramas de la educación en que estamos porque digamos por deshonestidad en cuanto al tiempo, en cuanto a la responsabilidad dejamos de servirle al país, creo que son cosas sencillas pero que son de suma importancia por las necesidades que nuestro país tiene.

La iniciativa es parte de esos valores, nuestro país espera que tengamos esa iniciativa. Obtenemos un trabajo y ahí nos quedamos pero dónde están mis iniciativas, esa ilusión de seguir aportando, seguir proponiendo, ahí hay muchas cosas que como educadores sabemos pero tenemos que refrescarlas, vivenciarlas.

Si lo que proponemos no ayuda a cambiar cosas, preguntémonos si lo estamos haciendo bien. Pero si ayuda para hacer cambios, aunque sean pequeños, eso nos indica que sí, de algo ha servido.

Me alegra que la EFPEM siga procurando elevar el nivel educativo.

No nos quedemos rezagados sino a seguir mejorando.

UNICEF

CARACTERÍSTICAS

Esta institución se dedica a la niñez, esta es su razón de ser, su mandato, asegurar el cumplimiento de los derechos de la niñez, proteger la niñez, tiene cinco programas, funciona en ciclos de cooperación de cinco años, cada ciclo se renueva cada cinco años, no es una organización que implemente acciones, es una institución que busca fortalecer las instituciones del estado y de la sociedad civil.

*Salud y nutrición, agua y saneamiento

*Educación

*Adolescentes

*Protección infantil

*Comunicación

Tenemos un especialista en monitoreo y evaluación que da seguimiento a todas las acciones. Cada programa tiene un especialista, socios (de gobierno y de sociedad civil) que implementan, a través del financiamiento de UNICEF, acciones que van encaminadas a responder a las metas de la oficina, en el caso de educación las metas son ampliar, lograr mayor acceso en preprimaria y primaria y lograr mejorar el porcentaje de alumnos que permanecen en la escuela hasta completar el ciclo y que completen. En educación estamos principalmente enfocados en áreas de población indígena que están en pobreza y

para ellos trabajamos un poco el campo de abogacía y de incidencia política a favor de la educación y la implementación de modelos innovadores en educación, fortalecimiento de organizaciones de base y de la comunidad.

EVALUACIONES

En la oficina sólo están los especialistas y los oficiales, luego están los consultores y las organizaciones con las que tenemos convenios de cooperación tienen consultores y los perfiles varían según lo que uno está buscando pero por lo general y como mínimo tienen un grado de licenciatura. En el área de educación tienen grado de licenciatura y hay profesionales con maestrías en medición y evaluación, legislación educativa o administración educativa.

Quiénes sólo tienen licenciatura, por lo general, buscamos personas que tengan experiencia, conocimiento del sistema educativo y experiencia en la implementación de programas con financiamiento internacional.

En educación son Licenciados en ciencias de la educación o pedagogos, no hay ninguno en ciencias afines como antropología o psicología. Las otras áreas si tienen como doctores, abogados, según el área. En el nuestro son pedagogos.

Los que trabajan en UNICEF pasan por un proceso de selección documental, primero se hace la convocatoria pública, los interesados mandan carta de interés, se hace la selección y luego la entrevista, posteriormente pasan por algunas pruebas hasta que son seleccionados. El personal que ya está en plazas, tienen un formulario donde cada uno de nosotros escribe cuales son sus propósitos y es evaluado anualmente.

Hay toda una serie de capacitaciones, uno puede escoger capacitación en el área que sienta que necesita más fortalezas y hay un plan de mejora y de seguimiento a las evaluaciones.

Mi experiencia en UNICEF empezó con un proceso de reclutamiento, es una organización demandante, demandante, aquí no hay horario. Se debe tener mente amplia para trabajar con socios con diferentes enfoques y tener claro que no se busca el protagonismo de la organización sino el mejoramiento del país. Necesita conocer de monitoreo y evaluación porque hay que darle seguimiento a todos los planes de trabajo de todos los socios.

LICENCIATURAS

No había escuchado que la EFPEM tuviera licenciaturas, pero conozco como funcionan los profesorados.

