

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE HUMANIDADES
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN Y APRENDIZAJE

**"NIVEL DE SATISFACCIÓN DEL DESARROLLO PROFESIONAL DE LAS EGRESADAS DE LA
LICENCIATURA EN EDUCACIÓN INICIAL Y PREPRIMARIA DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL
LANDÍVAR."**

TESIS DE GRADO

LOURDES JACQUELINE ROMÁN HERRERA
CARNET 26320-11

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, SEPTIEMBRE DE 2017
CAMPUS CENTRAL

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE HUMANIDADES
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN Y APRENDIZAJE

**"NIVEL DE SATISFACCIÓN DEL DESARROLLO PROFESIONAL DE LAS EGRESADAS DE LA
LICENCIATURA EN EDUCACIÓN INICIAL Y PREPRIMARIA DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL
LANDÍVAR."**

TESIS DE GRADO

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE
HUMANIDADES

POR

LOURDES JACQUELINE ROMÁN HERRERA

PREVIO A CONFERÍRSELE

EL GRADO ACADÉMICO DE MAGÍSTER EN EDUCACIÓN Y APRENDIZAJE

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, SEPTIEMBRE DE 2017
CAMPUS CENTRAL

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

RECTOR: P. MARCO TULIO MARTINEZ SALAZAR, S. J.
VICERRECTORA ACADÉMICA: DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO
VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: ING. JOSÉ JUVENTINO GÁLVEZ RUANO
VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: P. JULIO ENRIQUE MOREIRA CHAVARRÍA, S. J.
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO: LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS
SECRETARIA GENERAL: LIC. FABIOLA DE LA LUZ PADILLA BELTRANENA DE LORENZANA

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES

DECANO: MGTR. HÉCTOR ANTONIO ESTRELLA LÓPEZ, S. J.
VICEDECANO: DR. JUAN PABLO ESCOBAR GALO
SECRETARIA: MGTR. ROMELIA IRENE RUIZ GODOY
DIRECTOR DE CARRERA: MGTR. ROBERTO ANTONIO MARTÍNEZ PALMA

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN

MGTR. ARMANDO NAJARRO ARRIOLA

REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN

MGTR. CLAUDIA LUCRECIA GARCIA GAITAN

Guatemala de la Asunción,
11 de agosto de 2017.

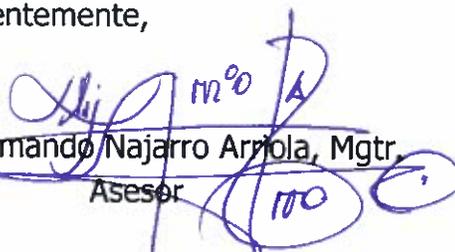
Señores
Consejo Facultad de Humanidades
Universidad Rafael Landívar
Campus Central, Ciudad.

Atento saludo, estimados, Señores:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes para someter a su consideración la tesis de la estudiante Lurdes Jacqueline Román Herrera, con número de carné 2632011, titulada **NIVEL DE SATISFACCIÓN DEL DESARROLLO PROFESIONAL DE LAS EGRESADAS DE LA LICENCIATURA EN EDUCACIÓN INICIAL Y PREPRIMARIA DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR**, previo a optar el título de Magíster en Educación y Aprendizaje.

Dado que he tenido la oportunidad de dar seguimiento a la investigación realizada y de revisar el informe final, me permito informales que dicho estudio reúne las condiciones establecidas y exigidas por la Universidad Rafael Landívar y la Facultad de Humanidades para trabajos de esta naturaleza, por lo cual me permito, respetuosamente, someterla a su consideración mediante el nombramiento del revisor respectivo.

Deferentemente,


Lic. Armando Najarro Arriola, Mgtr.
Asesor

cc. archivo



Universidad
Rafael Landívar

Tradición Jesuita en Guatemala

FACULTAD DE HUMANIDADES
No. 052128-2017

Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado de la estudiante LOURDES JACQUELINE ROMÁN HERRERA, Carnet 26320-11 en la carrera MAESTRÍA EN EDUCACIÓN Y APRENDIZAJE, del Campus Central, que consta en el Acta No. 051363-2017 de fecha 8 de septiembre de 2017, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

"NIVEL DE SATISFACCIÓN DEL DESARROLLO PROFESIONAL DE LAS EGRESADAS DE LA LICENCIATURA EN EDUCACIÓN INICIAL Y PREPRIMARIA DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR."

Previo a conferírsele el grado académico de MAGÍSTER EN EDUCACIÓN Y APRENDIZAJE.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 13 días del mes de septiembre del año 2017.



Irene Ruiz Godoy

**MGTR. ROMELIA IRENE RUIZ GODOY, SECRETARIA
HUMANIDADES
Universidad Rafael Landívar**

Agradecimientos

A Dios, todopoderoso:

Por su infinito amor y misericordia, al bendecirme para alcanzar una meta más en mi vida.

A mi amada madrecita Aura Herrera Gutiérrez (QPD):

Como ofrenda hacia el cielo con amor y reconocimiento a su ejemplo de lucha y perseverancia.

A mi amado compañero de vida, Timoteo Tobar Salazar:

Con amor y agradecimiento por su apoyo incondicional.

A Hilda Díaz de Godoy y Nadia Díaz:

Por su amistad y orientación durante este proceso de aprendizaje.

Con dedicación especial a mis queridos sobrinos: Karen, Iván Estuardo y Josemar:

Como ejemplo y estímulo a su superación.

Tabla de contenido

RESUMEN	4
I. Introducción	5
I.1 Desarrollo profesional.....	22
1.1.1 Empleabilidad	23
1.1.2. El capital humano.	24
1.1.3. Plan de carrera	25
1.1.4. La evaluación del desempeño y el desarrollo de la carrera.....	30
1.1.5. Beneficios e incentivos del desarrollo profesional	31
1.1.6. Actitudes profesionales.....	42
I.2 Licenciatura en Educación Inicial y Preprimaria.....	47
1.2.1. Objetivos.....	48
1.2.2. Perfil de egreso	49
1.2.3. Malla curricular Licenciatura en Educación Inicial y Preprimaria	52
II Planteamiento del problema	54
2. 1. Objetivos.....	55
2.2. Variables de estudio.....	55
2.2.1. Definición de las variables.....	55
2.3. Alcances y límites.....	57
2.4. Aporte	57
III Método.....	58
3.1. Sujetos.....	58
3.2. Instrumento	59
3.3. Procedimiento	61
3.4. Tipo de investigación, diseño y metodología estadística.....	62
IV Presentación y análisis de resultados.....	63
V Discusión de resultados.....	72
VI. CONCLUSIONES	80
VII. RECOMENDACIONES	82
VIII Referencias bibliográficas.....	83
Anexos	89
A. Instrumento	90
I Introducción.....	94

II Justificación	95
III Descripción de la propuesta.....	97
IV Objetivos.....	97
A. Objetivo General.....	97
B. Objetivos específicos	98
V Desarrollo de la propuesta	98

RESUMEN

La licenciatura en Educación Inicial y Preprimaria es una carrera que conforma la oferta académica del Departamento de Educación de la Facultad de Humanidades de la Universidad Rafael Landívar. La carrera representa una oportunidad para que los profesores egresados del programa continúen con sus estudios de especialización. Por ser una carrera que tiene varios años de existir se consideró interesante indagar sobre la satisfacción de las egresadas de la misma sobre las oportunidades que la carrera les ha brindado. Se planteó un estudio descriptivo con el objetivo de determinar el nivel de satisfacción en el desarrollo profesional que tienen las egresadas de la licenciatura en Educación Inicial y Preprimaria.

Para realizar la investigación se elaboró una escala de Likert con 29 ítems relacionados con empleabilidad, beneficios y actitudes profesionales. Se usó una escala de muy satisfecho, satisfecho, insatisfecho y muy insatisfecho. Se incluyó un encabezado para recolectar información sobre género, campus, años de graduación. El instrumento se aplicó a 31 egresados del programa entre los años comprendidos entre 2010 y 2016 correspondientes al Campus Central.

En conclusión se puede afirmar que las egresadas del programa están satisfechas con el desarrollo profesional alcanzado; la carrera les ha permitido la posibilidad de trabajar y permanecer en el trabajo dentro del campo de la educación; que laboran especialmente en la iniciativa privada; se estableció que los beneficios alcanzados son la mejora en su situación laboral, su opinión es tomada en cuenta como especialistas, poseen liderazgo con sus compañeras de trabajo y participan en procesos de capacitación; un poco más de la mitad de egresadas están satisfechas o muy satisfechas con la promoción laboral a puestos superiores; así mismo manifiestan satisfacción en las actitudes profesionales a nivel laboral y personal. La menor satisfacción se refleja en recibir bonos especiales, contar con la oportunidad de participar en procesos de capacitación en otros países y con el emprendimiento. Se recomienda realizar una evaluación integral de la carrera incluyendo los aspectos curriculares; el impacto de la carrera en el ámbito laboral para establecer si la especialidad contribuye a la movilidad en la calidad del empleo y la posibilidad de alcanzar mejores ingresos económicos y fortalecer las capacidades relacionadas con la gestión, liderazgo y emprendimiento. Finalmente, y de acuerdo con los resultados, en anexos se presenta una propuesta para fortalecer el programa en los aspectos que las egresadas refieren poca satisfacción.

I. Introducción

Guatemala es un país de contrastes y de grandes desigualdades. Los niveles de pobreza alcanzan a la mayoría de su población, específicamente en el ámbito educativo se puede observar la falta de acceso a la educación. De acuerdo con el Anuario Estadístico 2015 del Ministerio de Educación el nivel pre primario tiene una cobertura neta del 47.76%, el nivel primario el 80.42 %, el ciclo básico el 45.89% y el ciclo diversificado 23.99%. En relación a la cobertura de la Educación Superior, la UNESCO (2006) indica que no existe una base de datos confiables y unificados de las universidades del país, pero en la revisión realizada en el 2006 se calculaba que alrededor de un diez por ciento de las personas comprendidas entre los 18 y 24 años asistían a este nivel. De acuerdo con estos datos se puede inferir que acceder al nivel universitario es un privilegio de pocos, y graduarse aún más.

Dentro de este contexto, contar con un título a nivel de grado, en la Educación Superior, representa la oportunidad de lograr un desarrollo profesional, que les permita a los egresados optar por mejores condiciones de vida y niveles laborales satisfactorios. En ese sentido, las universidades tienen una gran responsabilidad y el compromiso social de brindar una formación a sus egresados, que les provea opciones para participar en la sociedad como personas productivas, ciudadanos activos e individuos competitivos en el plano laboral. Es decir, que responda tanto a las expectativas estudiantiles como a las necesidades de desarrollo humano.

De acuerdo con ello, diferentes universidades optan por hacer estudios de egresados con diversos fines, como pueden ser procesos de autoevaluación, evaluación de agencias especializadas en la acreditación de programas de Educación Superior, impacto laboral de sus programas académicos o bien el grado de satisfacción de los estudiantes con el proceso educativo que han llevado, así como con los beneficios laborales que obtienen al concluir su formación. Los resultados de dichos análisis pueden conducir a hacer innovaciones o mejoras a las carreras que atienden, en beneficio de la calidad académica, universitaria lo cual redundará en el desarrollo social del país.

En Guatemala, la Universidad Rafael Landívar es una de las universidades que brindan la oportunidad, a los profesores de los niveles de educación inicial y preprimaria, para que puedan continuar sus estudios al nivel de licenciatura dentro de la especialidad educativa. La

mayoría de universidades del país, favorecen obtener el grado académico relacionado con Educación en general, Administración Educativa o Pedagogía con algún enfoque en particular, pero no hacia uno de los niveles educativos. Por ello se considera importante investigar si contar con el grado académico especializado, brinda a las personas egresadas, nuevas oportunidades de desarrollo profesional y de continuidad en su proceso formativo.

La valoración del nivel de satisfacción que expresen las graduadas, relacionado con el aporte de la carrera para desarrollarse profesionalmente, permitirá evaluar los resultados de la misma y determinar si contribuye a la superación laboral y profesional o si por el contrario es necesario retroalimentar e implementar algunos cambios para actualizar o innovar el programa. Así mismo, la investigación también puede brindar herramientas que permitan promover de mejor forma la carrera y con ello incrementar los porcentajes de inscripción al programa en beneficio de la primera infancia.

El presente trabajo representa una oportunidad para evaluar los resultados del programa académico de licenciatura en Educación Inicial y Preprimaria. Por ello se plantea como objetivo determinar el nivel de satisfacción en el desarrollo profesional que tienen las egresadas de la licenciatura en Educación Inicial y preprimaria con relación al aporte de la carrera.

Vinculadas al tema, se han encontrado diferentes investigaciones tanto nacionales como internacionales. A continuación se presentan estudios a nivel nacional:

Calderón (2016), efectuó una investigación para determinar el nivel de satisfacción laboral que poseen los trabajadores del área administrativa de la municipalidad de Huehuetenango, en cada una de las actividades que conforman o realizan en su trabajo. Para el estudio aplicó un Cuestionario auto aplicable para Evaluar la Satisfacción Laboral elaborado por Alejandra De león en el año 2014, revisado y avalado por Juan Manuel Cartagena, Julio Roberto Arévalo y Cecilia Wong. Los sujetos de estudio fueron cuarenta colaboradores del área administrativa de la municipalidad, con un mínimo de un año de laborar, graduados del nivel medio y estudios universitarios, ocupantes de puestos operativos, con edad comprendida entre los 20 y 55 años de edad. El procedimiento utilizado fue presentación del tema, realizar la evaluación de factibilidad, determinar el cuestionario, solicitar autorización a la Municipalidad, aplicar el cuestionario, tubular, analizar e

interpretar los datos. Llegó a la conclusión de que el total de colaboradores se encontraban satisfechos con su trabajo y ninguno demostró insatisfacción laboral. Vale la pena mencionar que se recomendó conservar los factores que favorecen el estado de satisfacción como la identificación institucional y el desarrollo laboral.

De igual forma Aguilar (2015), hizo un estudio para determinar los factores que obstaculizan el desarrollo profesional del recurso humano de la Dirección Departamental de Educación de Quetzaltenango, como elemento importante para el buen desempeño laboral del personal manifestándose en la calidad del servicio que prestan a la población. Se utilizaron dos cuestionarios de 20 preguntas cerradas con opción de ampliar la información, los cuales se aplicaron a 46 empleados técnicos-administrativos y 10 coordinadores y jefes de departamento. El procedimiento que se usó fue selección de una muestra probabilística estratificada, diseño y aplicación de los instrumentos, realización de entrevistas a funcionarios clave, tabulación y análisis de la información. Entre las principales conclusiones a las que se arribó están: en la Dirección Departamental existía un ambiente laboral de confrontación y desmotivación como limitante del desarrollo de capacidades del recurso humano; el incumplimiento de las normas laborales relacionadas con la Ley de Servicio Civil desde el momento en que el personal contratado, no cumplía con el perfil de los puestos, lo que provocó una brecha de influencia con intereses personales y/o político partidistas para tomar decisiones manifestado a través de malestar y desmotivación; la inexistencia de un plan eficiente de gestión de recursos humanos, la falta de reconocimiento del valor humano para promover el desarrollo personal y profesional, desconocimiento de las necesidades y fortalezas del personal, entre otras.

De igual importancia Burgos, Santisteban, García, Martínez y García (2014) concretaron una investigación para elaborar una propuesta de sistema de seguimiento a graduados/as de la USAC, que ofreciera información a las unidades académicas en cinco áreas de decisión: acreditación/evaluación, desarrollo curricular, información para grupos de interés –estudiantes, padres de familia, empleadores-, afiliación universitaria- actualización profesional- y política social. Aplicaron, por un lado, una encuesta on.line 1183 graduados en los años 2008, 2010 y 2012 de nueve carreras a nivel de licenciatura; y por el otro la realización de seis grupos focales con graduados/as destacados en el ámbito profesional de

cada una de las unidades académicas a las cuales correspondían las nueve carreras. El procedimiento utilizado fue la ubicación geográfica de la investigación, decisión sobre el período de investigación, definición del método, técnicas, procedimientos e instrumentos utilizados y muestreo, definición y análisis de resultados. Como conclusiones se consideró que para hacer seguimiento a graduados es importante tomar en cuenta variables demográficas, considerar si han proseguido otros estudios, analizar las condiciones laborales y la valoración de la oferta formativa.

Por otro lado, De León (2014) realizó una investigación con el propósito de determinar la información necesaria para elaborar un manual de carrera profesional para el área operativa en una industria azucarera. Aplicó un cuestionario con opción dicotómica y de alternativa múltiple a 9 sujetos del género masculino que ocupan cargos de jefatura del sector industrial de la empresa. El procedimiento utilizado fue solicitar autorización al jefe de recursos humanos, buscar información sobre los elementos que contienen un manual y las consideraciones técnicas, aplicación del instrumento, tabulación para obtener resultados y discusión de los mismos. Se concluyó que un manual de plan de carrera para el área operativa es necesario, pues la empresa no cuenta con un procedimiento adecuado para la promoción y desarrollo profesional y no se conoce el procedimiento para la elaboración del mismo.

Además, Colón (2013) hizo una investigación con el objetivo de identificar la relación entre las áreas de desempeño profesional y los elementos del perfil de egreso de Nutricionistas egresados de la USAC entre enero de 2005 a diciembre de 2011. Utilizó un cuestionario de seguimiento de graduados adaptado del elaborado por el Centro de Investigación sobre Educación Superior y el Trabajo de la Universidad de Kassel, Alemania, Schomburg, 2004 y un cuestionario para empleadores de nutricionistas graduados en la USAC; aplicados a 65 nutricionistas egresadas y/o colegiadas entre los años 2005 a 2011 y a 13 empresas empleadoras. El procedimiento aplicado fue elaboración del instrumento, selección de la muestra, recolección, tabulación, análisis e interpretación de datos. Dentro de las principales conclusiones a las que arribó están: alta relación del perfil de egreso con las actividades que realizan los egresados vinculados con la nutrición aplicada, la nutrición clínica y la educación. Los elementos del perfil más utilizados son la evaluación alimentaria

y nutricional a nivel individual y de poblaciones, así como la planificación de intervenciones para dar soluciones a los problemas encontrados. La preparación académica de la Escuela de Nutrición es considerada como buena especialmente en lo relacionado al trabajo en equipo y las prácticas de trabajo comunitario. Se sugirió la actualización del pensum, mejorar el equipo e infraestructura relacionados con los servicios de laboratorio, uso de hardware y espacio en las aulas.

Así mismo, López (2011), efectuó una investigación para establecer la percepción de los alumnos egresados sobre el Postgrado de Medicina interna del Hospital Universitario Esperanza. Aplicó un cuestionario dividido en cuatro partes. La primera en forma de escala tipo Likert, la segunda y la tercera fue construida en forma de diferencial semántico basada una adaptación presentada por Boruner, Hughes y Bourner para evaluar un proyecto grupal, y la cuarta para conocer si el estudiante egresado recomienda el postgrado. El procedimiento fue buscar la información, elaboración y revisión del instrumento, selección de la muestra, aplicación del instrumento, tabulación, interpretación y discusión de resultados. Se concluyó que la percepción de los egresados el programa, es bastante positiva, valorando especialmente la didáctica y calidad docente, se considera que el programa permitió desarrollar las competencias de utilidad para el ejercicio profesional y el lograron mayor confianza en sí mismos al sentirse más competentes en su disciplina.

Adicionalmente Mayorga (2007), hizo un trabajo de investigación relacionado con la Práctica Supervisada, para determinar la percepción de las Empresas Multinacionales hacia egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Rafael Landívar. Para ello realizó dos Focus Group en los que participaron representantes de las empresas seleccionadas a juicio del investigador, que tenían personal a su cargo. El procedimiento que utilizó fue contactar e invitar a las personas participantes, seleccionadas de las empresas elegidas, elaborar una guía de temas para realizar en cada Focus Group, se analizó la información de cada grupo y se finalizó con las conclusiones, recomendaciones y la propuesta del estudio. Los resultados indicaron que los empleadores de los egresados ven como fortaleza que tienen motivación de la Facultad para estudiar y trabajar a la vez en beneficio de obtener experiencia y alto nivel académico, pero también con valores morales, ética e imagen. Como debilidad perciben que tienen deficiencia en la toma de decisiones, en

el área financiera y en el idioma inglés, factores que valoran como importantes para el desarrollo profesional. Se identificó que las empresas multinacionales consideran que los egresados de la Universidad Rafael Landívar necesitan conocer, desenvolverse y practicar lo enseñado en el mercado laboral con ayuda de la misma universidad, a través de intercambios académicos y laborales extranjeros, que los ayude a contar con nuevas experiencias, mercados y estrategias para aplicar en el campo laboral nacional.

De la misma manera, se han realizado estudios a nivel internacional vinculados al tema de investigación de este trabajo.

Heinsen (2016) realizó una investigación para evaluar la formación inicial docente en el Nivel Inicial y la práctica del docente formador en una Institución de Educación superior dedicada a la Formación Docente de la República Dominicana. Para ello diseñó instrumentos de observación de aula, autoevaluación y evaluación por parte de los alumnos para valorar la práctica de los docentes formadores. Se revisó el programa y el plan de estudios, el cual comparó con los estándares aprobados en el país y con el perfil docente del Nivel inicial incluido en el diseño curricular del nivel. De igual forma se realizaron grupos focales con estudiantes, docentes y coordinadores para indagar sobre las fortalezas y oportunidades además de las necesidades de formación de los formadores y de los mismos estudiantes. Se tomaron como referentes, las competencias que los niños del nivel deben alcanzar. Los resultados de la evaluación de los formadores fueron bastante positivos desde el punto de vista de los observadores, la propia autoevaluación y de los estudiantes. Se consideró que el plan de estudios debe mejorar en relación a la metodología, los contenidos, las competencias deseadas y la vinculación de la teoría con la práctica así como con los sectores público y privado. Se destacó la necesidad de asegurar experiencias en espacios que constituyan un ejemplo de buenas prácticas educativas, el contar con docentes que dominen las temáticas de las asignaturas que imparten y que se alinee el perfil de egresados con el perfil esperado del nivel, especialmente en el enfoque por competencias.