AMBITOS Y ROLES

Con todos los programas, con toda la cooperación que hay en el país y la cantidad de proyectos y programas en educación, ese debe ser el campo de los pedagogos y una Licenciatura en la enseñanza con "X" especialidad, se presta bien para trabajar con la cooperación internacional en impulsar proyectos, lo que estos proyectos buscan es gente que tenga conocimiento para trabajo con otros grupos, para formación del recurso humano, para formulación de proyectos; evaluación de proyectos, para hacer presupuestos, para establecer líneas de monitoreo de seguimiento; ese es el campo de los que trabajamos en educación y muchas veces las personas que se involucran en proyectos no tienen la experiencia en la enseñanza de "x" especialidad, y creen que cualquiera puede hacerlo, pero eso no es así.

PERFIL

Tiene que conocer el sistema educativo,
saber del CNB,

de políticas y legislación educativa

saber de planificación,

tiene que poder interpretar gráficas y datos estadísticos.

Porque esa es la base sobre la que uno planifica.

Liderazgo, paciencia, tolerancia, empatía, porque uno trabaja con grupos diversos, cultural y socialmente diversos y necesita paciencia, porque las cosas en educación no ocurren rápido.

Habilidades de organización porque el trabajo que hacemos es complejo. El bilingüe intercultural es una de nuestras prioridades, eso sería como un valor agregado; sensibilidad hacia la educación bilingüe e intercultural. El hecho de que conozca y se haya acercado a conocer de los pueblos del país, de la cosmovisión de la cultura maya, que sean

sensibles a la importancia de educar en el idioma del niño son elementos que en UNICEF tienen un valor adicional.

Varía dependiendo de las funciones, los rangos están entre diez y 16 mil, y si tienen que hacer trabajo de campo, etc.

INSERCIÓN - PANORAMA Y OPORTUNIDADES

El panorama es difícil, especialmente para las mujeres, para los jóvenes y para los mayores. El grupo mejor posicionado es el intermedio. Los jóvenes tienen la dificultad de carecer de experiencia y porque quieren que los procesos vayan rápido, y para los mayores, porque se cree que no se van a adaptar rápidamente a los cambios. Y para las mujeres es más difícil porque tenemos otras complicaciones, otras responsabilidades y a veces las instituciones y las organizaciones nos son sensibles, o no ven esas otras funciones como una capacidad multitarea de las mujeres sino como una complicación, y uno puede hacer muchas cosas, y cuando tenemos responsabilidades similares a veces ganamos menos.

Primero tienen que divulgar y que pueden competir con cualquier pedagogo, con cualquier licenciado, con la diferencia que están especializados en determinada área. Y muchos proyectos de cooperación están especializados, hay proyectos específicamente de lectura, o específicamente de matemática, o de medio ambiente, esa es una ventaja adicional que ustedes podrían explorar y explotar.

Destacar las fortalezas que un Licenciado en la enseñanza de "X" especialidad tiene Versus un pedagogo que no es especializado sino general.

MEDIOS Y CONDICIONES DE UNA INSERCIÓN LABORAL EXITOSA

Saberse vender

saber hablar de sus fortalezas con humildad

tener habilidades de organización

no tener miedo a aventurarse en el mundo laboral

ser honesto

UNICEF no tiene pasantías nacionales, pero sí podrían ser a través de los socios que tiene UNICEF, por ejemplo: el MINEDUC a nivel local y departamental; el Consejo Nacional de Educación Maya; ASIES y otras organizaciones de base en el Occidente.

Somos un equipo relativamente pequeño, tener una pasantía implica un espacio, equipo y viene a ser un servicio, lo que no es parte de nuestra función, que no somos una entidad que ejecuta pero brinda asistencia técnica para que otras organizaciones ejecuten las acciones. Tener mucho personal no es como el estilo de la oficina.

Hay muchas instancias que trabajan en educación y una persona con una licenciatura siempre tienen una oportunidad, lo que pasa es que no se conocen mucho esas licenciaturas.