Ortiz, Sánchez y Fernández (2016), publicaron en la Revista Universitaria de Cuba, un artículo titulado “La evaluación del impacto formativo en egresados de la maestría en Ciencias de la Educación Superior en la Universidad de Holguín”. El artículo hace referencia a que la maestría, tiene carácter masivo y que dado el patrón de calidad establecido

legalmente para su evaluación y acreditación demanda que se evalúe el impacto formativo en los egresados, por medio de su desempeño profesional con el propósito de perfeccionarla y lograr mayor eficiencia en los egresados. Para la investigación aplicaron una metodología cualitativa por medio de estudio de casos, entrevistas individuales y revisión de documentos. Establecieron cuatro niveles para desarrollar la evaluación del impacto formativo: nivel de evaluación de la reacción del acto formativo por medio de la búsqueda de la satisfacción de los sujetos acorde con la formación; nivel de desarrollo alcanzado por los participantes de la formación; nivel de transferencia logrado por los participantes, es decir si lo aprendido ha sido aplicado en el contexto y oportunidades de los sujetos implicados; y nivel de cambios producidos en los contextos de desempeño en donde se conjuga el nivel de desarrollo alcanzado, su transferencia y el mejoramiento personal al contribuir a desarrollar cambios en la soluciones o problemas asociados a los procesos en que se desempeña. Al analizar la información se interpretó: que existe unanimidad sobre el valor de la maestría para su profesionalización como docentes e investigadores; en relación al desarrollo alcanzado se estableció que todos los egresados han transitado hacia categorías docentes que no poseía como categorías superiores, cargos administrativos a nivel de departamento y de facultad, tiene determinado protagonismo en el trabajo, han asumido responsabilidades académicas, han participado como ponentes en efectos científicos nacionales e internacionales y han sido evaluados en la categoría de Bien y Excelente, lo cual refleja un buen desempeño; en lo relativo a la transferencia se observó que tienen un desempeño superior, pero que pueden mejorar con mayor participación en proyectos, obtención de premios y reconocimientos y lograr más publicaciones. Se concluyó que la evaluación del impacto formativo denota cambios importantes en su desempeño como profesionales, han transitado a categorías docentes superiores, han participado en el trabajo metodológico a nivel de departamento y facultad, pero el desempeño investigativo no corresponde a la formación recibida.

Por su parte, Juárez et al. (2015) divulgaron un artículo de investigación sobre “La opinión de egresados en enfermería sobre la congruencia de los contenidos curriculares con los requerimientos laborales”. El artículo fue publicado en la revista Enfermería Universitaria de la Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad Autónoma de Tlaxcala, México. Hace referencia a la necesidad de ajustar los perfiles profesionales de los egresados del área de salud a las demandas sociales y exigencias del mercado laboral. Se analiza la

necesidad de identificar fortalezas y debilidades durante el período de formación profesional para orientar la mejora de los programas educativos y facilitar la incorporación y desarrollo de los egresados en el campo laboral. Se trató de un estudio descriptivo, transversal que incluyó a 84 egresados de 3 generaciones seleccionados por muestre simple aleatorio. Los resultados obtenidos dan cuenta de que existe congruencia entre los contenidos curriculares con el desempeño profesional; se ubican en áreas asistenciales del 2do y 3er nivel de atención, y perciben satisfacción de los conocimientos adquiridos y la aceptación laboral.

También Jiménez, M. (2014) publicó en México un artículo denominado “Trayectorias profesionales de egresados del Doctorado en educación de la Universidad Autónoma de Tlaxcala. Un análisis de las funciones, productividad y movilidad en el mercado académico”. Se publicó en Perfiles educativos. El artículo menciona que los egresados del doctorado han diversificado sus funciones en las instituciones de educación superior y al centrar sus acciones profesionales en el campo de investigación, la docencia y en la gestión de los programas de posgrado. Las trayectorias profesionales, los niveles de productividad académica y la movilidad ocupacional muestran que los egresados se encuentran en diferentes etapas de desarrollo profesional. Las trayectorias profesionales más reconocidas en la investigación han transitado por una dimensión temporal de más de 5 años, que les ha permitido alcanzar un grado de madurez en una línea de investigación definida. La diversificación de funciones y un mayor nivel de productividad los dirige a una mayor movilidad ocupacional, interna y externa, en instituciones educativas. La mayoría ocupa puestos de alta responsabilidad en instituciones de educación superior.

Igualmente, Sánchez-Olavarría, (2014), presentó un artículo sobre “Los egresados de comunicación y el mercado laboral” publicado en la Revista Iberoamericana De Educación Superior en México. El documento reporta la investigación sobre la trayectoria profesional de los egresados de comunicación, a partir del análisis de su desempeño y desarrollo profesional. Se considera que los estudios de egresados y su trayectoria permiten: caracterizar la transición entre la universidad y la empresa; determinar la movilidad o no, de los egresados en los aspectos personal, académico, ocupacional y profesional; además de ser un referente para evaluar la calidad de la formación de instituciones de educación superior. Se estudió a 108 sujetos que representan el 30% de la población y se aplicó un cuestionario

de forma personal y electrónica. Se determinó que las trayectorias profesionales se caracterizan porque la mayoría de los egresados se desempeñan dentro del ámbito de especialidad y se encuentran en una trayectoria profesional de etapa inicial. Este aspecto es valorado como positivo para el programa educativo. Se confirmó que el desempleo disminuye para las personas que cuentan con nivel universitario aunque no ejerzan en lo que estudiaron, pues los empleadores prefieren contratar personas más preparadas que cuentan con mayor capacidad de desarrollo y se invierte menos en procesos de formación.

En el artículo, se estableció que el hecho de que los comunicadores se encuentren en una etapa inicial de su desarrollo profesional, realizan actividades poco complejas, tienen menor nivel de responsabilidad, cierta dependencia y menor ingreso económico. Por otro lado, los egresados con mayor tiempo en el mercado laboral, permanecen en una etapa profesional inicial, lo que implica un estancamiento pese a su mayor experiencia que no se refleja en ascensos jerárquicos. Se observó que al ser una carrera altamente feminizada, las mujeres sacrifican su carrera profesional por su familia, lo cual les impide lograr mejores condiciones laborales. En general los egresados de la comunicación se colocan en espacios laborales a su formación pero esta tendencia decrece por la dificultad de insertarse en el campo laboral, lo que los lleva a ubicarse en ámbitos indirectamente relacionados o no relacionados con su profesión.

Por su lado la Pontificia Universidad Javeriana (2014), realizó en Colombia, una encuesta de satisfacción de estudiantes de programas académicos de posgrado de la Sede Central, cuyos resultados fueron publicados en línea, con el objetivo de conocer a estudiantes en cuanto a sus características socioeconómicas, su participación en el mercado laboral y su satisfacción en relación con los factores contemplados en los lineamientos de acreditación institucional, de tal manera que se pueda hacer seguimiento al grado de satisfacción de los estudiantes y posteriores egresados de posgrado, a lo largo de la vigencia de acreditación institucional. Se esperaba que la encuesta fuese un insumo para la gestión y el mejoramiento continuo de los correspondientes programas académicos. El instrumento utilizado fue un formulario de elaboración propia a partir de las necesidades de información requeridas. Se hizo una muestra probabilística estratificada con estudiantes de posgrado de cada facultad considerando una muestra mínima de 1361 estudiantes de los cuales se obtuvo 1836

respuestas. El procedimiento que se aplicó fue: revisión de las consultas a estudiantes, a partir del análisis de la metodología, los aspectos consultados, principales resultados y comentarios de ejercicios similares para detectar elementos a tomar en cuenta en la encuesta; diseño del formulario, aplicación del instrumento en forma virtual, física o por medio de call center; se obtuvo la base de datos; se produjo la estadística descriptiva y análisis de resultados por facultad; se consolidó dichos resultados para toda la universidad.

Los resultados de la mencionada encuesta, arrojaron las siguientes conclusiones: alta participación femenina en programas de especialización y maestría, mientras que en los programas de doctorado, predominan los hombres; en general los estudiantes de programas de especialización y maestría son solteros, los del doctorado son solteros; para el financiamiento de sus estudios, los estudiantes utilizan sus ahorros o préstamos, no obstante los programas de doctorado otorgan becas; entre las razones para elegir estudios de posgrado se encuentra el deseo de incrementar la oportunidad de ascensos o salario; la participación en el mercado laboral de estudiantes de especialización y de maestría es activa, y trabajan en empresas privadas con jornadas de 45 horas semanales. Una buena proporción se desempeña en el sector educativo en actividades completamente relacionadas con su formación. Por su parte los estudiantes de posgrados trabajan en tiempo completo y están vinculados a empresas del sector educativo. En relación a la satisfacción con la universidad encontraron que los estudiantes están altamente satisfechos con los aspectos del currículo y plan de estudios; con la promoción de la investigación y con los aspectos referidos a los profesores. De la misma manera se encuentran satisfechos con los recursos, a excepción de la red inalámbrica. En general los estudiantes están altamente satisfechos con el programa académico y sus características, la duración, el horario y la Universidad misma.

Igualmente, Rojas-Rojas (2014) dio a conocer en la revista Educ.Educ un artículo relacionado con una investigación sobre el “Impacto en la situación laboral de egresados de la Educación presencial y virtual: estudio comparativo, que realizó en Colombia”. En dicha investigación se planteó como objetivo general establecer si se presentan diferencias estadísticamente significativas en los cambios de la situación laboral de los titulados en un Programa de Formación Tecnológica en Sistemas, entre los años 2005 y 2010, que puedan atribuirse a los efectos de su graduación, tanto en modalidad presencial como virtual. Aplicó

un cuestionario a 102 egresados, 51 de cada modalidad de estudio. Para medir el impacto sustento su investigación en la relación entre educación y economía, los estudios de seguimiento a los egresados y la evaluación laboral de los empleados. Tomó en cuenta las condiciones de empleabilidad de los titulados, la variación en el índice de calidad de empleo, las diferencias en movilidad laboral e ingresos y la diferencia entre la continuidad de la formación académica y profesional de los titulados. Encontró que hay diferencia estadísticamente significativa de impacto sobre la situación laboral que favorecen a la modalidad presencial.

De igual importancia León (2013) dio a conocer un artículo sobre “Determinantes de la dinámica empresarial de egresados de la universidad pontificia bolivariana” en Medellín, Colombia, publicado en la Revista Ciencias Estratégicas. En el mismo, se informa de los resultados de una investigación en donde se utilizó el método descriptivo inductivo con información obtenida de la base de datos y entrevistas realizadas a 20 egresados del periodo 1990-2006 para determinar las nuevas tipologías empresariales derivadas de los aportes de la sociedad del conocimiento aplicado a la generación de riqueza por medio de emprendimiento de egresados universitarios. Utilizó como instrumento una guía de entrevista, se sistematizó la información, se hizo una matriz de análisis para obtener explicaciones sobre la dinámica de creación y desarrollo de empresas analizando los momentos de creación, origen, caracterización de los fundadores, evolución de la organización, aspectos financieros y determinantes en el origen y desarrollo de la empresa. Las conclusiones expresan que los egresados han puesto en práctica los saberes adquiridos en la universidad, lo cual sumado al espíritu de independencia, experiencias previas, relaciones familiares y sociales son impulsoras para la fundación de una empresa. Se estableció que el conocimiento interrelacionado de diferentes disciplinas puestas al servicio de la generación de riqueza produce alto valor agregado a los productos y servicios, mejor productividad y sentimiento de logro frente a los retos. El recurso altamente calificado es un factor clave relacionado con la capacidad emprendedora y creativa. El aprovechar su formación universitaria para desarrollar autoconfianza y enfrentarse a la competencia la aplicación de tecnologías innovadoras, la búsqueda de oportunidades, la realización de alianzas, estudios de mercadeo, especialización e innovación y utilización de recurso humano especializado sumado a la vivencia de valores como honestidad, rectitud y el trabajo de gerencia como aplicación del

ideario ético bolivariano han facilitado la dinámica empresarial de los egresados de la universidad.

Por su parte, Álvarez, Rodríguez, Herrera y Lorenzo (2012) dieron a conocer en la revista Interdisciplinaria, un artículo denominado “Valoración de alumnos universitarios sobre la Deontología Profesional: un estudio realizado en la licenciatura de Pedagogía de la Universidad de Granada (España)”. El mismo se relaciona con la preocupación por la presencia de la Deontología como disciplina que se ocupa de determinar y regular las responsabilidades éticas y morales que surgen en el ejercicio profesional. Afirman que la formación universitaria debe complementarse con una formación moral como componente de la formación integral que como futuros profesionales les permita tener conocimientos especializados, habilidades técnicas y un marco de conducta en la actuación profesional. Para ello realizaron un estudio con una muestra de alumnos cursantes de la licenciatura de Pedagogía de la Universidad de Granada durante el período 2009-2010. La muestra fue aleatoria estratificada simple conformada por 190 sujetos. Utilizaron como instrumento la adaptación del cuestionario del Inventario sobre Ética Profesional del estudiante universitario, diseñado y validado por un grupo de investigadores de la universidad de Granada. Los principales hallazgos registran que la dimensión más valorada es de la Ética profesional es el compromiso profesional y en menor medida la conducta moral; en relación con la enseñanza-aprendizaje los estudiantes opinan que es el compromiso profesional la categoría más abordada en las aulas, seguida de la conducta moral; y la conducta ética profesional es la de mayor presencia dentro de la formación de la deontología.

Asimismo, Balseiro, et al. (2012) en México, publicaron un artículo titulado “Inserción laboral, desarrollo profesional y desempeño institucional de las (os) egresadas (os) del Plan Único de Especialización en Enfermería de la ENEO-UNAM: una experiencia de doce años”. El artículo fue publicado en la revista Enfermería Universitaria ENEO-UNAM, y es el resultado de una investigación realizada para analizar las características que adopta la inserción y desempeño laboral así como el desarrollo profesional de las egresadas a partir de doce generaciones comprendidas entre los años 1997 a 2008. El estudio fue un diseño transversal y descriptivo realizado en dos fases. En la primera se aplicó una encuesta respecto de los rubros de inserción laboral y desarrollo profesional. Para evaluar la

percepción de los egresados en este aspecto se diseñó una escala tipo Likert con 24 reactivos divididos en cuatro dimensiones: responsabilidad, autonomía, trabajo en equipo y posicionamiento. En esta fase se utilizó una muestra de 417 egresados. En la segunda fase se diseñó una encuesta dirigida a empleadores con quienes se usó un instrumento para explorar la satisfacción con el desempeño del egresado, la vinculación con la ENEO y se incluyó una escala tipo Likert que permite evaluar las dimensiones: competencias, conocimientos y actitudes cada uno en dos niveles: uno del perfil deseado por la institución y otro con la percepción del empleador respecto al desempeño del egresado.

Los resultados obtenidos reflejan que la mayoría de los egresados se encuentran laborando en instituciones públicas, contratados por debajo de su formación, aspecto atribuido a ser personal de reciente incorporación al mercado laboral y porque hay dificultad en las instituciones de salud para el reconocimiento escalafonario de las enfermeras o bien para el incremento de las plazas de especialistas en el sector. Se estableció que el lugar donde trabajan es acorde con el perfil del egresado y al número de egresados de especialidades de los ámbitos clínicos. En relación con los salarios se observó que no todos se encuentran ubicados en el nivel de especialista lo que significaría un mejor nivel salarial.

En la variable desarrollo profesional, se identificó que en la dimensión responsabilidad, la mayoría de egresados opinaron que la especialidad les permitió ser responsable, tomar decisiones para actuar independientemente, tener seguridad en los procedimientos que realizan y comprometerse con la seguridad de los pacientes. En la dimensión de autonomía, los egresados mencionaron que toman decisiones propias y oportunas en el trabajo, actúan en situaciones críticas, buscan su actualización, consultan la evidencia científica para la mejora de su práctica y realizan acciones independientes de enfermería. No obstante la mayoría de egresados señala poco reconocimiento pues consideran que su posicionamiento laboral no responde a sus expectativas.

En relación al desempeño institucional se estableció que la mayoría de egresados laboran en las instituciones públicas de salud y muy pocos en el sector privado. La mayoría de los empleadores reconocen la importancia del perfil propuesto para un egresado del posgrado, no obstante, al contrastarlo con los diferentes niveles jerárquicos, los niveles gerenciales demandan un perfil mucho más elevado que incluya competencias clínicas y de

gestión, mientras que el personal de servicios clínicos refieren estar más acordes con un perfil dirigido al cuidado especializado. Al analizar el desempeño del egresado en la práctica profesional, tanto los niveles gerenciales como de servicios clínicos, coinciden en que los egresados cumplen con el perfil esperado, a diferencia de quienes ocupan mando medios quienes consideran que solo la mitad de los egresados cumple con el perfil. También se estableció que los empleadores tienen altas expectativas en el desempeño del egresado en funciones administrativas, docentes y de investigación, situación que deberá ser atendida por la Escuela Nacional de Enfermería y Obstetricia, ENEO además de que las mismas instituciones empleadoras deben favorecer programas de educación continua para lograr un rol ampliado de los especialistas. El artículo concluye indicando que la ENEO ha realizado acciones para fortalecer los estudios de especialización de posgrado en enfermería. Se recomienda que dicha entidad deberá fortalecer su vínculo con el Sistema de Salud, consolidar la formación avanzada en el posgrado y continuar evaluando la calidad y pertinencia de sus proyectos educativos.

Por otra parte, Lara, Sánchez y Bravo (2012) escribieron un artículo que publicaron en la Revista Iberoamericana de Educación, titulado “El desarrollo profesional de los maestrantes del programa de la Maestría en Educación de la Universidad de Cienfuegos, Cuba”. Dicho programa busca preparar a los egresados para la docencia y la investigación, de manera que contribuyan a modificar su desempeño por medio de la producción científica y las transformaciones dentro del sistema educativo cubano. La Maestría se atiende en modalidad presencial y en modalidad semipresencial para las Sedes Universitarias Municipales. Al publicar el artículo se pretende exponer la contribución de la Maestría en Educación al desarrollo profesional docente de los matriculados en el programa. Para lograrlo realizaron un diagnóstico comparativo entre las dos modalidades a partir de información obtenida por métodos científicos, la aplicación de cuestionarios y la triangulación de opiniones de encuestados. El proceso de investigación se llevó a cabo mediante el estudio de las definiciones de desarrollo profesional docente, diagnóstico sobre el desarrollo profesional docente alcanzado por los egresados, determinación de las regularidades sobre dicho desarrollo e identificación de los indicadores de desarrollo profesional docente de los maestrantes.

De acuerdo con ello, el diagnóstico incluyó un análisis de la conceptualización sobre desarrollo profesional así como documentos relativos a la Maestría de Educación tales como informes de autoevaluación, informes de proyectos de investigación, resultados divulgados, publicados y presentados en eventos científicos, investigaciones sobre desarrollo profesional del profesor universitario y en programas de postgrado; así como la aplicación de dos encuestas dirigidas a los maestrantes y a los directivos de las instituciones educativas donde laboran. Básicamente se plantearon cuatro preguntas subdivididas en diferentes elementos. La primera pregunta estuvo orientada a valorar la contribución de la Maestría en Educación con el desarrollo profesional. La segunda pidió la opinión de los encuestados sobre la influencia del programa en el desarrollo integral de los maestrantes como personas. En la tercera se invitó a apreciar la contribución del programa hacia las instituciones de donde proceden por medio de su desempeño. Finalmente en la cuarta pregunta se solicita el grado de satisfacción relacionado con el programa.

Se concluyó que la Maestría en Educación contribuye al desarrollo profesional de los maestrantes manifestado por medio de: el crecimiento personal y profesional y la forma en que tributan a las instituciones donde desarrollan su labor docente; la integración de la teoría y la práctica docente y su contextualización en el desempeño; así como por el desarrollo de la independencia de los maestrantes en el ejercicio de su profesión. Se estableció que la investigación realizada permitió identificar una serie de indicadores del desarrollo profesional docente, los cuales fueron agrupados en atención al vínculo con: la actividad académica, el trabajo metodológico, la gestión del proceso formativo, la investigación y la reflexión de su propia práctica.

Adicionalmente Hernández, Tavera y Jiménez (2012) publicaron los resultados de una investigación en un artículo titulado “Seguimiento de egresados en tres programas de Maestría en una Escuela del Instituto Politécnico Nacional de México” en la revista Formación Universitaria. Consideran que es importante estudiar el camino que toman los egresados, su crecimiento y desempeño profesional para reflexionar sobre los resultados obtenidos con la educación alcanzada. De igual forma sirven para estudiar las tendencias de ocupación, sueldo, tiempo que tardan en colocarse en el mercado laboral, satisfacción con la formación recibida y la aplicación de los conocimientos adquiridos en su empleo. Para

realizar el estudio aplicaron un método cuantitativo, de tipo transversal descriptivo en donde aplicaron un cuestionario a generaciones del 2004 al 2008. La muestra estuvo conformada por 67 personas de los programas de administración, ingeniería industrial e informática. Entre los resultados obtenidos se puede mencionar que el 77% contaba con empleo, el 51% trabaja para la empresa privada, el 16% para el gobierno, el 8% para el sector servicios y el 3% por su cuenta. El tiempo promedio que se tardaron para encontrar trabajo de 1 a 3 meses. El 91% tiene empleo y cuentan con un promedio de ingresos de \$19,733 pesos. El 77% consideran que la maestría les ayudó a mejorar su situación laboral. El 86% consideran que la maestría satisfizo sus expectativas. Se arribó a las conclusiones de que los alumnos que terminan sus estudios de posgrado tienen repercusiones positivas en su vida laboral; el seguimiento permite reconocer los problemas que se tienen con los egresados que no han obtenido el grado académico con el propósito de plantear alternativas que les permita graduarse; se debe trabajar con datos que describan su situación jerárquica y funciones así como tomar en cuenta el punto de vista de los empleadores; y, finalmente se debe contar con una base de datos actualizada que favorezca tener contacto con los egresados y con sus empleadores.

De igual forma, González, Terriquez y Robles (2011) divulgaron un artículo denominado “Evaluación de la satisfacción académica de los estudiantes de la Universidad Autónoma de Nayarit”, en la revista Fuentes. Afirman que la satisfacción del estudiante es referida como elemento clave para valorar la calidad de la educación y se relaciona con lo que se quiere, se espera o se desea de algún resultado. La satisfacción refleja la eficiencia de los servicios prestados, tanto académicos como administrativos. La muestra utilizada fue probabilística, estratificada conformada por 960 estudiantes de licenciatura con 300 créditos aprobados. Se aplicó un cuestionario para medir importancia y desempeño para ver la satisfacción de los estudiantes con los aspectos comprendidos en el plan de estudios como contenidos, metodología, infraestructura, desempeño del profesor y desempeño del estudiante.

El aspecto considerado como más importante es el desempeño de los profesores seguido de las unidades de aprendizaje y el desempeño de ellos mismos como estudiantes. Los resultados para el aspecto académico señalan que el promedio general de satisfacción de

los estudiantes es del 58%. Dentro de aspectos medidos el desempeño de los estudiantes fue el mejor evaluado con un 68% seguido del desempeño de los profesores con un 64% mientras que los aspectos de infraestructura fueron evaluados con un 41% de satisfacción. Finalmente se arribó a las conclusiones de que es muy difícil medir la satisfacción de otro por ser un término complejo y subjetivo que proviene de la percepción y actitudes pero no de criterios concretos y objetivos, no obstante es un indicador para evaluar la calidad pues el alumno satisfecho con la institución universitaria confirma la calidad de la misma en la medida que los servicios respondan a sus necesidades. Indican que la calidad de la universidad se caracteriza por la aportación de capital humano a la sociedad que esté preparado, con un óptimo rendimiento académico y satisfecho con los estudios realizados. Plantearon la importancia de realizar acciones concretas de revisión y actualización de currículos, actualización docente, estandarizar metodologías y mejorar los procesos de evaluación.

Morelos (2011) publicó en la revista Escenarios un artículo titulado “Evaluación de los egresados de los programas de ingeniería industrial de Barranquilla [Colombia] y su impacto sobre el medio”. Analizó el concepto de calidad en la educación, evaluación de los programas académicos, ingresos laborales de los egresados a partir de considerar que un buen proceso educativo garantiza una mejora en la calidad de vida. Aclara que en Colombia se realizan pocos estudios sobre el impacto de los títulos en educación en el mercado laboral. Enfatiza que la calidad de la educación superior trasciende los espacios universitarios y se convierte en la preocupación de empresarios y empleadores que requieren de un egresado de alto nivel, capaz de hacer transformaciones en conocimientos y tecnología al ritmo del desarrollo económico. En relación a la evaluación de programas académicos tomó en cuenta lo planteado por Sherman en 1999 quien define el proceso de evaluación como sistemático, intencional e integral para recoger evidencias que sean confrontadas con estándares que permitan emitir juicios de valor y tomar decisiones. De acuerdo con los resultados obtenidos se concluyó que es necesario mayor esfuerzo para interactuar con los egresados y mejorar los procesos al interior de los programas académicos. En cuanto a la ocupación y ubicación profesional de los egresados se determinó que es buena, pero podría mejorarse el establecimiento de procesos de impacto, acciones correctivas, auditorías internas, evaluación y autorregulación del programa para mejorar la ocupación y ubicación

de los egresados con respecto a su perfil y competencias profesionales y garantizar un proceso para determinar los reconocimientos y distinciones de los egresados así como propiciar su participación en asociaciones relacionadas con el sector productivo.

Los trabajos de investigación anteriores, permiten observar que los estudios de egresados benefician tanto, la evaluación de programas académicos en cuanto a didáctica, metodología, calidad y experiencia de docentes, perfil de egreso, etc., como la evaluación del impacto en el desarrollo profesional relacionado con oportunidades laborales y la continuidad en su formación, al vincular la educación con el trabajo. Analizar el nivel satisfacción de los usuarios como indicador de calidad de los programas, favorece la implementación de cambios, innovaciones y mejoras en beneficio del proceso formativo.

Para sustentar la investigación, a continuación se presenta el desarrollo de temas que fundamentan la variable de investigación.

I.1 Desarrollo profesional

De acuerdo con Chiavenato, (2007) y desde un enfoque más clásico, el desarrollo profesional, está vinculado con la educación profesional que puede ser institucionalizada o no, que busca preparar a la persona para la vida profesional. Pretende perfeccionar a la persona para realizar una especialidad dentro de una profesión de manera que sea más eficiente y productiva. Busca trascender el puesto actual y prepararla para funciones más complejas.

Werther y Davis (2008) afirman que el desarrollo profesional es fruto de la planeación de la carrera profesional e integra todo aquello que la persona mejora para lograr sus objetivos dentro de la organización. Empieza con la disposición de la persona para lograr metas y asumir nuevas responsabilidades, entre las cuales están: obtener mejores niveles de desempeño, relación más estrecha con los tomadores de decisiones, obtener experiencias internacionales, lealtad hacia la organización, entre otros.

Para Alles (2009) se trata de llevar a cabo el desarrollo de competencias, en ese sentido habla de las acciones conducentes a alcanzar el grado de madurez o perfección deseado en función del puesto que ocupa u ocupará la persona. Mientras que para Werther y Davis (2008) se relaciona con el mejoramiento profesional para lograr los objetivos planteados.

1.1.1 Empleabilidad

La Organización Internacional del Trabajo (2002) describe la empleabilidad como uno de los resultados de una educación y formación profesional de calidad. Comprende los conocimientos y competencias que favorecen la capacidad del trabajador para obtener y conservar un empleo, cambiarse a otro si así lo desea, progresar, adaptarse a los cambios e ingresar al mercado laboral más fácilmente. Específicamente la Recomendación 195 sobre el desarrollo de los recursos humanos (2004) se refiere a las competencias y cualificaciones transferibles que permiten a las personas aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten para encontrar y conservar un trabajo decente.

Campos (2003) indica que es el conjunto de aptitudes y actitudes que proporcionan a la persona la oportunidad de ingresar a un trabajo y permanecer en él. Por su parte Briasco (2014) entiende por empleabilidad al “dominio de las competencias comprendidas como capacidades llevadas a la práctica, que son necesarias para obtener y conservar un puesto de trabajo digno” (p. 52).

Y, adicionalmente Alles (2006), señala que “es la posibilidad que tiene una persona de conseguir trabajo” (p.81). De alguna manera es responsabilidad de cada persona y tiene que ver con el esfuerzo, compromiso y disponibilidad para trabajar. Pero, también depende del medio económico y de los eventos que afectan al mercado laboral local. La autora afirma que existen cuatro factores que componen la empleabilidad:

- Conocimientos Técnicos, destrezas u oficio adquirido por medio del estudio.
- Competencias las cuales representan capacidades que no necesariamente se adquieren mediante el estudio y que pueden ser desarrolladas.
- La actitud de búsqueda con que se sale al mercado. Requiere entrenamiento para buscar centrada a las posibilidades reales de encontrar lo que se busca relacionado con buscar información y capacidad para postularse.
- El mercado. Es decir que los conocimientos y competencias de una persona sean los que el mercado laboral requiere.

a. La Educación y la empleabilidad

Biasco (2014) especifica que la formación para el trabajo se extiende a lo largo de la vida y es un proceso donde se construyen actitudes, saberes y habilidades necesarios para trabajos concretos. Incluye la educación formal, la educación no formal, así como lo que se aprende en el trabajo. Las competencias de empleabilidad son la base sobre las que se construyen las especificaciones de los empleos por lo que son el fundamento de la educación profesional. La autora señala que hay consenso en que la formación de las habilidades necesarias para el desempeño laboral proviene de la formación escolar, por lo que la misma resulta primordial para la formación para el trabajo.

De igual forma, señala una serie de habilidades necesarias para ser desarrolladas por todos los trabajadores competentes por medio de la escuela. Comprende los siguientes elementos esenciales considerados como la base necesaria para adquirir las competencias específicas de la educación técnica y profesional:

- Habilidades básicas: lectoescritura y matemática aplicada.
- Habilidades de pensamiento: solución de problemas, toma de decisiones y procesamiento intelectual de la información.
- Cualidades personales: autoestima, responsabilidad y sociabilidad

La autora afirma que estas competencias apoyan los aprendizajes teóricos y prácticos que se necesitan para un extenso grupo de ocupaciones calificadas.

1.1.2. El capital humano.

Alles (2006), habla de capital humano como aquel que se compone por todas las capacidades, conocimientos, destrezas y experiencias que aporta cada individuo como empleado. El área de capital humano busca el desarrollo de las personas, e incluye dentro de sus funciones lo que corresponde a empleos, es decir, atracción, selección, incorporación e inducción de personas; desarrollo de personas que comprende tanto la capacitación y entrenamiento como el desarrollo mismo de personas; y, las compensaciones relacionadas con salarios, beneficios, comparaciones salariales del mercado, etc. Además el área cumple con otras tareas como definir los planes de carrera, coordinar evaluaciones de desempeño, monitorear el clima organizacional, entre otras,

La misma autora señala que el desarrollo de los recursos humanos se utiliza para mejorar las capacidades de los colaboradores para asegurar la evolución y progreso en la carrera profesional, incrementar las capacidades intelectuales y emocionales, identificar actitudes y valores así como tomar en cuenta las preferencias de carrera, las necesidades de las organizaciones y las evaluaciones del desempeño.

a. Métodos para el desarrollo de las personas en el trabajo

Existen acciones que se realizan para desarrollar a las personas que están relacionadas con conocimientos y competencias. Alles (2006) señala dentro de estos métodos los siguientes:

- Tutoría: se lleva a cabo desde el entrenamiento diario hasta el feedback que una persona brinda a sus colaboradores con alguna periodicidad.
- Rotación de puestos: Relacionada con la asignación temporal de las personas a diferentes puestos con el propósito de mejorar sus capacidades.
- Asignación de equipos especiales que se pueden conformar en reemplazo o adicionales a las tareas habituales.
- Asignación de nuevos proyectos: Se trata de la integrar a grupos de personas en comités para un propósito específico que puede ser resolver un problema o un nuevo proyecto.
- Asignación como asistente de posiciones de dirección: Consiste en ocupar una posición de staff por debajo de un gerente importante dentro de la organización a manera de entrenamiento.
- Paneles de gerentes para entrenamiento: Se trata de grupos de trabajo con un propósito específico.

1.1.3. Plan de carrera

Alles (2006) puntualiza que el desarrollo de los recursos humanos se materializa por medio de los planes de carrera y de sucesión a partir de las competencias de los individuos que ocupan u ocuparán los puestos. Kovasevic y Reynoso (2010) señalan que el plan de carrera se relaciona con los pasos para cumplir con los requisitos y niveles, distribuidos en años de experiencia, logros académicos, calidad del desempeño, etc. que se le ofrecen al

empleado de una institución para motivarlo y brindarle un futuro basado en su esfuerzo. Schein citado por Alles (2007) indica que es un proceso continuo de descubrimiento en el que se desarrolla el autoconcepto ocupacional en relación a habilidades, motivos, necesidades, valores, entre otros.

Por su parte, Werther y Davis (2008) consideran que la planeación de la carrera profesional es un proceso racional que busca determinar los objetivos profesionales, los pasos que se deben dar y hacia donde se quiere llegar. Domínguez citada por los autores mencionados, indica que el plan de carrera implica tanto el plano individual como el global pues permite alcanzar un desarrollo profesional y personal para el empleado y alcanzar los objetivos de la empresa. Por ello la planeación de la carrera depende de analizar las competencias del empleado y hacer un diagnóstico sobre su personalidad, aptitudes, necesidades y expectativas.

Para Alles, (2007) el plan de carrera se relaciona con el concepto de carrera. Hacer carrera es realizar lo que más interesa en el trabajo, satisfacer las motivaciones que inducen a trabajar y que son diferentes para cada persona. Es crecer hasta donde las propias posibilidades lo permitan. La carrera puede ser planificada por la empresa o por la propia persona, pero también puede ser fruto de las circunstancias o el azar. Es aplicable a todos los niveles de la organización. Werther y Davis (2008) aclaran que la carrera profesional se compone por todas las ocupaciones y puestos que ejercen las personas a lo largo de su vida laboral.

a. Objetivos del plan de carrera

Distintos autores hacen referencia a los objetivos que se persiguen con el plan de carrera. Por ejemplo para Alles (2007) dichos objetivos son:

- Favorecer la retención del personal clave.
- Asegurar la continuidad gerencial.
- Posibilitar el desarrollo y la realización del personal

Mientras que Werther y Davis (2008) consideran los siguientes:

- Identificar las vertientes de desarrollo de una persona.
- Retener el talento clave en la empresa
- Aumentar la satisfacción de los empleados
- Satisfacer las necesidades actuales y futuras de la empresa.
- Además es probable que los empleados se fijen metas profesionales, se motiven y trabajen para obtenerlas. En consecuencia puede sentirse motivados para capacitarse progresar en su formación académica o técnica y en otras actividades.

Por su parte Kovasevic y Reynoso (2010) afirman que con el plan de carrera se busca mitigar las brechas de competencias detectadas por medio de la evaluación del desempeño en relación a conocimientos y habilidades del puesto actual o futuro.

b. Proceso de desarrollo de la carrera profesional

Alles (2007) considera que el proceso de la carrera profesional puede ser:

- Ascendente: es decir que la persona es promovida a una posición superior.
- Por enriquecimiento o expansión: la persona profundiza en su posición, sin ser promovida logra enriquecer su puesto con nuevas técnicas, metodologías, extendiendo el alcance de sus funciones y mejorando la calidad.
- Por desplazamiento lateral: asignación a otra posición que no implica mayor nivel en la jerarquía o en el salario.
- Descendente: que puede ser porque la persona baja de puesto para luego ascender o bien ocupe un puesto menor acorde a sus posibilidades.

En Tips para implementar un plan de carrera en su organización, citado por Werther y Davis (2008) se indica que la carrera profesional es un proceso continuo en el que el individuo determina sus metas laborales y visualiza como lograrlas. No obstante, aclaran que las carreras individuales y las necesidades empresariales o institucionales no van separadas por lo que las empresas deben brindar el apoyo necesario para planear la carrera y lograr con ello que ambos cumplan sus objetivos.

De esa cuenta Moreno (2009) plantea que lo primero en un plan de carrera es brindar inducción a los nuevos colaboradores, para orientarlos sobre cómo su trabajo contribuye al éxito de la organización y al beneficio social. Adicionalmente, el proceso de desarrollo de la carrera profesional debe considerar tanto las acciones que la organización debe realizar como las que debe tomar en cuenta el colaborador. Tal como se presenta en la siguiente tabla:

Tabla 1
Acciones a considerar para el desarrollo profesional

Desde la organización	Proporcionar a los colaboradores
<ul style="list-style-type: none"> • Centros de Evaluación. • Pruebas psicológicas para orientar los intereses y competencias. • Evaluaciones del desempeño. • Elaborar el plan de capacitación para desarrollar las competencias. • Proyecciones y ascensos • Planificación del reemplazo 	<ul style="list-style-type: none"> • Manuales con descripción de funciones que les permita tener claridad de las responsabilidades y alcances de su gestión. • Mapa de carrera para ver los posibles ascensos en función del organigrama • Sesiones sobre la planificación de carrera. Werther y Davis (2008) le denominan asesoría profesional, mediante la cual una persona proporciona a los empleados información sobre las familias de puestos, la descripción y requisitos de los mismos, disponibles en la organización.

Fuente: elaboración propia con base en Moreno (2009)

Robbins (2004) por su parte, asegura que hoy en día la planeación de la carrera está en manos de cada persona. Considera que es responsabilidad de individuo actualizarse en cuanto a sus habilidades, capacidades y conocimientos; y, prepararse para las tareas y oportunidades futuras. No obstante, reconoce que hay responsabilidades de la organización y del empleado para desarrollar una carrera. En el cuadro siguiente se muestra las responsabilidades que el autor propone tanto para la organización como para los trabajadores:

Tabla 2

Responsabilidades para desarrollar una carrera

Responsabilidad de la organización	Responsabilidad de los trabajadores
<ul style="list-style-type: none">• Comunicar claramente las metas y estrategias para el futuro.• Crear oportunidades de crecimiento.• Ofrecer ayuda económica como reembolso de colegiaturas para propiciar la actualización.• Dar tiempo a los empleados para aprender.	<ul style="list-style-type: none">• Conocer sus fuerzas y debilidades.• Cultivar su reputación.• Mantenerse actualizado• Equilibrar sus capacidades de especialista y generalista.• Documentar los logros personales.• Tener abiertas sus opciones. Nunca se está seguro de que una empresa, unidad o proyecto sea eliminada o concluya sus funciones.

Fuente: Robbins (2004, pág. 497-498)

c. Etapas del desarrollo de la carrera profesional

Dessler citado por Alles (2007), aclara que las etapas del desarrollo profesional son las siguientes:

- Etapa de establecimiento, es el núcleo de la vida laboral y abarca las subetapas de:
 - Prueba: en donde se determina si el campo elegido es el adecuado.
- Estabilización: se establecen metas ocupacionales firmes y se realiza el plan de carrera o determinación de la secuencia para alcanzar las metas.
 - Crisis a mitad de carrera: reevaluación de los progresos en relación a las metas originales y ambiciones.
- Etapa de Mantenimiento: donde se asegura un lugar en el mundo del trabajo
- Etapa de Retiro: se debe aceptar niveles reducidos de poder y responsabilidad. El retiro implica encontrar usos alternativos para el tiempo y el esfuerzo.

d. Tipos de carrera

De acuerdo con la forma en que se desarrolla la carrera Kovasevic y Reynoso (2010) consideran que existen diferentes tipos de carreras. Señalan que puede ser carrera vertical o natural aquella que se desarrolla de forma jerárquica y se refleja en ascensos dentro de una familia ocupacional. Carrera horizontal la que se realiza dentro de distintas familias

ocupacionales por medio de traslados, rotaciones internas, permutas, etc. Y, carrera en espiral la cual consideran como una mezcla de la carrera vertical y de la horizontal.

Para Alles (2007) la carrera de alguna manera está condicionada por la forma en que las empresas brindan la oportunidad de desarrollo profesional. En concordancia con lo anterior, clasifica los tipos de carrera en: carrera autodirigida cuando las organizaciones permiten a los trabajadores realizar acciones sobre su carrera por medio de la autopostulación. Y carrera abierta cuando las empresas abren todas las posiciones y los empleados se proponen para los puestos que desean.

Igualmente Alles (2006), refiere que las organizaciones necesitan contar con dos categorías de carrera: la gerencial, la cual señala la forma en que una persona puede realizar un camino ascendente hacia los niveles más altos de la organización. Es decir, se va preparando para ser un gerente o director. La carrera de especialista, la que se realiza por medio de la profundización de sus puestos de trabajo, sin que represente posiciones, jerárquicas sino más bien, constituirse en un experto. Aclara que las dos propuestas de carrera señalan a los empleados un camino a seguir y permiten un crecimiento ascendente o bien especializado en los puestos de trabajo. Ambos tipos de carrera se relacionan con la escala de remuneraciones de las organizaciones.

En ese sentido Werther y Davis (2008) consideran que, indistintamente de las tipologías, un plan de carrera cuenta con ventajas como: coordinar estrategias generales de la empresa con las necesidades del personal, desarrollar a los colaboradores con potencial de promoción, facilitar la ubicación internacional, sobre todo en instituciones multinacionales, disminuir la tasa de rotación porque se genera lealtad, arraigo y pertenencia hacia la empresa y satisfacción de las necesidades psicológicas de los trabajadores.

1.1.4. La evaluación del desempeño y el desarrollo de la carrera

Werther y Davis (2008) aseguran que la evaluación del desempeño es un proceso por el cual se valora la contribución del empleado para la organización y se justifica que permanezca dentro de ella. Si los resultados son inferiores se puede recurrir a una modalidad de corrección, y si son satisfactorios o superan las expectativas pueden ser alentados y estimulados. Un buen sistema de evaluación del desempeño ayuda a evaluar

diferentes procedimientos institucionales como el reclutamiento, la selección y la inducción; pero además puede ayudar a tomar decisiones sobre promociones, compensaciones, capacitaciones, separaciones y otras relacionadas con el capital humano en beneficio de su desarrollo profesional.

Igualmente Robbins y Judge (2013) afirman que la evaluación del desempeño cumple varios fines, por ejemplo: tomar decisiones como ascensos, transferencias e incluso despidos así como aumentos y otras recompensas; identificar necesidades de capacitación y desarrollo; advierte si las habilidades y facultades de la persona ya son inadecuadas y pueden remediarse; validan los procesos de selección y desarrollo, precisan los programas de capacitación; y, permiten retroalimentar a los trabajadores.

Alles (2006) señala que la evaluación del desempeño provee información sobre el grado de desarrollo de las personas y su adecuación al puesto que ocupa. Debe realizarse de forma periódica y combinarse con los objetivos que se persiguen e incluir la autoevaluación, la evaluación del jefe y la evaluación del jefe del jefe.

Por otro lado, Werther y Davis (2008) evidencian que de cualquier forma en que se vea la evaluación del desempeño es importante, porque permite conocer el valor agregado que cada trabajador brinda a la organización, asegura el logro de los objetivos y aporta a los resultados finales. Desde el punto de vista del desarrollo de la carrera profesional del trabajador le permite conocer hacia dónde va la empresa, identificar proyectos y oportunidades, facilita tomar decisiones sobre el plan de carrera, promociones y remuneraciones.

1.1.5. Beneficios e incentivos del desarrollo profesional

Desseler (2009) afirma que una vez que los empleados han cumplido con su trabajo esperan que se les pague. Las remuneraciones se refieren a las formas de retribución a los trabajadores derivadas del empleo. Pueden ser pagos monetarios directos como salarios, comisiones y bonos; o bien, pagos monetarios indirectos como prestaciones económicas como el seguro pagado por el empleador y las vacaciones. Igualmente Alles (2007) sostiene

que las remuneraciones se relacionan con el puesto que la persona desempeña o con otros elementos como puede ser el tipo de oficina asignada.