UNESCO

CARACTERÍSTICAS

UNESCO es Agencia de Naciones Unidas, nuestro mandato es para trabajar en educación ciencia y cultura, y también en comunicación e información, trabajamos de manera sectorial e interdisciplinaria, o sea que cuando hablamos de educación esta área se entrecruza con otras áreas como cultura, como ciencias naturales, cuando decimos ciencias, hablamos de ciencias naturales y ciencias humanas- sociales, tenemos distintas líneas de trabajo en educación, las que están más relacionadas con la educación formal en la asesoría al MINEDUC para el trabajo con la agenda educativa, las políticas educativas y también impulsamos algunos temas que de acuerdo con el país ñeque se esté trabajando puede tener mayor o menor importancia. Acá en Guatemala estamos trabajando en educación para el desarrollo sostenible, trabajamos educación para la prevención de la violencia, para la prevención del VIH y educación integral de la sexualidad, también tenemos una línea de trabajo que estamos empezando a desarrollar en el tema de la educación técnica y profesional; podríamos decir que es un poco amplio, pero tampoco hacemos ejecución directa, solamente cuando tenemos proyectos específicos para ello, digamos el programa regular trabaja directamente pero dependiendo de las condiciones

del país, en Guatemala, algunos temas ya han avanzado, por ejemplo en el tema puramente de calidad educativa se ha contribuido con el desarrollo del CNB, asimismo con la implementación, ese es un proyecto largo, es un desafío todavía; en Guatemala el proyecto de Reforma Educativa se planteó como primer punto la construcción de un Currículo y la construcción de un Currículo Nacional pero no se ha completado la tampoco la regionalización y el nivel local del currículo, lo que si afecta la implementación en las escuelas, en el aula.

También tenemos la línea de colaboración en la prevención de desastres, capacitación de maestros, hacemos mucho trabajo de capacitación, tanto a nivel de técnicos como de docentes, y algunas veces también con jóvenes, dependiendo de los proyectos que haya.

(Formación técnica y profesional: vemos que en el país y formación técnica que venga organizar las iniciativas como las de INTECAP como en los distintos ministerios, el MINEDUC tiene muchos institutos técnicos,)

Observamos que en el país hay bastantes iniciativas en este tema de la formación técnica y profesional, pero bastante dispersas, y vemos la necesidad de crear una política o estrategia de formación técnica que de alguna manera venga a organizar todo lo que hay porque hay iniciativas tanto como lo que trabaja el INTECAP en la iniciativa privada, como en los distintos ministerios, el MINEDUC tiene sus institutos técnicos, pocos todavía para la demanda que hay de jóvenes que hay; también el MINTRAB tiene su programa de formación y ahora también el Ministerio de Gobernación. En ese sentido hace falta una precisión conceptual, y es en ese sentido estamos comenzando a trabajar, ciertamente las Escuelas Normales forman parte de la clasificación de institutos técnicos y profesionales, más que todo pro el tema de la profesionalización, pero sí hay una necesidad de impulsar acciones de educación técnica para responder a las necesidades de empleo de la juventud, porque hay una gran cantidad de jóvenes en desocupación, en la economía informal, muchas veces subempleados.

EVALUACIONES

No tenemos tanto personal, la oficina es una oficina pequeña, en el sector educación trabajamos prácticamente tres personas, con el apoyo administrativo además. Realizamos evaluaciones de desempeño, se hace un proceso de autoevaluación y de evaluación de los resultados del trabajo, dependiendo del plan que se tenga en el bienio, porque trabajamos por bienio, y luego del superior inmediato. Las evaluaciones lo que conllevan después son recomendaciones; sí hemos estado preocupados por algunas debilidades del equipo, no sólo del área de educación, sino que en su conjunto, de la oficina, y para solventarlas vamos desarrollando distintas capacitaciones. UNESCO promueve la educación a lo largo de toda la vida, y eso es muy importante porque no creemos que una formación básica o universitaria sea suficiente para el trabajo a lo largo de la vida, considerando que en la actualidad las cosas marchan muy rápido, los paradigmas van cambiando tanto en términos educativos como en la sociedad en su conjunto, la tecnología, las necesidades de utilizar la tecnología en todo tipo de funciones, tanto para los educadores como para el personal técnico y profesional en cualquier parte, la idea es que siempre debe haber un desarrollo profesional constante.

Sí tengo conocimiento de las carreras, conozco profesionales de esas áreas. Lo que habría que notar es que en Guatemala no se ha fomentado la profesionalización del maestro, en el sentido que si se realizan estudios de Licenciatura en la especialidad de..., muchas veces los profesionales ya no buscan los trabajos de docentes de nivel medio, sino con la Licenciatura se pretende escalar a otro nivel a otro tipo de puestos, con lo cual se pierde bastante el objetivo de la formación que se tenía especializada, y es una lástima porque si hay una carencia fuerte de estos profesionales para que la calidad educativa se vaya formando.