Por su lado Kovacevic y Reynoso (2010) hablan de compensaciones, e indican que las mismas se alinean en tres niveles de resultados con la evaluación del desempeño según la cultura y estrategia de la organización: el resultado individual, el resultado del equipo y el resultado de la empresa. De igual manera Balanza (s.f.) dice que una gestión de compensaciones exitosa integra el análisis del puesto en cuanto a la estructura organizacional, las responsabilidades del puesto y la evaluación del mismo; el análisis del desempeño mediante la evaluación del cumplimiento de los objetivos establecidos; y, el análisis de la persona en cuanto a las competencias con que cuenta, su desarrollo y potencial.

En todo caso, las remuneraciones y las compensaciones tienen relación con el desarrollo profesional y pueden ser consideradas como beneficios del mismo. En ese sentido, se habla de beneficios económicos y beneficios no económicos.

a. Beneficios económicos

Alles (2015) aclara que los beneficios económicos pueden tener otros significados más allá de lo material como ser una referencia de medición o valoración. No obstante, Alles (2007) hace referencia a que los beneficios financieros están vinculados con la remuneración, la cual se relaciona con: el rendimiento del personal, la visión y valores empresariales que respaldan su rendimiento. En ese sentido afirma que los dos factores que influyen más en el rendimiento y los resultados son el clima de la organización y sus prácticas de gestión, que incluyen la remuneración. Remunerar adecuadamente implica contar con políticas uniformes, sin pagos discrecionales, y que posibiliten a la empresa contar un margen de ganancia adecuado y con un clima interno apropiado. Por ello Alles 2015 aclara que las remuneraciones suponen un pago equitativo y el mantenimiento de una organización competitiva con relación al mercado.

Alles (2015, 2007) considera que las remuneraciones están relacionadas con el desempeño, con el análisis y descripción de puestos, valores y escalas de salarios. Por ello afirma que para medir la retribución dentro de un sistema es conveniente medir el desempeño por competencias, pero este parámetro no es suficiente y es necesario tomar en

cuenta factores como responsabilidad del puesto, salario que se paga en el mercado, requisitos del puesto. En Alles (2015) señala que los factores para evaluar remuneraciones son: capacidades requeridas para la posición, experiencia requerida, escasez y o abundancia de candidatos apropiados, remuneraciones para posiciones similares, condiciones laborales especiales y remuneraciones variables.

De igual manera la autora menciona diferentes tipos de remuneraciones: salarios a destajo o por producción, comisiones sobre ventas o cobranzas, bonos o incentivos a corto plazo de acuerdo con diferentes variables, salarios con una parte a riesgo, un porcentaje del salario se condiciona al logro de los objetivos, participación en las utilidades asociados a los resultados de la compañía y salarios adicionales.

Por su parte Werther y Davis (2008) especifican que los empleados aportan a las empresas por medio de su contribución física e intelectual a cambio de compensaciones. En ese sentido definen “la compensación es el conjunto de las gratificaciones y servicios que los empleados reciben a cambio de su labor” (p. 342) e incluye tanto los pagos de sueldos y salarios, participación de utilidades como incentivos que motivan al personal y establece un vínculo entre los costos laborales y la productividad.

Los autores mencionados consideran que una política apropiada de compensación implica tomar en cuenta los intereses de la organización en el largo plazo, las realidades del mercado de trabajo nacional e internacional y el principio de que el trabajo honrado debe proporcionar una vida digna. De ahí que los objetivos de la administración de compensaciones se encaminan a adquirir personal calificado, retener a los empleados actuales, alentar el desempeño adecuado, cumplir con las disposiciones legales, etc.

Por su parte Chiavenato (2007) hace mención de cómo las organizaciones cuentan con un sistema de premios o incentivos para estimular comportamientos determinados. Este sistema de premios incluye las prestaciones, que no abarcan solo los salarios, vacaciones y ascensos a otros puestos, sino también otros como la garantía de continuar en el puesto, transferencias a puestos laterales más desafiantes o a otros que lleven crecimiento y también otras formas de reconocimiento

De igual forma Werther y Davis (2008) agregan que hay fases para administrar compensaciones, las cuales son: el análisis y evaluación de puestos para determinar el valor relativo del puesto considerando responsabilidades, habilidades, esfuerzos y condiciones de trabajo; la jerarquización de puestos aplicando una escala de acuerdo con su importancia; graduación de puestos, es decir dar a cada puesto un grado o clasificación; comparación de factores como responsabilidad, capacitación, esfuerzo mental y/o físico y condiciones laborales.

b. Beneficios no económicos

Al igual que Chiavenato, para Alles (2015) es un error basar la dirección de recursos humanos únicamente en aspectos económicos, porque la relación entre empleador y empleado va más allá de un salario. En ese sentido habla de otros beneficios como:

- Tiempo extra de vacaciones
- Cobertura médica
- Seguros de vida
- Asistencia educacional
- Beneficios familiares

Otros autores como Desseler (2009) hablan de otros beneficios laborales como: reconocimiento del empleado, eventos especiales, comunicaciones impresas, viajes, rifas. Mientras que Masie, citado por Werther y Davis (2008) afirma que las organizaciones han comprendido que cada persona experimenta diferentes necesidades y requiere compensación diferente, dependiendo de la etapa de la vida en que se encuentre. Por ello, hace referencia a los incentivos laborales que constituyen estímulos no necesariamente financieros para lograr los objetivos.

Werther y Davis (2008) señalan que los incentivos laborales no financieros también llamados no monetarios, se utilizan para alentar esfuerzos adicionales y pueden mantener alta la moral del personal y reducir la tasa de rotación. Pueden ser programas de reconocimientos de méritos donde los empleados pueden recibir placas conmemorativas, objetos deportivos o decorativos, certificados, días especiales de vacaciones con goce de sueldo, cambios en el entorno laboral, cambios en el puesto, programas para cubrir gastos educativos para los

empleados o sus hijos en edad escolar. De igual forma pueden considerarse incentivos no financieros el incremento del nivel de responsabilidad, la autonomía y varias mejoras en la calidad de la vida laboral del empleado.

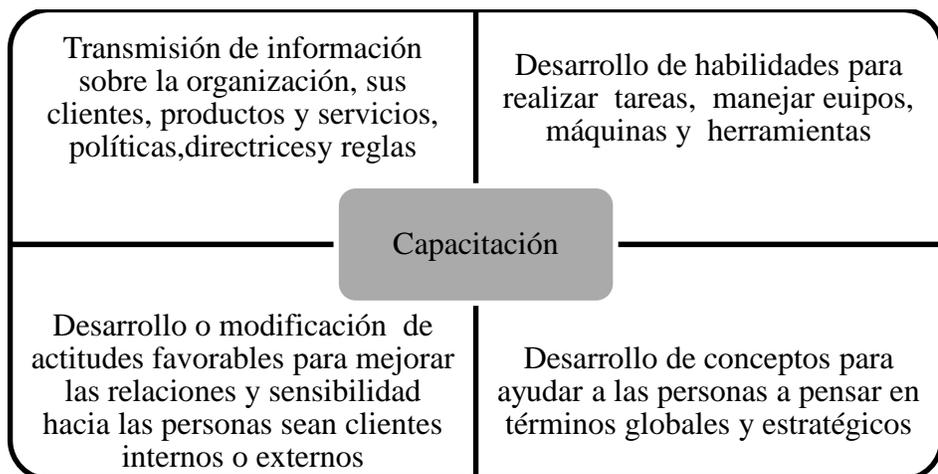
c. Capacitación y formación para el desarrollo profesional

Chiavenato (2007), define que la capacitación “es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos” (p 386). Señala que la capacitación involucra los conocimientos específicos vinculados al trabajo, las actitudes dentro de la organización y del desarrollo de habilidades y competencias. Chiavenato cita al National Industrial Conferencia Board de Estados Unidos para indicar que la finalidad de la capacitación es ayudar a los empleados a alcanzar los objetivos de la empresa y proporcionarles la posibilidad de adquirir el conocimiento, la práctica y la conducta que las organizaciones necesitan.

El mismo autor señala que la capacitación puede incluir cuatro formas de cambio de conducta:

Figura 1

Capacitación y cambios de conducta



Fuente: elaboración propia con base en Chiavenato (2007)

Adicionalmente Robbins y Judge (2013) consideran que las capacidades y conocimientos de los empleados se deterioran y pierden vigencia, por ello es importante para el desarrollo profesional invertir en procesos de capacitación formal. Estos procesos pueden incluir destrezas básicas, capacidades técnicas, habilidades de relaciones interpersonales, resolución de problemas y abarcar cursos avanzados. El autor incluso habla sobre la capacitación ética y valores que se realiza con el propósito de ayudar a los colaboradores a examinar los dilemas morales, estar atentos a los alcances éticos de su accionar y reafirmar las expectativas de la organización de que se conducirán moralmente.

Por otro lado, Chiavenato (2007) hace evidente que los objetivos de la capacitación son:

- Preparar a las personas para que puedan realizar de forma inmediata las tareas del puesto.
- Brindar oportunidades para el desarrollo profesional continuo tanto para el puesto actual como para otras funciones más complejas y elevadas.
- Cambiar la actitud de las personas para crear un clima laboral satisfactorio, motivarlas y hacerlas más receptivas a las nuevas tendencias.

Renckly citado por Alles (2015) considera que los procesos de formación en las empresas, son un beneficio para los trabajadores. De acuerdo con ello, Werther y Davis (2008) aseguran que los beneficios de la capacitación pueden prolongarse durante toda la vida y pueden ayudar en el desarrollo de la persona para cumplir con futuras responsabilidades y estar preparado para nuevas oportunidades. No obstante, los autores plantean diferencias entre la capacitación y el desarrollo. Este último consiste en educar a los ejecutivos de acuerdo con la visión y objetivos organizacionales e incluye programas integrales de formación.

En la tabla siguiente se detallan las diferencias que Werther y Davis hacen entre capacitación y desarrollo:

Tabla 3

Diferencias entre capacitación y desarrollo

	CAPACITACIÓN	DESARROLLO
Responde a	Cómo hacer.	Qué hacer, qué dirigir
Definición	Busca preparar al trabajador para que desempeñe sus funciones.	Educación que busca el crecimiento profesional
Objetivo	Integrar al personal al proceso productivo.	Acrecentar actitudes de una filosofía organizacional
Nivel	Trabajadores en general	Ejecutivos
Plazo	Corto plazo	Largo plazo
Tipo de educación	Perfeccionamiento técnico	Aprendizaje integral con miras al desempeño futuro.

Fuente: Werther y Davis (2008, pág. 253)

d. Formación en la empresa

Alles (2015) señala que al tratar el tema de formación en las empresas se habla de la forma de transmitir conocimientos, promover su aplicación práctica para lograr resultados y generar cambios. Por ello considera que la función de formación tiene un valor estratégico por lo que se debe trabajar para mejorar el presente así como para construir un futuro donde las personas estén formadas y preparadas para superarse continuamente. Existen diferentes métodos para el desarrollo de competencias e incrementar conocimiento de las personas. Estos pueden ser tanto dentro como fuera del trabajo.

La autora indica que los métodos para el desarrollo de personas dentro del trabajo están relacionados al conjunto de prácticas de formación que se realizan mientras las personas están desempeñando su rol, por ejemplo por medio de un consejo directo y oportuno, con el apoyo del propio jefe como entrenador. Por otro lado los métodos para el desarrollo de personas fuera del trabajo se realizan por medio de actividades de capacitación planteadas por la organización. Las mismas se pueden llevar a cabo tanto dentro de su ámbito geográfico como fuera de él. En este caso incluye a los cursos formales de capacitación brindados de forma interna pero fuera del puesto de trabajo, como por instituciones externas a la organización. Este último incluye carreras de grado, estudios de posgrado y especializaciones financiadas o cofinanciadas por la empresa en beneficio del trabajador.

e. Plan de formación

Alles (2015) asegura que el plan de formación incluye las actividades formativas integradas en planes con fines y propósitos definidos. Implica un conjunto de pasos y actividades estructuradas que permiten que el proceso formativo se relacione con los planes estratégicos de la organización. Este proceso comprende detectar las necesidades de formación relacionando la adecuación persona-puesto para plantear los conocimientos y competencias que se desea desarrollar. Luego se definen los objetivos, el método, la selección de instructores y se definen fechas, lugares, recursos, etc. Posteriormente se implementa y finalmente se evalúa los resultados.

De igual manera Chiavenato (2007) se refiere al programa de capacitación indicando que una vez establecido el diagnóstico de la capacitación es necesario preparar el proceso para realizarla. Para ello es necesario realizar un plan de capacitación, con los objetivos, módulos, cursos o programas que se atenderán, contenidos, métodos, recursos y personas que participarán tomando en cuenta no solo la cantidad sino también el tiempo disponible, el lugar, horario y la evaluación del proceso. El autor asegura que debe seleccionarse las técnicas y métodos que permitan optimizar el aprendizaje con el menor tiempo, esfuerzo y dinero. El proceso de evaluación debe ser evaluado para verificar si se han producido las modificaciones de conducta de los empleados y si se han logrado las metas planteadas.

f.. Continuidad en la formación académica y profesional

Chiavenato (2007) cita a Whiterhill para indicar que existe una diferencia entre capacitación y educación. La capacitación se orienta a preparar a la persona para el puesto, mientras que la educación busca preparar a la persona para el ambiente dentro o fuera del trabajo. Señala que se puede hablar de diferentes tipos de educación: social, política, profesional, etc. Como educación profesional considera aquella que busca preparar a la persona para la vida profesional. Este proceso se inicia con la formación para una determinada profesión en el mercado de trabajo. Con ella se pretende calificar a una persona para una futura profesión y prepararla para una segunda etapa vinculada al desarrollo profesional o perfeccionamiento de la persona para trabajar en una especialidad.

Como se mencionó anteriormente, Alles (2015) considera que para propiciar el desarrollo de las personas, puede recurrirse a la oferta de formación fuera del trabajo por medio de programas académicos a nivel de licenciatura y/o estudios de posgrado. Muchas organizaciones brindan apoyo como beneficio a sus colaboradores para realizar estudios tanto de grado como de posgrado, brindándoles algún tipo de financiamiento como puede ser el pago de los gastos de estudio ya sea total o parcialmente, por ejemplo compartiendo el pago a un 50% de los costos del programa de formación. También se pueden proporcionar ciertas facilidades adicionales para estudiar, como las denominadas “licencias sabáticas” con las que se permite un tiempo exclusivo para estudiar (comprendido entre 6 meses a un año) con goce de sueldo.

De igual forma Robbins (2004) indica que dentro del desarrollo de la carrera, las organizaciones tienen la responsabilidad de brindar a sus colaboradores tiempo laboral pagado para continuar con su proceso formativo, e incluso de regular las cargas de trabajo para que no sea un impedimento en la adquisición de nuevas habilidades, capacidades y conocimientos. Asimismo, indica que el trabajador tiene la responsabilidad de mantenerse actualizado adquiriendo conocimientos y habilidades que puedan transferirse hacia otras empresas. Este autor señala que los empleados deben manejar su carrera y pensar que aunque trabajen para una organización son personas con libre albedrío y que pueden actualizar sus capacidades y conocimientos.

g. Emprendimiento

El Viceministerio de Desarrollo de la Microempresa, Pequeña y Mediana Empresa (2015) define el emprendimiento como “una manera de pensar y actuar orientada hacia la creación de riqueza para aprovechar oportunidades presentes en el entorno, o para satisfacer las necesidades de ingresos personales generando valor a la economía y a la sociedad” (p.24). Por su parte Briasco (2014) precisa el término indicado que es “Iniciar una acción difícil o acometer y comenzar una obra, negocio o empeño” (p. 14) pero en todo caso supone detectar oportunidades con creatividad y resolución. Tamarez citado por la autora, afirma que emprender es inventar, transformar e innovar, requiere habilidades e interés por modificar una realidad hacia algo mejor.

Para llevar a cabo el emprendimiento se necesita de emprendedores. Ramírez (2009) puntualiza que los emprendedores son personas creativas, que estimulan la creación de unidades empresariales, impulsan y promueven empresas y tienen éxito en la gerencia y en los negocios. Mientras que Briasco (2014), detalla que los emprendedores asumen riesgos y tienen confianza de vencerlos. Tienen interés por la aventura, empeño por descubrir nuevos métodos y encontrar soluciones diferentes. Son creativos, creadores y resolutivos.

Para la Organización Internacional del trabajo, OIT citada por Briasco (2014) el emprendedor es una persona que tiene una idea de negocio percibida como oportunidad, que tiene motivación, impulso y habilidad para movilizar recursos a fin lograr nuevas ideas. Es una persona con capacidad de crear algo valioso dedicando tiempo y esfuerzo, asumiendo riesgos para obtener un buen resultado financiero y una satisfacción personal.

El Banco Internacional de Desarrollo, BID y el Fondo Multilateral de Inversiones, FOMIN citados por el Viceministerio de Desarrollo de la Microempresa, Pequeña y Mediana Empresa (2015) indican que las condiciones de emprendimiento pueden ser: por oportunidad y por necesidad.

Por necesidad: es el emprendimiento motivado por la falta de ingresos necesarios para la subsistencia o por el deseo de tener otros ingresos. Puede ser de dos tipos:

a. Subsistencia que son acciones empresariales para generar ingresos para vivir, sin un plan o visión de crecimiento. Se desarrolla en el mercado informal de la economía.

b. Tradicional acciones empresariales para generar ingresos que cuentan con una estructura organizacional. Usa el conocimiento técnico para producir excedentes que se pueden acumular. Se desarrolla en la economía informal y tradicional.

Por oportunidad: emprendimiento iniciado por personas motivadas porque identificaron una oportunidad en el mercado. Puede ser de dos tipos:

a. Dinámico: “son acciones empresariales con un alto potencial para crecer, usar el conocimiento, la gestión tecnológica y del talento, el potencial acceso a recursos de financiamiento/inversión y una estructura de gobierno corporativo que les permite generar una ventaja competitiva y diferenciación de productos y servicios” (p. 25).

b. Alto impacto. “Son acciones empresariales con capacidad de transformar y dinamizar las economías por medio de procesos sistemáticos de innovación y generación de empleo” (p. 25).

- Competencias emprendedoras

Briasco (2014) señala que para realizar emprendimientos se debe contar con una serie de capacidades conceptuales, procedimentales y personales vinculadas al saber hacer. De acuerdo con Espinoza, citado por Briasco las competencias necesarias para emprender son:

- Capacidad de transformar las ideas en actos.
- Habilidades para proponerse objetivos, planificar y gestionar proyectos con el fin de conseguir lo previsto.
- Elaborar nuevas ideas o buscar soluciones y llevarlas a la práctica.
- Tener una visión estratégica de los problemas que ayude a marcar y cumplir los fines previstos y a estar motivado para lograr el éxito deseable.

Por su parte Ramírez (2009, pág 21-22) indica que las capacidades emprendedoras se manifiestan por medio de:

- Creatividad
- Gusto por el trabajo
- Capacidad para la dirección
- Deseo de innovación
- Amor por la libertad
- Alto grado de responsabilidad.
- Deseo de éxito más que de ganancias.
- Capacidad para buscar solución a problemas
- Capacidad de negociación
- Solidaridad humana
- Capacidad de análisis y de crítica
- Inconformidad con lo rutinario
- Facilidad para simplificar acciones.
- Deseo de éxito más que de ganancias.
- Capacidad para buscar solución a problemas
- Capacidad de negociación
- Solidaridad humana.
- Sentido de la sociedad, de la política y de la historia

1.1.6. Actitudes profesionales

El Diccionario de Psicología de Océano Grupo Editorial define que “la actitud es la disposición de ánimo ante un objeto (material o de pensamiento) concreto, dictada sobre la conducta por la experiencia o los valores adquiridos” (p. 715). Desde un sentido psicossociológico está ligada a un rol personal desempeñado, sin reflexión previa como una constante de la personalidad. La misma fuente aclara que las actitudes pueden ser modificadas por medio del reforzamiento de conductas y de estímulos adecuados.

Robbins y Judge (2013) definen a las actitudes como enunciados de evaluación, que pueden ser favorables o desfavorables sobre personas, objetos o eventos. Las actitudes indican cómo se siente una persona con respecto a algo. Una actitud tiene tres componentes: el cognitivo, el afectivo y el de comportamiento. El cognitivo refleja la creencia del cómo son las cosas; el afectivo está relacionado con la parte emocional o sentimental que conduce hacia una manera de comportarse; y el de comportamiento se vincula con la intención de comportarse de una manera hacia algo o hacia alguien. Es importante considerar a las actitudes porque influyen en el comportamiento dentro de las organizaciones y el trabajo que se realiza.

Las actitudes profesionales comprenden aspectos relacionados con la satisfacción laboral y los factores que la influyen, así como la realización personal por medio del trabajo que le facilita a la persona hacer realidad sus metas y objetivos. A continuación se hace una breve descripción de los mismos.

a. Satisfacción laboral

Robbins y Judge (2013) explican que la satisfacción laboral describe un sentimiento positivo hacia el trabajo. Una persona satisfecha con su trabajo tiene actitudes positivas, mientras que si está insatisfecho manifiesta actitudes negativas. De igual manera, afirman que la satisfacción laboral no solo está influenciada por las condiciones de trabajo, sino también por la personalidad del trabajador. Quienes tienen autoestima y creen en su capacidad básica están más satisfechos con su puesto de trabajo, e incluso buscan puestos más desafiantes. Koys y Márquez citados por Bordas (2016) especifican que la satisfacción laboral se refiere a actitudes, a evaluaciones personales de las experiencias

organizacionales, se basa en micropercepciones del individuo influenciadas por el clima laboral.