Eso tiene más que ver con un replanteamiento de la carrera docente, profesionalización en el sentido literal. Realmente no se ha desarrollado la carrera docente de acuerdo a las nuevas condiciones.

AMBITOS Y ROLES

Enseñanza de su especialidad, ese es su ámbito idóneo. Se podría buscar inserción en empresas que tienen que ofrecer capacitación constante a su personal, las empresas fuertes que tienen departamentos de Recursos Humanos, a veces las capacitaciones que se realizan no se desarrollan de manera adecuada por carecer de la formación docente.

Por ejemplo la Cervecería, Coca Cola, cualquier fábrica que requiera de personal capacitado, lo que se hace normalmente es capacitar al personal para desarrollar determinadas actividades específicas, no implementar las capacidades que ha adquirido en la escuela por ejemplo sino adaptarla.

Estamos hablando de educación a lo largo de toda la vida, para que haya esta formación tiene que haber una formación básica, pensemos en la formación universitaria, aquí en Guatemala no se hace como formación básica, pero así se debería pensar, en la Universidad adquirimos conocimientos básicos que nos van a servir como punto de partida para un trabajo profesional. , los estudiantes no deberían mantenerse únicamente en el área que se han desarrollado a nivel de Licenciatura, deberían adaptar sus conocimientos para estar a tono con las necesidades del país, ni ser tan disciplinarios para desempeñarse sólo desarrollar su trabajo educativo en el área de lenguaje, de matemática, en los bancos por ejemplo,

Pero hay que pensar que los tiempos van cambiando y poco a poco se van requiriendo otras competencias, los licenciados en educación deberían tener la capacidad de adaptarse a esos cambios y desarrollar la enseñanza a otros campos. No digo que si aprendió matemática va a ir a enseñar matemática a X fábrica.

Si nos queremos salir del trabajo de docentes en el sistema formal tenemos que ser un poco más versátiles en aplicar nuestra especialidad, lo que haríamos es dar nuestro conocimiento sobre cómo guiar mejor, cómo trabajar con adultos, para entidades que tienen procesos formativos, no me refiero a lo administrativo, porque se desaprovechan los conocimientos propios de la carrera. Ver la manera que se realice de la mejor forma y contribuir a la educación.

PERFIL

Para esta época un Licenciado en la enseñanza debería ser creativo, innovador, desarrollar su pensamiento crítico, ser investigador tener conocimiento del contexto en que se está desarrollando para orientar mejor esos procesos.

Hay un punto que es muy importante que es la posibilidad de trabajar con los demás, eso no se aprende, creo que se desaprende porque la gente se va volviendo más individualizada. Trabajar con los demás es una habilidad de trabajar con los demás. Tenemos los programas para jóvenes donde justamente estamos desarrollando este tipo de competencias

La educación encierra un tesoro, de Jack Delors, es un informe de los 90, que se está revisando ahora, este informe se encargó en vista de la cercanía del nuevo siglo, viendo como los cambios se estaban dando en las nuevas sociedades, la educación, la tecnología; en este informe se plantean los cuatro pilares básicos de la educación del futuro, en aquella época, se plantea que los cuatro pilares son la base que se deben desarrollar de igual manera.

1º. Aprender a aprender, a conocer, no en el sentido tradicional de adquirir conocimiento, aprender a adquirir conocimientos, eso posibilita que siempre estemos aprendiendo, actualizar, renovar, pues con todas las posibilidades del Internet y la actual, ya no hay tanta dificultad para adquirir y acceder al conocimiento a la información, sino se trabaja de desarrollar competencias mentales para adquirir el aprendizaje, leer comprensivamente, de forma analítica, sintetizar.

2º. Aprender a hacer, no nos sirve de nada aprender o conocer algo si no sabemos hacer uso de ello, eso tiene que ver con la moda de las competencias.

3. Aprender a ser, con el desarrollo personal integral, desde la parte emocional, actitudinal ética, incluso física. Y la última y más importante.

4. aprender a vivir juntos, convivir con los demás, a estudiar con los demás, a trabajar con los demás, con el respeto, y las posibilidades de interacción positiva,

Esto está planteado en el informe Delhors.