Alles (2010) señala que la satisfacción laboral es un conjunto de sentimientos y emociones favorables o no, sobre cómo los empleados consideran su trabajo. Es una actitud afectiva y una sensación de agrado o desagrado. Está relacionada con el medio cultural y social y con la forma en que se percibe el trabajo. La mayor o menor satisfacción se relaciona directamente con el comportamiento de las personas en el trabajo. De acuerdo con ello, contar con una alta satisfacción laboral incrementa el compromiso y mejora el desempeño laboral, igualmente sucede con el involucramiento, el trabajo en equipo, la relación con los jefes y otros compañeros de trabajo.

Por otro lado Alles (2008) destaca dos comportamientos derivados de la satisfacción laboral: el involucramiento y el compromiso. Por involucramiento en el trabajo afirma que es el grado en que los trabajadores asumen sus tareas, invierten tiempo y energía en ellas, y consideran que el trabajo es parte central de su existencia. Como consecuencia son puntuales, se muestran dispuestos a trabajar más y se esfuerzan por alcanzar un alto grado de desempeño. Por compromiso indica que es el grado en que las personas se sienten identificadas con la organización y deseo de seguir participando activamente en ella. La misma autora señala que cuando las personas tienen una alta satisfacción laboral, mejoran los indicadores de gestión de los Recursos Humanos relacionados con rotación, ausentismo e impuntualidad.

- Factores que influyen la satisfacción laboral

Robbins y Judge (2013) indican que existen diferentes factores relacionados con la satisfacción laboral como pueden ser el gusto por la actividad que se realiza, las personas con las que se convive, la capacitación que se recibe, la independencia y control, la retroalimentación, el apoyo social y la interacción con los compañeros fuera del espacio laboral. El salario puede incidir en la satisfacción laboral, pero cuando el salario satisface las necesidades vitales y la persona alcanza un nivel confortable la relación entre salario y satisfacción laboral desaparece.

Los autores mencionados incluyen 21 factores que se relacionan con un trabajo satisfactorio (p. 89):

- Autonomía e independencia
- Prestaciones
- Oportunidades de avance profesional
- Oportunidades de desarrollo profesional.
- Remuneración/salario
- Comunicación entre empleados y gerencia
- Contribución del trabajo a las metas de negocios de la organización
- Sensación de seguridad en el ambiente laboral
- Flexibilidad para equilibrar la vida laboral y la vida personal
- Seguridad laboral
- Capacitación específica en el puesto
- Reconocimiento de la gerencia del desempeño del trabajador en el puesto
- Significatividad del trabajo
- Formación de redes
- Oportunidades para utilizar aptitudes/habilidades
- Compromiso de la organización con el desarrollo profesional
- Cultura corporativa general.
- Relación con los colegas
- Relación con el supervisor inmediato
- El trabajo en sí mismo
- La variedad de las actividades

b. Realización personal

Definición ABC (s.f), indica que la realización personal es un sentimiento de plenitud, es la sensación de ser una persona autónoma, independiente y capaz de afrontar nuevos retos. La persona que se siente realizada encuentra sentido a su día a día, valora el aprendizaje que ha adquirido a lo largo de la vida. La realización personal está íntimamente relacionada con el equilibrio entre la vida personal y la vida profesional.

De acuerdo con Maslow (1991) la autorrealización es una necesidad humana. Pese a que todas las necesidades (fisiológicas, de seguridad, de pertenencia, de autoestima, de amor) estén satisfechas, siempre puede surgir un nuevo descontento o inquietud a menos que se esté haciendo aquello para lo que la persona está capacitada. En consecuencia los seres humanos deben ser auténticos con ellos mismos. De allí nace la necesidad de

autorrealización la cual se refiere al deseo de la persona por la autosatisfacción, es decir la tendencia a hacer realidad lo que la persona es. Maslow, define la autorrealización como “el deseo de llegar a ser cada vez más lo que uno es, de acuerdo con su idiosincrasia, llegar a ser todo lo que uno es capaz de llegar a ser”, (pág. 32). En síntesis la realización personal se logra cuando la persona puede realizar con normalidad sus aspiraciones personales.

El autor aclara que la mayoría de personas normales están parcialmente satisfechas o insatisfechas en todas las necesidades al mismo tiempo. También aclara que no es necesario que una de las necesidades alcance un 100% de satisfacción para que surja otra necesidad, proceso que sucede gradualmente.

Por su parte Esquivias (2014) señala que la realización se vincula con el cumplimiento del objetivo personal, la plenitud de sus capacidades como ser vivo, es hacer reales las posibilidades que se tiene como ser humano. Tiene que ver con hallar el sentido de su existencia, de manera que su sistema emocional califique con satisfacción su vida.

Pimentel (s.f.) indica que hay que empezar por tener una misión clara por la que vivir para tener una fuerza interna que impulse y ayude a ser felices. Contar con una misión da sentido profundo a la vida y conciencia de ir a un lugar específico; ayuda a tomar las riendas de la vida con fuerza y compromiso con los valores para lograrla. Implica tener autoconocimiento para saber cómo funcionamos como personas y alinear las emociones y sentimientos lo que pensamos. De lo cual se deriva el autocontrol y el autoliderazgo para lograr retos y compromisos. Es importante analizar lo que nos mueve en la vida.

López, citado por Pimentel (s.f.) agrupa los principales motivos que impulsan a la acción en tres categorías:

- Extrínsecos: que vienen de fuera como el dinero, la fama o el reconocimiento.
- Intrínsecos: como el aprendizaje, el reto o placer que se obtiene con la acción.
- Trascendentes: cuyo origen está en el interior de las personas pero los destinatarios están afuera. Las acciones repercuten positivamente en los otros. Las personas que se mueven por motivos trascendentes tienen una forma más completa de entender la vida.

- **El trabajo como elemento de realización personal**

Esquivias (2014) explica que para la realización personal es preciso el trabajo, por medio del cual se hace realidad el para qué del ser humano. Por medio del trabajo se confronta y domina la naturaleza y la convierte en un lugar humano para vivir; se hacen realidad los sueños y metas que un individuo puede tener. El trabajo tiene una gran importancia en cómo la persona se considera a sí misma, tiene que ver con la satisfacción de las necesidades y el logro de las metas, en el modo en que se vive el día a día.

Según el autor, el trabajo construye a la persona y es la forma de hacer real la misma definición del hombre a nivel particular, como los logros de su vida y su satisfacción con ellos. El ser humano se realiza mejor con el trabajo con una finalidad de bien. Debe considerarse que el trabajo es un medio fundamental para la realización personal de acuerdo con los fines que se persiguen.

Álvarez citada por Gutiérrez (2013), habla de 10 factores en los que las empresas deben trabajar para incentivar la felicidad en sus trabajadores:

- **Motivación:** que surge del compromiso con los objetivos institucionales y considerarse como parte fundamental y estratégica de la empresa.
- **Liderazgo:** implica la selección, capacitación e incentivación de los jefes para que sean asertivos con los colaboradores.
- **Buen ambiente laboral y compañerismo:** se deben crear ambientes laborales fluidos sin problemas de antipatía. Donde se aplique la inteligencia emocional, se tenga autoconocimiento, autogestión, empatía y habilidades sociales necesarias para lograrlo.
- **Pasión y disfrute:** seleccionar personal apasionado y capacitado, lo cual facilitará un buen ambiente laboral.
- **Crecimiento y reconocimiento:** contar con programas de compensación y desarrollo específicos de acuerdo con las generaciones, que brinden oportunidades de aprender y desarrollarse de manera profesional y personal; y que además se reconozca el esfuerzo y trabajo.

- Sentido y huella: lograr la identificación de las personas con los objetivos institucionales por medio de actividades de integración, pláticas sobre metas y objetivos, dinámicas de superación y oportunidades de crecimiento así como hacerlas sentir valoradas.
- Sueldo y flexibilidad horaria: considerar que no solo el salario es una fuente de incentivos pueden aplicarse otros mecanismos como flexibilidad horaria.
- Crear entornos de optimismo y positivos: inculcar actitud positiva, alegre y optimista. Desde ese punto de vista es importante la forma de hablar, de solicitar de comunicar y de retroalimentar a los colaboradores para crear un ambiente positivo.

I.2 Licenciatura en Educación Inicial y Preprimaria

Según se especifica en el proyecto académico para la creación de las carreras de Profesorado y Licenciatura de Educación Inicial y Preprimaria, elaborado por el Departamento de Educación, de la Facultad de Humanidades, Universidad Rafael Landívar en el año 2003, las carreras nacen para dar respuestas a necesidades no atendidas en relación a profesionales especializados en la formación de niños comprendidos entre los 0 y los 6 años de edad. Etapa de la vida del ser humano que se considera de suma importancia porque en ella se definen las bases para un desarrollo físico, intelectual y socioafetivo.

El diseño curricular se basó en el mandato constitucional relacionado con el derecho y obligación de todos los habitantes del país de recibir educación inicial y preprimaria, no obstante se señala que no existen programas formales para preparar a personas especializadas en el nivel inicial, el cual es atendido por personas de la comunidad o maestros de primaria que no cuentan con la formación necesaria para atender a los niños de estas edades. Por ello tampoco se pueden desarrollar programas de calidad para ampliar la atención y el servicio hacia la primera infancia. En el caso del nivel preprimario es considerado solamente como la etapa preparatoria para el nivel primario, sin tomar en cuenta que en este periodo se afianza la personalidad del niño y se generan las estructuras mentales y físicas como base para la interrelación con el medio y la sociedad, se fortalece la seguridad y autoestima que son fundamentales para el posterior desarrollo de la persona humana.

De acuerdo con ello, se estableció la necesidad de contar con profesores formados desde la universidad, así como con licenciados en educación inicial y preprimaria que cuenten con mayores niveles de reflexión y maduración para atender a la educación inicial y preprimaria. Especialmente porque las experiencias educativas en estos niveles repercuten en el desarrollo de todas las potencialidades de la persona. En ese sentido la Reforma Educativa busca la atención del nivel infantil como prioridad reconociendo la importancia de este periodo para el desarrollo integral de los seres humanos. Todo lo cual demanda la formación de recurso humano altamente calificado y especializado en la atención de los niños y niñas en las primeras etapas de su vida.

Se consideró que al formar profesionales especializados en educación inicial y preprimaria, la Universidad Rafael Landívar estaría contribuyendo a posibilitar un mejor desarrollo de los niños traducido a incrementar la matrícula, el progreso y el mejor desempeño escolar.

1.2.1. Objetivos

a. Generales:

- Favorecer el desarrollo pleno del educador de la etapa inicial y preprimaria.
- Formar profesionales en Educación Inicial y Preprimaria, que atiendan de manera adecuada y desde sus condiciones profesionales, académicas e investigativas a la población infantil comprendida entre 0 y 6 años.
- Contribuir al desarrollo y mejoramiento de la calidad de los educadores que atenderán la Educación Inicial y Preprimaria del país, por medio de la formación de profesionales universitarios, especializados en la atención de niños de 0 a 6 años.

En el proyecto se encuentran algunas anotaciones para lograr dichos objetivos generales. Entre ellas se señala que pueden realizarse por medio de las siguientes acciones:

- Desarrollando (sic) estudios e investigaciones del desarrollo humano y de procesos educativos para desarrollar programas en el nivel de educación inicial y preprimario.

- Coadyuvando (sic) a que disminuyan los índices de fracaso escolar en los primeros grados de la escuela primaria, por medio de una mayor y mejor atención a la educación inicial y preprimaria a cargo de personal especializado.
- Contribuyendo (sic) al desarrollo de programas educativos que favorezcan el proceso de participación y autogestión en las comunidades educativas.

b. Específicos.

- Formar profesores y licenciados en Educación Inicial y Preprimaria, capacitados y comprometidos con una educación de calidad, equitativa y ajustada a las demandas del país y del contexto mundial.

Para lograr este objetivo, el proyecto menciona las siguientes acciones:

- Proporcionando (sic) a las maestras y maestros egresados del nivel medio una especialidad universitaria que les permita un ejercicio profesional dedicado a potenciar el desarrollo integral de los niños y niñas de 0 a 6 años, en distintas modalidades de atención.
- Formando (sic) profesionales que puedan desempeñarse en puestos de asesoría, coordinación o dirección de proyectos educativos y en el establecimiento de políticas educativas para el nivel.
- Promover la integración y participación de los profesionales universitarios como agentes innovadores en los procesos de desarrollo educativo.
- Propiciar la integración de temas relacionados con la educación de la niñez de 0 a 6 años.

1.2.2. Perfil de egreso

La formación de profesionales de la Educación constituye un objetivo, un reto, una exigencia y una necesidad en nuestro sistema educativo; ya se está gestando un cambio profundo como respuesta a los cambios generales que el nuevo milenio trae.

Se sabe que en toda reforma educativa el eje central de la misma es el educador si se pretende que dicho cambio sea profundo, ya que él será el protagonista de ese proceso de transformación. En este momento, en el caso particular de Guatemala, ese cambio profundo es necesario, y es urgente que se pueda responder a las necesidades educativas de las

nuevas generaciones, lo cual solo se logrará si se obtienen profesionales que respondan a esos cambios.

a. Perfil psicopedagógico del egresado de la Licenciatura

- Poseer un dominio de las competencias docentes y las destrezas requeridas para organizar el aprendizaje.
- Poseer las competencias y estrategias para analizar, interpretar situaciones y proponer soluciones y alternativas viables, eficaces y efectivas de mejoramiento del proceso educativo.
- Saber incorporar o construir nuevas estrategias que se adecuen a los ambientes en los cuales se desenvuelve la labor educativa en Guatemala.
- Tener la capacidad de recopilar y seleccionar información pertinente para su quehacer profesional.
- Estar preparado en el uso de métodos pedagógicos activos.
- Saber vincular los contenidos curriculares con la experiencia de vida y los efectivos intereses de los educandos.
- Tener una comprensión de los procesos de desarrollo de los niños y adolescentes.
- Tener conocimiento profundo sobre el desarrollo de los procesos de aprendizaje en el niño y el adolescente.
- Poseer la capacidad de reflexionar (metacognición) periódicamente sobre su propia práctica.
- Poseer la capacidad de generar respuestas eficaces y válidas a los múltiples y variados contextos, situaciones y demandas que enfrente en su que hacer profesional.
- Tener una sólida formación en valores y principios morales que pueda aplicar y transmitir en su labor profesional.
- Dominar en la teoría y en la práctica los procesos y estrategias de aprendizaje y de enseñanza.
- Conocer a profundidad las diferentes teorías y corrientes psicopedagógicas que existen.

- Tener la capacidad de planificar, organizar y diseñar programas de intervención pedagógica.
- Manifestar creatividad, pensamiento crítico, flexibilidad y apertura al cambio.

b. Perfil Profesional

- Poseerá un marco teórico-conceptual sobre los procesos de enseñanza-aprendizaje de la niñez de 0 a 6 años.
- Dominará distintas teorías psicopedagógicas, estrategias, técnicas y herramientas prácticas para favorecer el desarrollo integral de la población infantil a su cargo que para ser coherente con la propuesta pedagógica ignaciana deberá favorecer el proceso de personalización en la interrelación con el educando.
- Atenderá adecuadamente y de manera integral a niños y niñas de 0 a 6 años.
- Propiciará el sano y normal desarrollo de los niños y niñas preescolares por medio de programas de estimulación temprana y formación preprimaria,
- Detectará anormalidades en el desarrollo del preescolar, para prevenir posibles problemas de aprendizaje (niños con necesidades educativas especiales).
- Apoyará la labor de los padres de familia en su misión de ser formadores.
- Dominará diversos procesos de evaluación del aprendizaje entre ellos: diagnóstica, sumativa y formativa, tomando en consideración que la evaluación debe ser de acuerdo a diferentes etapas y áreas de la niñez de 0 a 6 años.
- Adaptará conocimientos y experiencias a su labor como educador a las condiciones socioeconómicas, culturales, y psicopedagógicas del grupo para el que trabaja.
- Poseerá la capacidad de liderazgo para promover acciones en el marco del desarrollo social, económico, intelectual y cultural dirigidas a la población infantil de 0 a 6 años.
- Gestionará proyectos investigativos, curriculares y metodológicos que fortalezcan propuestas de integración.

1.2.3. Malla curricular Licenciatura en Educación Inicial y Preprimaria

Tabla 4

Malla curricular de la Licenciatura en Educación Inicial y Preprimaria

CUARTO AÑO		
SÉPTIMO CICLO		Prerrequisitos
Diseño y validación de materiales educativos	(4 créditos)	
Gestión y Administración Educativa	(4 créditos)	
Investigación cualitativa (Educación)	(3 créditos)	
Necesidades especiales de la niñez en el nivel inicial y preprimaria	(3 créditos)	
Inglés 5	(0 créditos)	
SÉPTIMO INTERCICLO		
Desarrollo y Arte Infantil	(3 créditos)	
Ética Social (Educación)	(2 créditos)	Ética General (Educación)
Técnicas de atención para el niño con necesidades educativas especiales	(4 créditos)	Necesidades especiales de la niñez en el nivel inicial y preprimaria
OCTAVO CICLO		
Estadística inferencial (Educación)	(4 créditos)	
Modelos curriculares en educación infantil	(4 créditos)	
Reforma educativa en la educación inicial y preprimaria	(3 créditos)	
Tecnología educativa (educación)	(4 créditos)	
Inglés 6	(0 créditos)	
QUINTO AÑO		
NOVENO CICLO		
Diseño de programas y proyectos de educación	(4 créditos)	
Electivo I	(4 créditos)	
Filosofía de la Educación	(4 créditos)	
Políticas educativas de la educación inicial y preprimaria	(4 créditos)	
NOVENO INTERCICLO		
Electivo II	(4 créditos)	
Sociedad democrática y ciudadanía (Educación)	(2 créditos)	Ética General (Educación)
Sociedad incluyente y Economía (Educación)	(2 créditos)	Ética General (Educación)
Sociedad sustentable y medio ambiente	(2 créditos)	Ética General (Educación)
DECIMO CICLO		
Electivo III	(4 créditos)	
Ética profesional (Educación)	(2 créditos)	
Práctica Profesional	(5 créditos)	Diseño de programas y proyectos de educación inicial y preprimaria. Gestión y Administración Educativa

A lo largo de la teoría expuesta, se puede observar que el desarrollo profesional de las personas se relaciona con el plan de carrera dentro de una profesión. El plan de carrera puede ser establecido por las instituciones o empresas, para lograr los objetivos organizacionales, mediante la asignación de funciones y responsabilidades mayores a los colaboradores que integran los equipos de trabajo. Pero, también puede darse por el interés individual de las personas para lograr metas y alcanzar mejores niveles de desempeño. Para ello es importante contar con las competencias necesarias que les permitan desempeñarse exitosamente en los puestos asignados y buscar desarrollarse, lograr satisfacción laboral y favorecer la realización personal.

El desarrollo profesional inicia desde que los egresados de los programas académicos de educación superior, logran integrarse al mercado laboral en su área de especialidad, para luego contar con la posibilidad crecer vertical u horizontalmente, alcanzando diferentes tipos de beneficios, ya sea económicos o no, continuar su proceso de formación profesional y/o académico, o bien ser capaces de crear sus propias oportunidades por medio del emprendimiento empresarial o social. En todo caso la formación recibida en las universidades, debe favorecer que los egresados cuenten con las posibilidades de alcanzar el desarrollo profesional, así como mejores oportunidades y condiciones de vida.

II Planteamiento del problema

En la actualidad diferentes universidades se interesan en realizar evaluaciones sobre los programas académicos que desarrollan, motivadas por medir de alguna manera la calidad del servicio formativo que brindan. Algunas instituciones superiores se someten a procesos de acreditación por entidades internacionales especializadas para certificar el trabajo que realizan. Otras en cambio, hacen esfuerzos por autoevaluar su trabajo así como por conocer si los estudiantes actuales y/o egresados se encuentran satisfechos con los servicios recibidos.

Medir la satisfacción de los usuarios de un programa se considera como un indicador que aporta valiosa información sobre la calidad del servicio que se presta. Por ello muchas universidades realizan estudios encaminados a conocer ese nivel de satisfacción, no solo para los aspectos académicos relacionados con la metodología, el plan de estudios, el trabajo docente, la infraestructura, equipo, etc., sino también para conocer el impacto que las carreras profesionales tienen dentro del mercado laboral como campo de oportunidad para el desarrollo profesional de los egresados. Estudios de esta naturaleza permiten realizar propuestas de mejora continua para responder a las expectativas estudiantiles así como de los posibles empleadores propiciando de esa manera la oportunidad de brindar mejores oportunidades en el desarrollo profesional y personal de los egresados.

La Universidad Rafael Landívar no es ajena a los procesos de acreditación. De acuerdo con la coordinadora de Procesos de evaluación del Departamento de Mejora Continua, L. Cifuentes (comunicación personal 09 de febrero, 2017), a la fecha, diecinueve de sus programas se encuentran acreditados por agencias de reconocido prestigio. No obstante también existen programas que no han sido acreditados y que se hace necesario evaluar para retroalimentar y mejorar. Uno de los programas que se desarrolla por el Departamento de Educación y que no ha sido acreditado, es la licenciatura de Educación Inicial y Preprimaria. Dicho programa plantea como objetivos generales formar profesionales que atiendan adecuadamente a la población infantil comprendida entre 0 y 6 años; así como contribuir al desarrollo y mejoramiento de la calidad de los educadores que atienden este nivel por medio de la formación de profesionales universitarios

especializados. Esta licenciatura es una oportunidad para formar personas especializadas en educación de la primera infancia y constituye uno de los pocos programas que en Guatemala brindan oportunidades de profesionalización a profesores del nivel. Por ello se considera importante responder a la pregunta: ¿cuál es el nivel de satisfacción en el desarrollo profesional que tienen las egresadas de la licenciatura en Educación Inicial y Preprimaria en relación al aporte de la carrera?

2.1. Objetivos

2.1.1. Objetivo general:

Determinar el nivel de satisfacción en el desarrollo profesional que tienen las egresadas de la licenciatura en Educación Inicial y Preprimaria.