CONTRATACIÓN

Creo que hay una combinación del todo lo que hemos hablado. Es importante ser autónomo, todo lo que aprendemos y la formación que recibimos nos debería llevar a ser autónomos. En organizaciones como esta muchas veces no contamos con apoyo para todo, hablando en términos del ámbito organizativo, administrativo, ha que ser creativos, propositivos, hay que tener esa apertura de trabajar en lo que en ese sentido de responsabilidad y características de la entidad, los valores del respeto, trabajamos con un principio, a un ritmo intenso.

RANGO SALARIAL

Creo que debería equipararse a cualquier otro tipo de licenciaturas, hay una desvalorización social de la profesión educativa. Internacionalmente todos los que trabajamos en educación sabemos que no vamos a tener las mismas posibilidades de enriquecimiento que alguien que se dedica a los negocios, pero sí debe haber un salario digno. Algunos dicen que los educadores deberían ganar mucho más que los otros, porque tiene la responsabilidad más grande que las de los otros, que es la formación de la vida.

Si hablamos de los rangos en Guatemala siempre va a depender del tipo de organizaciones. Por lo menos un salario de Q 12-15,000, que es lo que los profesionales ganan en otras áreas.

LABORAL

En Guatemala hay una gran necesidad de desarrollar capacidades en los jóvenes para poderse insertar laboralmente, de manera digna, decente, para adquirir lo que llaman ahora en OIT el trabajo decente. Las autoridades del MINTRAB señalan porcentajes altos de jóvenes que no tienen capacidades que se requieren para insertarse laboralmente. Lo que hace falta es realizar una transformación de la educación secundaria y universitaria que permita tener un continuo de formación para que los jóvenes puedan trabajar de una manera digna.

El panorama laboral no es independiente del capital humano, en algunas sociedades que han logrado salir del subdesarrollado, que ahora son cooperantes, son potencias económicas, tuvieron una apuesta por la educación de largo plazo, por la educación especializada, un plan educativo que esté a la par de un plan de país,

El panorama actual es que hay mucho desempleo, pero tampoco hay juventud preparada, no se puede promover un desarrollo económico si no se tiene el capital humano que lo sostenga. De alguna manera una cosa va empujando a la otra. Un crecimiento se puede dar con más personas preparadas.

Pensaría que un licenciado en la enseñanza estudia esto para enseñar entonces habría que buscar los ámbitos en que la enseñanza puede desarrollarse. Si estudiamos otra cosa es porque tengamos otra vocación. El tema de la vocación en el área de la educación es fundamental. Generalmente se elige porque la gente le gusta compartir con jóvenes, con niños, es porque hay vocación, y no es para trabajar en otros ámbitos.

INSERCIÓN LABORAL

Habría que aplicar a las posibilidades que haya, tiene que ver con los recursos que haya en el ámbito educativo que haya.

El éxito en educación debería tener que ver con las posibilidades que estoy realizando una buena educación que estoy siendo un buen docente. También hay que pensar que los docentes en Guatemala han sido formados de manera homogénea y no se han preparado para enfrentar los desafíos educativos que tenemos, enfrentar deficiencias que tenemos en infraestructura, recursos, materiales, también habría que formarse para enfrentar esos contextos.

Muchos maestros, de los grandes que hemos tenido han sido proactivos. Han fundado escuelas. Hay maestros que han sido líderes, y eso depende mucho de la realización personal, no debería depender tanto de los aspectos económicos, debe haber una carrera docente dignificada, pero la pretensión salarial de alguien que se dedica a lo humanista no va a ser como la de los que se dedican al comercio y la industria.

DIRECCIÓN GENERAL DE DOCENCIA – SUORIL

La idea del programa que tenemos es que este empezó como un proyecto de cooperación... entre la USAC y la Universidad de Almería, España. Nosotros, como proyecto, arrancó hace cuatro años, la idea era empezar a crear condiciones para insertar a nuestros egresados.

Este año, ya en el final del programa (el proyecto lo hemos convertido en programa) es un programa de la División de Bienestar Estudiantil, de la Dirección General de docencia. Básicamente su función es preparar condiciones llamadas bolsas de trabajo, bolsas laborales, bolsas de empleo, donde hay una bolsa de empleo mediante la cual mediante un servidor,

sistema de Internet, el estudiante que está egresando, que se está graduado, que se va a graduar, puede investigar dónde hay una oferta laboral, empresas, instituciones que solicitan ciertos perfiles, ellos van a poder acudir a través de nuestra orientación en ese programa.

Actualmente, ¿ya pueden acudir? No, está poniéndose el programa, estamos con problema con un servidor que hay que comprar en Europa, esta semana se compra un servidor y vamos a tener un Webmaster para que el estudiante pueda ver. Pero la otra posibilidad es que la USAC permite, posibilite, genere relaciones con empresas, instituciones del sector privado y públicas a las cuales los estudiantes que estén en 3er. o 4º. año puedan hacer prácticas voluntarias para que puedan conocer el mercado laboral, las opciones laborales y con eso vayan insertándose previamente. Ello está generalizado a todas las Escuelas y facultades, ya se lo hemos presentado a todas las facultades, a todas las unidades académicas, escuelas y centros y facultades, todo mundo sabe de este programa, pero apenas estamos todavía instalándolo, pero ya está, hay software que es propio de nosotros, ya hay condiciones del programa, hay una profesional a cargo de esto, Licda. Pati García, ... cuando tengamos el servidor ella va a atenderlo, vamos a tener que hacer acuerdos con empresas, buscarlos, tener que tener sus datos, o para conseguir trabajo o para que haga prácticas, previas, voluntarias, en las empresas, eso es inserción laboral. De tal forma que la USAC esté más preocupada, vinculada con las necesidades de nuestros egresados.

Surge en 2007, era proyecto, ahora es programa, una cosa estable, fija, dentro de la Universidad, SUORIL, sistema universitario de orientación e inserción laboral.

Además de este ¿hay otro sistema que la Universidad tenga para promover a los egresados? Así como este, no. Lo que se ha dado son acuerdos bilaterales. Inserción laboral hay, de ciertas facultades con ciertas empresas, la facultad de Medicina por ejemplo. Este es multilateral, de toda la Universidad para toda empresa. Este es nuevo, es un sistema generalizado. El estudiante puede autogestionarse, pero va a necesitar orientación de Bienestar Estudiantil.

Tenemos un error en la Universidad, no tenemos un programa fuerte de divulgación, no nos preocupamos porque el estudiante sepa de las becas, de la unidad de salud, hay servicios que no se conocen, no se divulgan. (etc.)

¿Qué consecuencias cree que pueda tener la poca vinculación laboral, que ha tenido a Usac? Tiene consecuencias principalmente en el egresado, individuo, joven (hombre o mujer) que se ve en el mundo real y que la institución no le ayuda a insertarse; y que la Universidad se desentiende del problema real del país. Está bien porque creo que cumple con su objetivo de formar, egresar, eso está bien, pero alguna mirada tenemos que tirar una mirada afuera, para ayudar en la construcción de la paz, en el mejoramiento económico del país, en la prevención de la violencia, porque cuando un egresado, peor los que no entran a la Universidad, porque si no tienen condiciones de trabajo...la desesperación, las condiciones de violencia, de seguridad.

¿Qué recomendaría a los egresados para posicionarse laboralmente? Recomendaría que

Antes de egresar tienen que informarse, insertarse, no tienen que esperar a estar graduado para irse metiendo. Prepararse.

Que no deje de formarse bien, puede ser que le va mejor a los mejores estudiantes de la peor carrera; que la los peores estudiantes de la mejor carrera.

Tiene que tener claro que debe pagar un derecho de piso, si tiene valores bien claros, agreguémosle paciencia, porque en la desesperación agarran cualquier cosa, pero en la desesperación comienzan a desviarse tanto y pierden de vista para qué se formaron, a todos nos ha costado, hemos tenido dificultades para encontrar trabajo, a unos más, a otros menos.

El egresado tiene que prepararse antes de egresar, prepararse laboralmente, que vaya conociendo. Por ello tenemos el SUORIL, le vamos a agregar prácticas voluntarias.

A todos nos ha tocado tener dificultades para encontrar trabajo, a todos nos ha costado, a unos más, a otros menos, pero FORMACIÓN, PREPARACIÓN PREVIA LABORAL (conocer la clientela, no sólo estudiar, terminar la carrera, graduarse, después me paso a otra cosa, no, no).