2.1.2. Objetivos específicos:

- Establecer la empleabilidad de las egresadas en el área de especialización.
- Describir el nivel de satisfacción en los beneficios profesionales adquiridos en el desarrollo profesional.
- Determinar las actitudes profesionales de las egresadas en el ejercicio profesional.
- Proponer áreas de mejora de la carrera de acuerdo con los resultados obtenidos.

2.2. Variables de estudio

- Nivel de satisfacción
- Desarrollo profesional

2.2.1. Definición de las variables

2.2.1.1 Definición conceptual

Nivel

En el diccionario de la Real Academia Española, RAE (2014) “nivel es la medida de una cantidad en referencia a una escala determinada”.

Satisfacción.

De acuerdo con el Diccionario de Psicología, (2002) “satisfacción es el estado del organismo cuando las tendencias motivantes que predominan corrientemente han llegado a la meta o a la obtención de ese estado”. (p.920)

Desarrollo profesional

Según Werther y Davis (2008) “El desarrollo profesional es fruto de la planeación de la carrera y comprende los aspectos que una persona enriquece o mejora con vista a lograr objetivos dentro de la organización. El desarrollo profesional se inicia en cada persona por su disposición a lograr metas y por la aceptación de las responsabilidades que ello conlleva”. (P. 291).

2.2.1.2 Definición Operacional

- Nivel de satisfacción es la medida alcanzada para determinar el alcance de la meta en relación a los indicadores del desarrollo Profesional.
- El desarrollo profesional comprende los logros que las estudiantes han alcanzado luego de egresar del programa de licenciatura en Educación Inicial y Preprimaria de acuerdo con los siguientes indicadores:

1. Empleabilidad

Para este estudio se entenderá como la incorporación y permanencia dentro del campo de trabajo laboral de la especialidad.

2. Beneficios profesionales

Oportunidades que han tenido las egresadas de alcanzar un mejor desarrollo y crecimiento laboral dentro de la especialidad alcanzado por medio de:

- Promoción laboral
- Incentivos laborales
- Nivel de influencia institucional
- Continuidad en su formación
- Emprendimiento

3. Actitudes profesionales se entenderá como la disposición laboral y personal ante el desarrollo profesional medido por medio de la satisfacción laboral y la realización personal proporcionados por la especialidad.

2.3. Alcances y límites

El alcance del estudio está orientado a considerar el nivel de satisfacción de las egresadas del programa de licenciatura en Educación Inicial y preprimaria de los años 2010 a 2016 en relación al desarrollo profesional logrado con el grado académico. Se tomó en cuenta estudiantes egresadas del Campus Central en Guatemala. En este estudio no se tomó en cuenta la opinión de los empleadores ni de los profesores. Dado que la muestra fue no probabilista, los resultados no son generalizables a otra población, pero el trabajo puede ser útil como punto de referencia para realizar estudios con egresados.

2.4. Aporte

El estudio permitió evaluar el impacto que la carrera tiene en las áreas de oportunidad para las egresadas del programa y evaluar si es necesario realizar una retroalimentación al mismo o proponer cambios que beneficien el proceso formativo de las estudiantes egresadas.

Otro aporte es realizar un vínculo entre la formación académica y el campo laboral por medio de la expresión del nivel de satisfacción que las estudiantes egresadas manifiesten. Desde ese punto de vista, el mismo puede conducir a realizar estudios posteriores relacionados con el programa, su diseño y desarrollo curricular en beneficio de futuras generaciones de profesionales así como para atraer a más estudiantes al programa que al especializarse permitan atender de mejor forma la población de la primera infancia.

Dado que en Guatemala existen pocos estudios relacionados con la satisfacción de egresados de un programa académicos y su desarrollo profesional, puede servir de referente para evaluar otros programas formativos y su efectividad en el mundo laboral.

III Método

3.1. Sujetos

Para esta investigación se utilizó una muestra no probabilística por conveniencia de 31 estudiantes del Campus Central de 66 graduadas de la licenciatura en Educación Inicial y Preprimaria en los años comprendidos entre 2010 y 2016. Los contactos se obtuvieron de la base de datos de estudiantes graduados del Sistema de Facultades de la Universidad Rafael Landívar. Se les contactó por vía telefónica y/o correo electrónico para motivarles a enviar su respuesta vía electrónica. Se tomaron en cuenta a las 31 personas que respondieron.

Tabla 5

Datos de los sujetos

Variable	Ítem	Total
Año de graduación	2010	
	2011	
	2012	
	2014	
	2015	
	2016	
Género	Masculino	
	Femenino	
Lugar de trabajo	En educación dentro de la especialidad de EIPP	
	En educación, pero no en la especialidad de EIPP	
	Trabaja pero no en educación.	
	No está trabajando	
Tipo de institución donde trabaja	Pública	
	Privada	

3.2. Instrumento

Para obtener la información se diseñó un instrumento tipo escala de Likert. La primera parte llevó un encabezado para recolectar información sobre género, campus, años de graduación. Luego se colocaron los ítems relacionados con los indicadores de las variables: empleabilidad, beneficios y actitudes profesionales. Se usó una escala de muy satisfecho, satisfecho, insatisfecho y muy insatisfecho.

El instrumento se validó de forma técnica por juicio de expertos, para lo cual se seleccionaron profesionales con el dominio en el diseño de instrumentos de investigación y del tema. Posteriormente se aplicó una prueba piloto a dos o tres personas con características similares a la muestra seleccionada.

Tabla 6

Relación: variables, indicadores e ítems

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM RELACIONADO
Desarrollo profesional	Empleabilidad Para este estudio se entenderá como la incorporación y permanencia dentro del campo de trabajo laboral de la especialidad.	Incorporación laboral	a. 4. Lugar donde trabaja. a. 5. Tipo de institución donde trabaja. b. 1 Oportunidades laborales que le ha brindado la licenciatura. b. 2 Facilidad para emplearse en su campo de especialidad. b.3. Estabilidad laboral que le ha brindado la carrera.
	Beneficios Se comprenderá como las oportunidades que han tenido las egresadas de alcanzar un mejor desarrollo y crecimiento laboral dentro de la especialidad alcanzado por medio de:	Promoción laboral	b.4. Mejora en sus situación laboral a partir de contar con la especialidad. b.5. Oportunidad de participar en nuevas atribuciones y nuevos proyectos. b. 6. Promociones a puestos superiores en el organigrama. b.7. Promociones a posiciones horizontales más desafiantes. b.8 Reconocimiento como experto en la especialización.
		Incentivos laborales	b.9. Reconocimientos a su labor como especialista. b. 10 Mejoras en su salario. b. 11 Recibo de bonos especiales. b.12 Oportunidad de ingresos adicionales.
		Influencia institucional	b.13 Su opinión es tomada en cuenta como especialista. b. 14 Relación más estrecha con los tomadores de decisiones. b. 15 Influencia/liderazgo con sus compañeros de trabajo.
		Continuidad formativa	b.16 Oportunidad de participación en procesos de capacitación institucional como cursos o talleres. b. 17 Oportunidad de participación en diplomados de la especialidad, propiciados por la institución. b. 18 Participar en procesos de capacitación en otros países. b. 19 Continuidad en su formación profesional por medio de especializaciones, maestrías presenciales o virtuales.
		Emprendimiento	b. 20 Oportunidad de trabajar consultorías de forma independiente. b. 21 Oportunidad para emprender una empresa u organización social.
	Actitudes profesionales Disposición laboral y personal de las personas ante el desarrollo profesional expresado por medio de:	Satisfacción laboral	b.22 Satisfacción con el trabajo que realiza. b. 23 Gusto por la actividad que realiza. b. 24 Compromiso con la labor que realiza. b. 25 Involucramiento/inclusión para asumir sus tareas e invertir tiempo y energía en su trabajo.
		Realización personal	b.26 Autonomía con la labor que se realiza. b.27 Capacidad de afrontar los retos que plantea la especialidad. b. 28 Cumplimiento del objetivo planteado al estudiar la licenciatura en Educación Inicial y Preprimaria. b.29 Satisfacción personal por el trabajo que se realiza.
Campus universitario	Ubicación de geográfica de estudiantes por sede de estudio de la Universidad Rafael Landívar	Estudiantes egresadas del Campus Central de la Universidad Rafael Landívar	a. 1 Lugar de egreso.

3.3. Procedimiento

- Se diseñó el instrumento a aplicar.
- Se validó el instrumento.

La validación del instrumento fue tanto metodológica como de contenido. La validación metodológica se realizó por medio de la revisión que hizo el Mgtr. Alejandro Mena, Coordinador de Titulación e Investigación Formativa del Departamento de Psicología y el Padre Pedro Morales, S.J. ambos profesionales expertos en investigación que colaboran en la Universidad Rafael Landívar. Los dos profesionales consideraron que el instrumento era válido al ajustarse a lo que se pretendía investigar. Uno de los expertos recomendó mantener en todo momento el tratamiento impersonal.

La validación de contenido se llevó a cabo por medio de la consulta al Mgtr. Juan Pablo Fajardo, Coordinador de la maestría en Gestión para el desarrollo del Talento Humano, quien recomendó que en el ítem 25 se omitiera la palabra involucramiento pues podría dar lugar a confusión. Se determinó completar el ítem agregando la palabra inclusión. De igual manera sugirió que en los ítems del 22 al 28 se aclarara la relación de la pregunta con la especialidad.

- Se hizo una prueba piloto.
Para la prueba piloto se solicitó a 4 egresados de la carrera con características similares a los de la muestra, pero que por estar en trámites de su graduación no constituyen parte de la misma. Se solicitó que respondieran la escala e hicieran observaciones sobre la misma. Los cuatro sujetos indicaron que el instrumento se entendía, les gustaba aunque se repetía mucho la palabra especialidad, las palabras eran comprensibles, no tuvieron dificultad en responder y que lo consideraban un instrumento útil.
- Se solicitó autorización a las autoridades de la Facultad de Humanidades para aplicar el instrumento diseñado.
- Se seleccionó la muestra y aplicará el instrumento vía correo electrónico.
- Se tabularon y analizarán los datos.
- Se discutieron los resultados.
- Se elaboró el informe final que incluye las conclusiones y recomendaciones

3.4. Tipo de investigación, diseño y metodología estadística

El trabajo de investigación es un diseño no experimental, transversal de tipo descriptivo. Hernández, Fernández y Baptista (2010) refieren que un estudio descriptivo se relaciona con describir las características de un grupo de personas o de cualquier fenómeno que se analice. De igual manera indican que una investigación es no experimental porque no se manipulan las variables de manera deliberada; y transversal porque se recopilarán los datos en un solo momento.

Para el análisis estadístico se utilizaron medidas de tendencia central y desviación estándar. Se hizo uso del programa Excel para realizar los cálculos necesarios y estimar el nivel de satisfacción sobre el desarrollo profesional alcanzado por las egresadas de la licenciatura en Educación Inicial y Preprimaria.

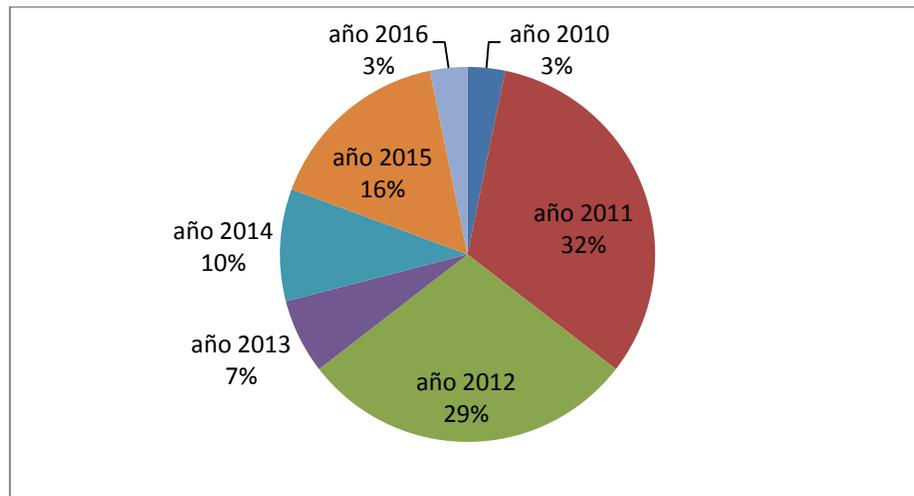
IV Presentación y análisis de resultados

En este apartado se presentan los resultados y análisis de los datos obtenidos en el trabajo de campo de la presente investigación. Inicialmente se planteó determinar el nivel de satisfacción en el desarrollo profesional que tienen las egresadas de la licenciatura en Educación Inicial y Preprimaria. Los datos se obtuvieron por medio de un formulario electrónico. Como primer paso se obtuvo la base de datos del Sistema de Facultades con información de las 66 egresadas del Campus Central de la Universidad Rafael Landívar. Se estableció comunicación telefónica y se recogió la respuesta de 31 personas de los diferentes años de graduación comprendidos entre 2010 y 2016. En dicha comunicación se les explicó el objetivo de la investigación y se envió un correo electrónico con el enlace para tener acceso a la encuesta. Los resultados obtenidos se trasladaron al programa Excel para su tratamiento estadístico a partir de la escala establecida en donde 1 es insatisfecho, 2 poco satisfecho, 3 satisfecho y 4 muy satisfecho.

4.1. Año de graduación

Gráfica 1

Año de graduación



Fuente: elaboración propia.

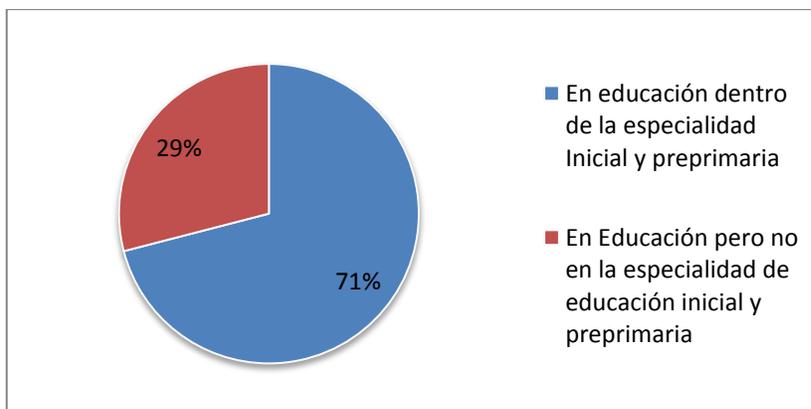
En la gráfica anterior se evidencia que la cohorte más localizada fue la correspondiente al año 2011, y en segundo término 2012. Las cohortes del 2013 al 2016 aportaron relativamente poco, al igual que la del 2010.

4.2 Empleabilidad

La dimensión de empleabilidad está relacionada con la oportunidad de incorporación y permanencia de una persona a una especialidad laboral. En esta sección se presentan las respuestas obtenidas de la muestra que representa a la población.

Gráfica 2

Lugar de trabajo

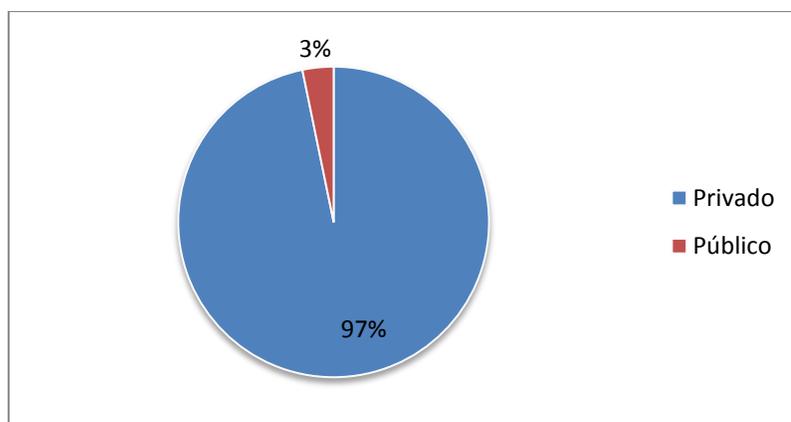


Fuente: elaboración propia

En relación al lugar de trabajo se observa que el total de las egresadas se han incorporado al ámbito laboral y se ubican dentro del campo de la educación. No se obtuvo respuestas de personas que estén trabajando en otro campo que no sea educación o que no estén trabajando.

Gráfica 3

Sector donde trabaja



Fuente: elaboración propia

En la gráfica anterior se observa que casi la totalidad labora en el sector privado.

Tabla 7

Incorporación laboral		
Ítem	Media X	Desviación estándar
1. Oportunidades laborales que le ha brindado la licenciatura.	2.87	1.02
2. Facilidad para emplearse en su campo de especialidad.	2.87	1.02
3. Estabilidad laboral que le ha brindado la carrera.	3.29	0.74
Promedio Total	3.01	0.93

Fuente: elaboración propia

En relación al indicador sobre incorporación laboral la media es de 3.01, lo que en la escala corresponde a satisfecho. La desviación estándar es de 0.93, lo que indica poca dispersión en las opiniones. Dentro de este indicador destaca el ítem sobre estabilidad laboral cuya media es de 3.29 que en la escala refleja satisfacción y la dispersión de 0.74 indica baja dispersión en los datos.

4.3. Beneficios profesionales

Esta dimensión comprende las oportunidades que las egresadas de la licenciatura han tenido para alcanzar un mejor desarrollo y crecimiento laboral. Comprende los indicadores siguientes: promoción laboral, incentivos laborales, influencia institucional, continuidad formativa y emprendimiento.

Tabla 8

Promoción laboral		
Ítem	Media X	Desviación estándar
4. Mejora en su situación laboral a partir de contar con la especialidad.	3.10	1.01
5. Oportunidad de participar en nuevas atribuciones y nuevos proyectos.	2.94	1
6. Promociones a puestos superiores en el organigrama.	2.74	1.06
7. Promociones a posiciones horizontales más desafiantes.	2.90	0.98
8. Reconocimiento como experto en la especialización.	3.16	0.9
Promedio total	2.97	0.99

Fuente: elaboración propia

En cuanto a la promoción laboral, la media es de 2.97 que en la escala significa que están satisfechas, la desviación en este caso es de 0.99, lo cual evidencia que la mayoría de las graduadas en este indicador opinaron estar satisfechas.

Tabla 9
Incentivos laborales

Ítem	Media X	Desviación estándar
9. Reconocimientos a su labor como especialista.	3.03	0.91
10. Mejoras en su salario.	2.74	0.93
11 Recibo de bonos especiales.	2.23	1.12
12 Oportunidad de ingresos adicionales.	2.84	1.13
Promedio total	2.71	1.02

Fuente: elaboración propia

En relación a incentivos laborales la media es de 2.71, lo que indica que están satisfechas, para este caso la desviación es de 1.02, lo que demuestra una dispersión regular de los datos. Se evidencia que el factor que menor satisfacción refleja es el recibir bonos especiales (2.23), aunque la desviación estándar indica cierta variabilidad en los datos lo que es importante tomar en cuenta.

Tabla 10

Influencia institucional		
Ítem	Media X	Desviación estándar
13 Su opinión es tomada en cuenta como especialista.	3.23	0.8
14 Relación más estrecha con los tomadores de decisiones	2.97	1.05
15 Influencia/liderazgo con sus compañeros de trabajo.	3.35	0.8
Promedio total	3.18	0.88

Fuente: elaboración propia

Las egresadas manifiestan estar satisfechas con la influencia institucional que poseen a partir de contar con la especialidad pues su opinión es tomada en cuenta y tienen

influencia y liderazgo con sus compañeras de trabajo ya que la media es de 3.18, y la desviación de 0.88 evidencia aceptable dispersión en las opiniones.

Tabla 11

Continuidad formativa		
Ítem	Media X	Desviación estándar
16 Oportunidad de participación en procesos de capacitación institucional como cursos o talleres.	3.13	0.96
17 Oportunidad de participación en diplomados de la especialidad, propiciados por la institución.	2.97	0.98
18 Participar en procesos de capacitación en otros países.	2.10	1.25
19 Continuidad en su formación profesional por medio de especializaciones, maestrías presenciales o virtuales.	2.74	1
Promedio total	2.74	1.05

Fuente: elaboración propia

En el indicador continuidad formativa, la mayoría concuerda con estar satisfechas ya que la media es de 2.74 y la desviación de 1.05 indica que esta media es representativa. Manifiestan poca satisfacción en el ítem que hace referencia a la capacitación en el extranjero donde la media es de 2.10 pero la desviación es de 1.25 lo cual indica que esta opinión no es generalizada. En los ítems relacionados con oportunidad de participar en procesos formativos institucionales y continuidad con formación profesional, la mayoría afirma estar satisfechas, la desviación estándar menor a 1 en este caso indica poca dispersión en los datos.

Tabla 12

Emprendimiento		
Ítem	Media X	Desviación estándar
20 Oportunidad de trabajar en consultorías de forma independiente.	2.32	1.11
21 Oportunidad para emprender una empresa u organización social.	2.13	1.06
Promedio total	2.23	1.09

Fuente: elaboración propia

En relación al indicador sobre el emprendimiento, la mayoría coincide en estar poco satisfechas (2.23), la desviación estándar de 1.09 indica una dispersión regular en los datos.

Tabla 13
Beneficios laborales
Total de la dimensión

Media X	2.81
Desviación estándar	1.06

Fuente: elaboración propia

Se observa que la dimensión sobre beneficios profesionales las egresadas manifiestan estar satisfechas de acuerdo con el valor de la escala. En este caso la media indica 2.81 con una desviación de 1.06, la cual se puede considerar normal en esta investigación dado que se encuentra en el rango de desviaciones obtenidas en otros indicadores.

4.4 Actitudes profesionales

Las actitudes profesionales implican la disposición laboral y personal de las personas ante el desarrollo profesional y se expresa por medio de la satisfacción laboral y la realización personal. A continuación se presentan los resultados obtenidos:

Tabla 14

Satisfacción laboral		
Ítem	Media X	Desviación estándar
22 Satisfacción con el trabajo que realiza.	3.29	0.86
23 Gusto por la actividad que realiza.	3.55	0.72
24 Compromiso con la labor que realiza.	3.61	0.72
25 Involucramiento/inclusión para asumir sus tareas e invertir tiempo y energía en su trabajo.	3.39	0.8
Promedio total	3.46	0.78

Fuente: elaboración propia

Se observa que las encuestadas manifiestan estar satisfechas en las actitudes profesionales asumidas en la labor que realizan dentro de la especialidad, pues la media es de 3.46 lo cual se confirma con la desviación estándar que indica poca desviación con un 0.78. En relación a los ítems relacionados con el gusto por la actividad que realizan la media de 3.55 indica que están muy satisfechas, al igual que el compromiso con que realizan su labor cuya media es de 3.61. En ambos casos la dispersión estándar de los datos es baja pues se marca con un 0.72.

Tabla 15
Realización personal

Ítem	Media X	Desviación estándar
26 Autonomía con la labor que se realiza.	3.19	0.87
27 Capacidad de afrontar los retos que plantea la especialidad.	3.52	0.63
28 Cumplimiento del objetivo planteado al estudiar la licenciatura en Educación Inicial y Preprimaria.	3.13	0.92
29 Satisfacción personal por el trabajo que se realiza.	3.26	0.86
Promedio total	3.28	0.82

Fuente: elaboración propia

En el indicador sobre realización personal se manifiesta que las egresadas están satisfechas ya que se observa una media de 3.28 con 0.82 de desviación estándar que indica una baja dispersión de los datos. En este indicador las egresadas señalan estar muy satisfechas con la capacidad que tienen para afrontar los retos que plantea la especialidad según como lo especifica la media de 3.52 y la poca dispersión de los datos que se muestra en la desviación estándar de 0.63.

Tabla 16
Actitudes profesionales
Total de la dimensión

Media	3.37
Desviación estándar	0.81

Fuente: elaboración propia.

La media de 3.37 de la dimensión sobre actitudes profesionales evidencia que las egresadas de la licenciatura en Educación Inicial y Preprimaria se encuentran satisfechas según la escala propuesta y de acuerdo con la desviación estándar los datos están poco dispersos lo cual confirma que la media es representativa.

4.5. Satisfacción en el desarrollo profesional

De acuerdo con el objetivo general encaminado a determinar el nivel de satisfacción en el desarrollo profesional que tienen las egresadas de la licenciatura en Educación Inicial y Preprimaria se obtuvieron los resultados de cada encuestada considerando el puntaje mínimo y máximo a obtener que oscila entre 29 y 116 puntos. La siguiente tabla muestra la media y la desviación estándar del grupo.

Tabla 17

Satisfacción en el desarrollo profesional

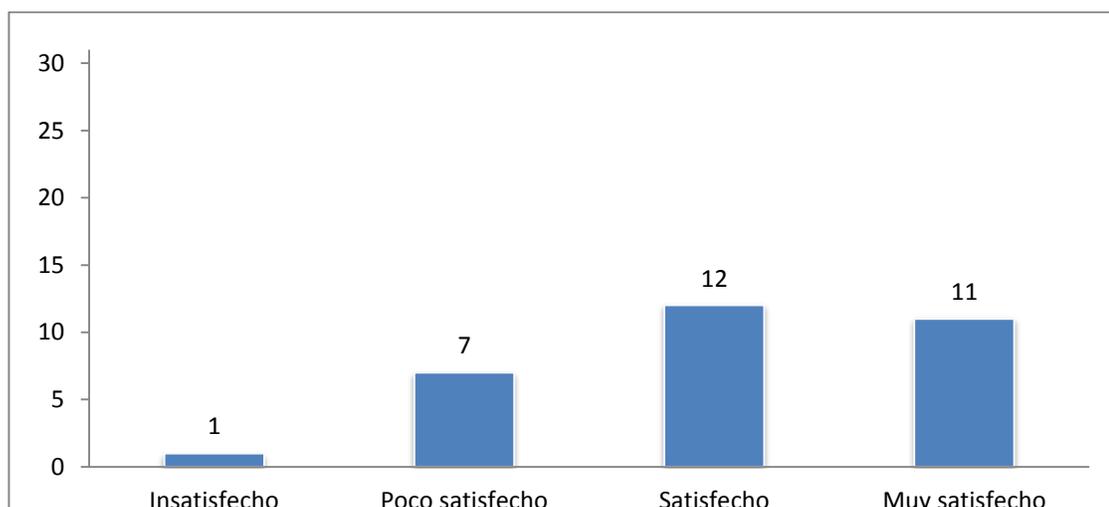
Media total	86.58
Desviación estándar total	20.79

Fuente: elaboración propia

Al sumar los puntajes totales de las respuestas individuales, se puede observar una media de 86.58 y una desviación estándar de 20.79.

Gráfica 4

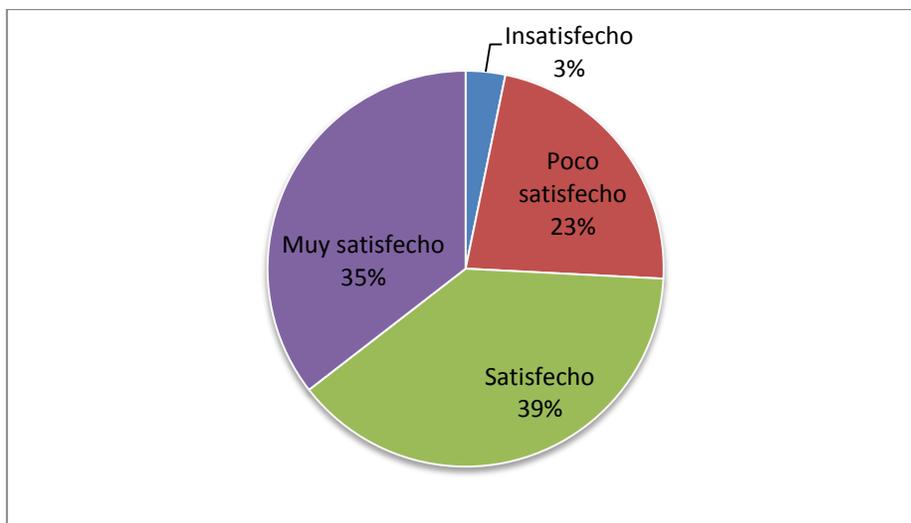
Nivel de satisfacción en el desarrollo profesional



Fuente: elaboración propia.

En la gráfica 4 se observa que a nivel general 23 de las 31 personas encuestadas están en la escala entre satisfechas y muy satisfechas con el desarrollo profesional alcanzado; mientras que 8 de las egresadas se ubican entre insatisfechas y poco satisfechas.

Gráfica 5
Representación porcentual de los resultados generales



Fuente: elaboración propia

La gráfica 5 es otra forma de representar el porcentaje general de satisfacción con el desarrollo profesional alcanzado por las egresadas de la licenciatura en Educación Inicial y Preprimaria. Se puede ver que el 74%, opinan estar entre satisfechas y muy satisfechas, mientras que el 26%, manifiestan estar poco satisfechas o insatisfechas (3%).

V Discusión de resultados

Luego de conocer los resultados de la investigación es necesario contrastarlos con otros estudios previos relacionados con el tema y con la sustentación teórica del trabajo. Es importante señalar que la investigación pretendió determinar el nivel de satisfacción en el desarrollo profesional que tienen las egresadas de la Licenciatura en Educación Inicial y Preprimaria.

De acuerdo con los resultados generales obtenidos, se considera que se logró el objetivo general planteado. La investigación evidenció que la mayoría de egresadas se encuentran satisfechas o muy satisfechas con el desarrollo profesional alcanzado. Esto se observa en el número de egresadas cuyas sumatorias se ubican en punteos comprendidos entre 73-94 (39%), que en la escala corresponde a satisfechos y punteos entre 95 y 116 (35%) equivalentes a muy satisfechos. De igual forma, las medias de los indicadores, a excepción del relacionado con emprendimiento, se ubican por encima de la mitad de la escala, confirmando la satisfacción de las encuestadas, lo cual coincide con los resultados obtenidos por Lara, Sánchez y Bravo (2012) quienes concluyeron que la Maestría en Educación de la Universidad de Cienfuegos, Cuba, contribuye al desarrollo profesional por medio del crecimiento personal y profesional de sus egresados.

En ese sentido y de acuerdo con Ortiz, Sánchez y Fernández (2016), determinar el nivel de satisfacción del impacto formativo de las personas egresadas de un programa educativo, evalúa los resultados de una carrera con el propósito de perfeccionarla. De igual manera Sánchez-Olavarría (2014) indica que los estudios de egresados y su trayectoria son un referente para evaluar la calidad de la formación de instituciones de educación superior.

Los resultados generales de esta investigación dejan ver, que si bien es cierto hay satisfacción general sobre el desarrollo profesional, existen aspectos que deben considerarse para perfeccionar el programa académico y propiciar mejores oportunidades tales como tener acceso a trabajar de forma independiente por medio de consultorías o bien por procesos de emprendimiento en donde los resultados reflejan poca satisfacción.

Estos aspectos se vinculan directamente con características del perfil de egreso, enunciado en el programa académico en el que se especifica, entre otros, que el profesional egresado debe poseer la capacidad de generar propuestas eficaces y válidas a los múltiples

y variados contextos, situaciones y demandas que enfrenta en su quehacer profesional, así como planificar y gestionar proyectos investigativos, curriculares y metodológicos que fortalezcan propuestas de integración. No obstante que en esta investigación no se abordó el desempeño profesional relacionado con los elementos del perfil de egreso, puede considerarse que estas características enunciadas, se encaminan a que las egresadas estén en condiciones de hacer propuestas de intervención dentro del ámbito de su especialidad educativa que les puede abrir campos laborales más amplios. Probablemente será necesario revisar el curso y contenidos encaminado al diseño de programas y proyectos para evaluar si es suficiente lo abordado o si hay que profundizar y ampliar la formación en este aspecto. De igual manera sucede con el emprendimiento, pues la malla curricular no integra formación para realizar acciones laborales autónomas por lo que será preciso incluirlo en el pensum. Al respecto se puede contar con el apoyo del programa de emprendedores con que cuenta la universidad.

Para evaluar el nivel de satisfacción sobre el desarrollo laboral se consideraron tres dimensiones: la empleabilidad, los beneficios profesionales y las actitudes profesionales.

La primera dimensión responde al objetivo específico encaminado a establecer la empleabilidad de las egresadas en el área de especialización. En este sentido se puede afirmar que el mismo se logró al determinar que todas las egresadas encuentran laborando dentro del campo de la educación. Tres cuartas partes trabajan en la especialidad de la educación inicial y preprimaria y casi la totalidad, en instituciones del sector privado. El nivel de satisfacción en esta dimensión se ubicó en el rango de satisfechos, especialmente en lo relacionado con oportunidades laborales, facilidad para emplearse y estabilidad laboral. Fue grato encontrar que dentro de las personas encuestadas no hay desempleo.

Las definiciones de la Organización Internacional del Trabajo (2002), Campos (2003) y Briasco (2014) coinciden en que la empleabilidad se relaciona directamente con la oportunidad de obtener y conservar un empleo. De acuerdo con los resultados, se observa que las egresadas han contado con la posibilidad de trabajar y permanecer en el trabajo. Esta posibilidad, señala la OIT (2002) es uno de los resultados de una educación y formación profesional aunque, como apunta Alles (2006), también es responsabilidad personal y fruto del esfuerzo, compromiso y disponibilidad de cada quien. Briasco (2014)

hace ver que hay consenso en que la formación de las competencias necesarias para el desempeño laboral proviene de la formación escolar, de ahí la importancia de conocer la opinión de las egresadas en cuanto a la oportunidad de incorporación laboral que la carrera les ha permitido.

La segunda dimensión dio respuesta al objetivo orientado a describir el nivel de satisfacción en los beneficios profesionales adquiridos en el desarrollo profesional. Los resultados globales de la dimensión dan cuenta de una media que señala el nivel de satisfecho en la escala. Incluye cinco indicadores: promoción laboral, incentivos laborales, influencia institucional, continuidad formativa y emprendimiento.

El primer indicador abarca la promoción laboral, comprende aspectos como: mejora en la situación laboral, oportunidad de participar en nuevas atribuciones y proyectos, promoción a puestos superiores en el organigrama, posiciones horizontales más desafiantes y el reconocimiento como experto en la especialización. En este indicador la media alcanzada es satisfactoria, con punteo de 2.97. Particularmente, en las preguntas sobre si han mejorado en su situación laboral a partir de contar con la especialidad, la media es de 3.10. Resultado, que de acuerdo con la escala, confirma un nivel de satisfacción generalizado. Sin embargo, da margen a considerar puntos de mejora para favorecer crecimiento vertical u horizontal en las posiciones laborales de las egresadas. Lo cual coincide con lo expresado por Morelos (2011) al determinar que la ocupación y ubicación profesional de los egresados de los programas de ingeniería industrial de Barranquilla, Colombia es buena, pero que podría mejorarse mediante procesos correctivos, evaluación y autorregulación de los programas respecto de las competencias profesionales.

Al respecto es importante tomar en cuenta lo afirmado por Balanza (s.f), quien indica que una gestión de compensaciones integra, entre otros aspectos, el análisis del desempeño por medio de la evaluación del cumplimiento de los objetivos, pero también el análisis de la persona en cuanto a sus competencias y potencial, lo cual puede ser fortalecido por medio del programa académico que las forma.

Del mismo modo en los ítems sobre promociones a posiciones horizontales más desafiantes, así como oportunidades de participar en nuevas atribuciones y proyectos reflejan un nivel satisfactorio. Al respecto Werther y Davis (2008) aseguran que el incremento en el nivel de responsabilidad se considera como un incentivo laboral. Por lo

tanto se confirma que la carrera les ha brindado oportunidades de contar con promoción laboral y poner en práctica los conocimientos adquiridos durante su proceso de formación.

La media sobre promociones a puestos superiores puede ubicarse como satisfactoria. Profundizando un poco en estos resultados, se observa que 10 de 31 egresadas indicaron estar muy satisfechas con la promoción laboral a puestos superiores, 7 están satisfechas. Estas egresadas suman el 55% de la muestra. Sin embargo, hay un porcentaje significativo del 45% que están poco satisfechas o insatisfechas en este aspecto. Lo anterior ratifica que puede haber un punto de oportunidad para mejorar su proceso formativo que les facilite a las Licenciadas en Educación Inicial y Preprimaria la mejora a posiciones ascendentes en su carrera profesional como serían cursos vinculados a fortalecer las capacidades de gestión en relación al liderazgo, dirección y gestión de personas que les facilite ascender en las posiciones del organigrama.

El segundo indicador tiene que ver con los incentivos laborales. Se preguntó sobre aspectos vinculados a remuneraciones como: mejoras salariales, bonos especiales, ingresos adicionales y reconocimiento a su labor como especialista. Desseler (2009) afirma que las remuneraciones se refieren a las retribuciones que se hacen a los trabajadores derivadas de su empleo. Por su parte, Alles (2007) considera que están relacionadas con el desempeño, análisis y descripción de puestos, valores y escalas salariales. En este indicador los resultados de igual manera, señalan satisfacción, a excepción de recibir bonos especiales en donde la media refleja poca satisfacción. En este aspecto es conveniente recordar lo que indica Alles (2007) en cuanto al clima de la organización y sus prácticas de gestión en las remuneraciones, pues es posible que los bonos especiales no sean parte de la cultura y estrategia de las organizaciones en materia de incentivos laborales. Es decir, que no dependen de las competencias profesionales con que cuentan las egresadas sino específicamente de políticas empresariales.

El tercer indicador hace referencia a la influencia institucional que como especialista en educación inicial y preprimaria pueden tener las egresadas del programa. Se observa igualmente un resultado satisfactorio, especialmente en lo relacionado a tomar en cuenta su opinión como especialista y contar con liderazgo con sus compañeros de trabajo. Alles (2006) explica que las organizaciones cuentan con dos categorías de carrera, una dirigida hacia niveles más altos en la organización; y otra dirigida a la carrera como especialista

para constituirse como experto, ambas implican un crecimiento profesional y se relacionan con la escala de remuneraciones.

Este estudio no incluyó aspectos relacionados con la escala salarial pero en las respuestas obtenidas en relación a las mejoras salariales alcanzadas luego de contar con la especialización se observa satisfacción. Se reafirma de esa manera que contar con la especialización brinda oportunidades de desarrollo profesional horizontal o vertical, situación que influye como afirman Werther y Davis (2008), en disminuir la tasa de rotación, arraigo y pertenencia hacia las instituciones y la satisfacción de las necesidades psicológicas de los trabajadores. En seguimiento a esta investigación se podría profundizar en este tema para establecer si la especialidad beneficia la movilidad laboral, la calidad del empleo y de ingresos así como los rangos salariales en donde se ubican las egresadas.

El cuarto aspecto tomado en cuenta en los beneficios laborales, es la continuidad formativa. Robbins y Judge (2013) consideran que las capacidades y conocimientos de los empleados necesitan ser actualizados. Por ello es importante para el desarrollo profesional la inversión en procesos de capacitación y actualización para fortalecer destrezas básicas, capacidades técnicas, relaciones interpersonales, resolución de problemas, etc. Los resultados obtenidos en este indicador, reflejan satisfacción por parte de las egresadas.

En las capacitaciones recibidas a nivel institucional, tanto en talleres como diplomados, así como la continuidad en su formación profesional por medio de especializaciones y maestrías la media refleja satisfacción. Con ello se puede interpretar que existe interés, tanto de las instituciones como de las egresadas en continuar con un proceso formativo, lo cual redundaría en beneficio del desarrollo profesional. Hay que considerar que las empresas o instituciones invierten en procesos formativos porque, como lo señala Alles (2015), tienen un valor estratégico para mejorar el presente y construir un futuro de superación continua.

Por otro lado, cabe señalar que es responsabilidad de cada persona actualizar sus capacidades y conocimientos. Dentro del proceso formativo que se brinda en los programas académicos debe contribuirse al desarrollo de capacidades que les permitan a los egresados continuar aprendiendo a lo largo de la vida y constituirse como trabajadores competentes. En ese sentido Briasco (2014) indica que las competencias para desarrollar por la educación técnica y profesional son: habilidades básicas como lectoescritura, solución de

problemas, toma de decisiones, procesamiento intelectual de la información; además de cualidades personales como responsabilidad y sociabilidad. Un estudio sobre las contribuciones del programa para lograr este tipo de competencias sería de mucho beneficio para decidir sobre los aspectos a mejorar.

Dentro de este indicador, el aspecto que refleja poca satisfacción es el de participar en procesos de capacitación en otros países. Esto expresa que la mayoría de las egresadas no están satisfechas con las oportunidades obtenidas para continuar su proceso formativo en el extranjero. Sin embargo, no hay que pasar por alto que el 35% indicaron estar entre satisfechas y muy satisfechas.

Como último indicador de la dimensión sobre beneficios profesionales está el emprendimiento. Se toma en cuenta que una persona tiene dos posibilidades de desarrollo profesional: trabajar en relación de dependencia y trabajar por acciones de emprendimiento. Este indicador refleja poca satisfacción. Comprende las oportunidades de trabajar en consultorías de forma independiente; así como, la posibilidad de emprender una empresa. Este aspecto no fue considerado en los estudios que forman parte de los antecedentes de esta investigación. Se tomó en cuenta porque emprender requiere el desarrollo de habilidades creativas y de resolución que pueden ser estimuladas desde un proceso formativo y pueden propiciar el desarrollo profesional como lo señalan Werther y Davis (2008) cuando afirman que el mismo se relaciona con el mejoramiento profesional para lograr los objetivos planteados.

Pese a la poca satisfacción reflejada por la mayoría de encuestadas, en los dos ítems incluidos en el indicador, hay 5 personas que están muy satisfechas y 4 que están satisfechas, con la oportunidad de emprender alguna empresa. Otras 4 están muy satisfechas por la oportunidad de trabajar en consultorías de forma independiente y 10 están satisfechas. Lo anterior es importante porque como se mencionó anteriormente, el perfil de egreso afirma que las licenciadas, deben ser líderes en promover acciones dirigidas a la población de primera infancia y gestionar diferentes proyectos. Se observa que en la malla curricular no se cuenta con cursos relacionados con el emprendimiento que contribuya a lograr estas características, lo cual puede ser una oportunidad de mejora para el programa académico. De manera que, tal como lo señala el Viceministerio de Desarrollo de la Microempresa, Pequeña y Mediana Empresa (2015), las egresadas puedan

aprovechar oportunidades del entorno para satisfacer necesidades de ingreso y generar valor a la economía y a la sociedad. En ese sentido, León (2013) expresó que el recurso humano altamente calificado es un factor clave relacionado con la capacidad emprendedora y creativa. La formación universitaria que se les brinda puede incluir formación en el tema de emprendimiento por medio de un curso específico y otras acciones extracurriculares que favorezca desarrollarles autoconfianza para buscar oportunidades y facilitar acciones de emprendimiento.

Los párrafos anteriores describen el nivel de satisfacción expresado por las licenciadas por medio de los beneficios profesionales referidos en cada indicador, por lo que se puede afirmar que se cumplió con el objetivo específico vinculado a esta dimensión.

La tercera dimensión de esta investigación responde al objetivo encaminado a determinar las actitudes profesionales de las egresadas en el ejercicio profesional. Los resultados muestran de forma representativa que las graduadas están satisfechas a nivel laboral y personal ante el desarrollo profesional alcanzado, evidenciando de esa manera el logro del mismo. Particularmente se expresan muy satisfechas en relación al gusto y compromiso por la labor que realizan, además por su capacidad para afrontar los retos que plantea la especialidad.

Indagar sobre la satisfacción laboral es importante desde el punto de vista del desarrollo profesional, como lo señalan Robbins y Judge (2013), la misma se vincula con un sentimiento positivo hacia el trabajo. Ello influye en las actitudes que se manifiestan con respecto a la labor que realizan. De esa cuenta se condiciona el comportamiento dentro de las organizaciones e instituciones con quienes se colabora. La satisfacción laboral impacta en el buen desempeño laboral, pues la persona hace un mayor esfuerzo e invierte tiempo y energía en su trabajo, aportes que pueden incidir en optimizar su desarrollo profesional.

Maslow (1991) indica que puede ser que las necesidades estén satisfechas, pero si no se está haciendo lo que la persona está capacitada, puede surgir descontento. Por otro lado, Definición ABC (s.f) señala que la realización personal se vincula a un sentimiento de plenitud, una sensación de autonomía, y capacidad de afrontar nuevos retos. En este contexto, se puede observar que el trabajo realizado por las especialistas en educación inicial preprimaria contribuye a su realización personal y es parte del desarrollo profesional alcanzado.

Por lo anteriormente expuesto, se confirma que las egresadas del programa están satisfechas con el desarrollo profesional que la especialización les ha permitido. A excepción el indicador sobre emprendimiento, cada uno de los indicadores abordados en esta investigación lo ratifica, en especial lo relacionado con la satisfacción laboral y realización personal, aspectos importantes que contribuyen a que la persona logre su autorrealización.

Finalmente es relevante indicar que evaluar el nivel de satisfacción de las egresadas de la licenciatura en Educación Inicial y Preprimaria con el desarrollo profesional, es una acción necesaria para conocer el impacto del proceso formativo y para analizar los aspectos que pueden mejorarse, de manera que las profesionales se inserten en el campo laboral exitosamente. Sin embargo y tomando en cuenta que la escala refleja satisfacción, será necesario realizar otros estudios para evaluar el programa académico de forma integral en relación a los objetivos, malla curricular y contenidos, metodologías e incluso relacionar el desempeño laboral y los elementos del perfil de egreso de manera que las egresadas logren un mejor desarrollo profesional y queden muy satisfechas con su proceso formativo.

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo con los resultados obtenidos en esta investigación, se presentan las siguientes conclusiones:

1. Las egresadas de la Licenciatura en Educación Inicial y Preprimaria, están satisfechas con el desarrollo profesional alcanzado por medio de la especialización.
2. La especialización en Educación Inicial y preprimaria les ha permitido a las egresadas contar con la posibilidad de trabajar y permanecer en el trabajo dentro del campo de la educación.
3. Toda la población encuestada se encuentra laborando especialmente en la iniciativa privada.
4. Existe satisfacción por los beneficios laborales alcanzados dentro de la especialidad, principalmente en la mejora en su situación laboral, así también hay satisfacción porque su opinión es tomada en cuenta como especialista en esta rama educativa, posee liderazgo con sus compañeras de trabajo y por la participación en procesos de capacitación.
5. Un poco más de la mitad de egresadas señalan estar satisfechas o muy satisfechas con la promoción laboral a puestos superiores, resultados que dan margen a buscar puntos de mejora en su proceso formativo para incrementar sus oportunidades de crecimiento laboral.
6. Existe interés por parte de las egresadas y empleadores por continuar con procesos formativos de actualización en beneficio de su desarrollo profesional.
7. La menor satisfacción dentro de los beneficios obtenidos por medio del desarrollo profesional son recibir bonos especiales, contar con la oportunidad de participar en procesos de capacitación en otros países y el emprendimiento.

8. Las actitudes profesionales asumidas por las especialistas ante el desarrollo profesional muestran de forma representativa satisfacción a nivel laboral y personal.

9. Según las ex alumnas la mayor satisfacción en las actitudes profesionales se relaciona con el gusto por la actividad que realizan, el compromiso para realizar su labor y la capacidad con que cuentan para afrontar los retos que plantea la especialidad.

VII. RECOMENDACIONES

1. Los resultados de la investigación demuestran que las estudiantes egresadas están satisfechas con el desarrollo profesional alcanzado, no obstante, se recomienda a la Dirección del departamento de Educación realizar una evaluación integral de la carrera incluyendo los aspectos curriculares que conforman el programa como los objetivos, perfil de egreso, malla curricular y metodología para perfeccionar el programa.
2. Profundizar en esta investigación para evaluar el impacto de la carrera en el ámbito laboral para establecer si la especialidad contribuye a la movilidad en la calidad del empleo y la posibilidad de alcanzar mejores ingresos económicos.
3. Ampliar el curso de Diseño de Programas y Proyectos para profundizar en la formación que les permita a las estudiantes hacer propuestas de intervención dentro del ámbito de la especialidad y les facilite participar en consultorías de forma independiente.
4. Fortalecer la formación de capacidades encaminadas a hacia las acciones de gestión y administración como podría ser liderazgo, dirección y gestión de personas que les desarrolle mejores posibilidades de crecimiento vertical u horizontal en las posiciones laborales de las instituciones.
5. Investigar aspectos específicos, tales como: si la carrera contribuye a desarrollar competencias básicas como comprensión de lectura, escritura madura, solución de problemas y procesamiento intelectual de la información que les facilite a las egresadas constituirse como trabajadoras competentes.
6. A partir de que los resultados reflejan poca satisfacción en el indicador sobre emprendimiento se recomienda incluir en la malla curricular un curso sobre desarrollo del mismo y coordinar con la facultad de Ciencias Económicas para involucrar a las estudiantes en las actividades extracurriculares que realizan por medio del programa de emprendedores que llevan a cabo.

VIII Referencias bibliográficas

- Aguilar, N. (2015). *Desarrollo profesional del recurso humano en la Dirección Departamental de Educación de Quetzaltenango, factor que incide en el desempeño laboral del personal*. (Tesis de maestría). Recuperada de: http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/90/90_0048.pdf
- Alles, M. (2006). *Selección por competencias*. Buenos Aires, Argentina: Granica
Recuperado de: <https://books.google.com.gt/books?id=Vsmq568qZ7sC&pg=PA81&dq=empleabilidad&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiPjI358ZDQAhXEOSYKHegUDm4Q6AEIGTAA#v=onepage&q=empleabilidad&f=false>
- Alles, M. (2007). *Cinco pasos para transformar una oficina de personal en un área de Recursos Humanos*. Buenos Aires Argentina: Granica
- Alles, M. (2008). *Comportamiento organizacional: como lograr un cambio cultural a través de la gestión por competencias*. Buenos Aires, Argentina: Granica. Recuperado de: <http://site.ebrary.com/lib/elibrorafaelandivarsp/reader.action?docID=10934141>
- Alles, M. A. (2009). *Construyendo talento. [recurso electrónico] : programas de desarrollo para el crecimiento de las personas y la continuidad de las organizaciones*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica, Recuperado de: <http://site.ebrary.com/lib/elibrorafaelandivarsp/reader.action?docID=10357503&ppg=200>
- Alles, M. (2010). *Conciliar la vida profesional y persona: dos miradas: organizacional e individual*. Buenos Aires, Argentina: Granica. Recuperado de: <http://site.ebrary.com/lib/elibrorafaelandivarsp/reader.action?docID=11217295>
- Alles, M. (2015). *Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias*. (3ra. Edición). Buenos Aires: Granica Organización
- Álvarez, J., Rodríguez, C., Herrera, L. y Lorenzo, O. (2012). *Valoración de alumnos universitarios sobre la Deontología Profesional: un estudio realizado en la Licenciatura de Pedagogía de la Universidad de Granada (España)*. Interdisciplinaria, 29 (1) pag. 23-42. Recuperado de: <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=52510f1c-9932-42f2-9a20-767d6fefa2fb%40sessionmgr102&vid=4&hid=118>

- Balanza, B. (s.f) *Programa de Desarrollo del Capital Humano. Módulo: Bases para el Establecimiento de la Remuneración*. Manual de Contenido del Participante. Guatemala: Mercer
- Balseiro, C., Zárate, R., Matus, R., Balan, C., Sacristán, F., García, M. y Pérez, A. (2012). *Inserción laboral, desarrollo profesional y desempeño institucional de las (os) egresadas (os) del Plan Único de Especialización en Enfermería de la ENEO-UNAM: una experiencia de doce años*. Enfermería Universitaria ENEO-UNAM. Investigación. Vol. 9. Año 9 No. 1. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/eu/v9n1/v9n1a3.pdf>
- Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Madrid: UNED- Universidad Nacional de Educación a Distancia
- Briascos, I. (2014). *Emprender en el siglo XXI. Herramientas para desarrollar la competencia emprendedora*. España: Narcea. Recuperado de: <http://site.ebrary.com/lib/elibrorafaelandivarsp/reader.action?docID=11245418>
- Burgos, A.; Santisteban, A. García, E., Martínez, H. y García J. (2014). *Seguimiento a graduados de la universidad de San Carlos de Guatemala, USAC*. Universidad de San Carlos de Guatemala. Dirección General de Investigación. Guatemala: Escuela de Estudios de Postgrado Instituto de Investigaciones Humanísticas. Facultad de Humanidades. Recuperado de: <http://digi.usac.edu.gt/bvirtual/informes/puie/INF-2014-23.pdf>
- Calderón, E. (2016). *Nivel de satisfacción laboral que poseen los trabajadores del área administrativa de la municipalidad de Huehuetenango*. (Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar, Campus de Huehuetenango, Huehuetenango, Guatemala. Recuperada de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Calderon-Eunice.pdf>
- Campos, G. (2003). *Implicaciones económicas del concepto de empleabilidad*. Aportes: Revista de la Facultad de Economía. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. VIII(23) Puebla, México. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/376/37602308.pdf>
- Chiavenato, I. (2007) *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. (8va. Ed.) México: McGraw-Hill.
- Colón, A. (2013). *Desempeño profesional de Nutricionistas Egresados de la Universidad de San Carlos de Guatemala*. (Tesis de Licenciatura inédita). Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala.

Definiciones ABC (s.f). Recuperado de:
<http://www.szzw.definicionabc.com/social/realizacion-personal.php>

De León, M. (2014). *Propuesta para la elaboración de un plan de carrera para el área operativa en un ingenio azucarero de la costa sur*. (Tesis de grado). Recuperada de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/De-Leon-Luz.pdf>

Dessler, G. (2009). *Administración de recursos humanos*. (11va. Ed). México: Pearson

Diccionario de Psicología. (2002) Barcelona, España: Océano Grupo Editorial

Esquivias, A. (2014). *El trabajo como elemento de realización personal*. Antropología Emocional. Recuperado de: <https://antoniovillalobos.wordpress.com/2014/08/18/el-trabajo-como-elemento-de-realizacion-personal/>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ta. Ed.) México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S. A. de C.V.

González, A., Terriquez, B. y Robles F. (2011). *Evaluación de la satisfacción académica de los estudiantes de la Universidad Autónoma de Nayarit*. Revista Fuente 3(6) p 46-56 Recuperada de. <http://fuente.uan.edu.mx/publicaciones/02-06/8.pdf>

Gutiérrez, T. (2013). *10 pasos para llegar a la felicidad laboral*. Alto Nivel. Recuperado de: <http://www.altonivel.com.mx/38082-10-pasos-para-llegar-a-la-felicidad-laboral/>

Heinsen, M. (2016). *Evaluación de la formación inicial docente en el Nivel Inicial en una institución de formación docente de la República Dominicana*. (Tesis doctoral) Recuperada de <http://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=7&sid=3865a335-b4c0-4730-8009-f7615afc03a4%40sessionmgr120&hid=114&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#db=edstdx&AN=tdx.10803.362372>

Hernández, C., Tavera, M. y Jiménez, M. (2012). *Seguimiento de egresados en Tres Programas de Maestría en una Escuela del Instituto Politécnico Nacional en México*. Formación Universitaria 5(2) pp 41.52. DOI 10.4067/s0718-50062012000200006

Jiménez, M. (2014). *Trayectorias profesionales de egresados del Doctorado en educación de la Universidad Autónoma de Tlaxcala. Un análisis de las funciones, productividad y movilidad en el mercado académico*. Perfiles Educativos 2014 36(143):30-48. DOI: 10.1016/S0185-2698(14)70608-7

- Juárez, C., Báez, M., Hernández, I., Hernández, M., Hernández, O. y Rodríguez, M. (2015). *Opinión de egresados de enfermería sobre la congruencia de los contenidos curriculares con los requerimientos laborales*. *Enfermería Universitaria* Octubre-Diciembre 2015 12(4): 197-203. Recuperado de: <http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=8&sid=853bfe88-5b1c-4128-9cff-b7c4c4a4a7b8%40sessionmgr4009&hid=4110&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT11ZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=S1665706315000779&db=edselp>
- Kovacevic, A. y Reynoso, A. (2010). *El Diamante de la excelencia organizacional. Una propuesta para mejorar la implementación de la estrategia*. Chile: El Mercurio-Aguilar.
- Lara, L., Sánchez, L. y Bravo, G. (2012). *El desarrollo profesional de los maestrantes del programa de la Maestría en Educación de la Universidad de Cienfuegos, Cuba*. *Revista Iberoamericana de Educación*. No. 58/1. Recuperada de rieoei.org/deloslectores/4088Lara.pdf.
- León, G. (2013). *Determinantes de la dinámica empresarial de egresados de la Universidad Pontificia Bolivariana*. *Revista Ciencias Estratégicas*. 22(30) pp 317-328. Recuperado de <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=3&sid=fe087754-b62d-4750-a833-41a29d1852a7%40sessionmgr103&hid=118>
- López, E. (2011). *Evaluación del postgrado de Medicina interna del Hospital Universitario Esperanza a través de la percepción de los estudiantes egresados*. (Tesis de Maestría inédita). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid: Ediciones Díaz Santos.
- Mayorga, A. (2007). *Percepción de las empresas Multinacionales hacia los egresados de la Universidad Rafael Landívar de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*. (Informe de Práctica Supervisada) Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Ministerio de Educación (2015). *Anuario Estadístico de la Educación en Guatemala 2015*. Recuperado de: <http://estadistica.mineduc.gob.gt/anuario/2015/main.html>
- Morelos, J. (2011). *Evaluación de los egresados de los programas de ingeniería industrial de Barranquilla y su impacto sobre el medio*. *Escenarios* 9(2) p 70-76. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4495540.pdf>

- Moreno, M. (3 de agosto de 2009). *Tips para implementar tu “plan de carrera” en tu organización*. [Mensaje de blog]. Recuperado de <http://desarrollo-org.blogspot.com/2009/08/tips-para-implementar.html>
- Organización Internacional del Trabajo (2002). *El empleo, la empleabilidad y la igualdad de oportunidades en los servicios de correos y telecomunicaciones*. Ginebra. Recuperado de: <https://books.google.com.gt/books?id=aGlb9zyi8AIC&pg=PA37&dq=empleabilidad&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjWgtvj9JLQAhUCw2MKHfO-CeMQ6AEIIDAB#v=onepage&q=empleabilidad&f=false>
- Organización Internacional del Trabajo. (2004) *Proteger el empleo, proteger a las personas*. Recuperado de: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL_O_CODE:R195
- Ortiz, E., Sánchez, Y. y Fernández, Y. (2016). *La evaluación del impacto formativo en egresados de la maestría en Ciencias de la Educación Superior en la Universidad de Holguín*. Pedagogía Universitaria Vol. XXI (2) 2016. Recuperado de: <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=6&sid=7c324a64-696f-43e4-b4ac-94d1d0861d66%40sessionmgr105&hid=119>
- Pimentel, M. (s.f.). *Equilibrando trabajo y familia*. Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos A.C. México
- Pontificia Universidad Javeriana (2014). *Encuesta de Satisfacción de estudiantes de programas académicos de posgrado*. Pontificia Universidad Javeriana Sede Central (Editor Yezid Orlando Pérez Alemán). Bogotá, D.D: Editorial Pontificia Universidad Javeriana. Recuperada de <http://www.javeriana.edu.co/documents/15838/273636/SPSatisfacci%C3%B3nEstudiantesPosgrado19122014Final.pdf/ee3941e8-e154-481a-bf5a-5c42284c5695>
- Ramírez, C. (2009). *Fundamentos de la Administración. Fenómeno administrativo con objeto de estudio*. (3ra. ed.) Bogotá: Ecoe Ediciones. Recuperado de: <http://eds.b.ebscohost.com/eds/ebookviewer/ebook/bmxlYmtfXzQ3ODQ3NI9fQU41?sid=e1eaa4ca-9b3d-4a88-b704-1c3a1e904635@sessionmgr106&vid=6&format=EB&rid=22>
- Real Academia Española. (2016). *Diccionario de la Lengua Española*. Recuperado de: <http://dle.rae.es>;
- Real Academia Española. (2016). *Diccionario de la Lengua Española*. Recuperado de: <http://dle.rae.es/?id=QXQuTmp>

- Real Academia Española. (2016). *Diccionario de la Lengua Española*. Recuperado de: <http://dle.rae.es/?id=71Q8yg5>
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. (15ta. Ed.) México: Pearson.
- Rojas-Rojas, D. (2014). *Impacto en la situación laboral de egresados de la educación presencial y virtual: estudio comparativo*. *Educ.Educ.* 17 (2), 339-354. Doi: 10.5294/edu.2014.17.2.8
- Sánchez-Olavarría, C. (2014). *Los egresados de comunicación y el mercado laboral: un estudio de trayectorias profesionales*. *Revista Iberoamericana De Educación Superior*, 540-54. doi:10.1016/S2007-2872(14)71952-3
- UNESCO (2006). *Información de base sobre el país*. Recuperado de http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user_upload/archive/Countries/WDE/2006/LATIN_AMERICA_and_the_CARIBBEAN/Guatemala/Guatemala.htm
- Universidad Rafael Landívar (2003) *Profesorado en Educación Inicial y Preprimaria. Licenciatura en Educación Inicial y Preprimaria*. Facultad de Humanidades. Departamento de Educación
- Viceministerio de Desarrollo de la Microempresa, Pequeña y Mediana Empresa (2015) *Guatemala Emprende*. Guatemala.
- Werther, W. y Davis K. (2008). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las empresas* (6ta. Ed). México: McGraw-Hill. Recuperado de: <http://es.slideshare.net/A200931981A/administracion-de-personal-y-recursos-humanos-william-b-werther-6ta-edicion-pdf>

Anexos

A. Instrumento

Universidad Rafael Landívar
Facultad de Humanidades
Maestría en Educación y Aprendizaje

Nivel de Satisfacción de Desarrollo Profesional

La presente escala tiene como objetivo medir el nivel de satisfacción de egresadas/os de la licenciatura en Educación Inicial y Preprimaria sobre el desarrollo profesional como aporte de la carrera. Gracias por su colaboración.

a. Datos generales

Instrucciones: Indicar los datos que se solicitan a continuación.

1. Lugar de egreso	Campus Central	<input type="checkbox"/>	Sede de Antigua	<input type="checkbox"/>
2. Año de graduación	<input type="text"/>			
3. Género	Masculino	<input type="checkbox"/>	Femenino	<input type="checkbox"/>
4. Lugar de trabajo	En educación dentro de la especialidad de Educación Inicial y Preprimaria.	<input type="checkbox"/>	En educación, pero no en la especialidad en Educación Inicial y Preprimaria.	<input type="checkbox"/>
	Trabaja, pero no en educación	<input type="checkbox"/>	No está trabajando	<input type="checkbox"/>
5. Tipo de institución donde trabaja	Pública	<input type="checkbox"/>	Privada	<input type="checkbox"/>

b. Escala Nivel de Satisfacción de Desarrollo Profesional

Compartir el nivel de satisfacción que usted tiene en relación con el desarrollo profesional que ha alcanzado al egresar de la Universidad como Licenciada en Educación Inicial y Preprimaria marcando donde considere.

		Insatisfecho	Poco Satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
1.	Oportunidades laborales que le ha brindado la licenciatura.				
2.	Facilidad para emplearse en su campo de especialidad.				
3.	Estabilidad laboral que le ha brindado la carrera.				
4.	Mejora en la situación laboral a partir de contar con la especialidad.				
5.	Oportunidad de participar en nuevas atribuciones y proyectos.				
6.	Promociones a puestos superiores en el organigrama.				
7.	Promoción a posiciones horizontales en el organigrama pero más desafiantes.				
8.	Reconocimiento como experto en la especialización.				
9.	Reconocimiento a su labor como especialista.				
10.	Mejoras en su salario.				
11.	Recibo de bonos especiales.				
12.	Oportunidad de ingresos adicionales.				
13.	Su opinión es tomada en cuenta como especialista.				
14.	Relación más estrecha con los tomadores de decisiones.				
15.	Influencia /liderazgo con sus compañeros de trabajo.				
16.	Oportunidad de participación en procesos de capacitación institucional como cursos o talleres.				
17.	Oportunidad de participación en diplomados de la especialidad propiciada por la institución.				
18.	Participación de capacitación en otros países.				
19.	Continuidad en su formación profesional por medio de especializaciones y/o maestrías presenciales o virtuales.				
20.	Oportunidad de trabajar en consultorías de forma independiente.				
21.	Oportunidad para emprender una empresa u organización social.				
22.	Satisfacción con el trabajo que realiza dentro de la Educación Inicial y Preprimaria.				
23.	Gusto por la actividad que realiza dentro de la Educación Inicial y Preprimaria.				
24.	Compromiso con la labor que realiza dentro de la Educación Inicial y Preprimaria.				
25.	Involucramiento/inclusión en el trabajo que desempeña.				
26.	Autonomía con la labor que se realiza dentro de la Educación Inicial y Preprimaria.				
27.	Capacidad de afrontar los retos que plantea la especialidad.				
28.	Cumplimiento del objetivo planteado al estudiar la especialidad.				
29.	Satisfacción personal por el trabajo que se realiza en la especialidad.				



B. Propuesta de innovación

Licenciatura en Educación Inicial y Preprimaria

Presentada por Mgtr. Lourdes Jacqueline Román Herrera ante el
Departamento de Educación de la Universidad Rafael Landívar

Contenido

I Introducción	94
II Justificación	94
III Descripción de la propuesta.....	97
IV Objetivos	97
A. Objetivo General	97
B. Objetivos específicos	98
V Desarrollo de la propuesta	98

I Introducción

El presente documento contiene la propuesta para realizar innovaciones al programa de Licenciatura en Educación Inicial y Preprimaria. La misma se realizó con base en los resultados de la investigación para determinar el nivel de satisfacción de las egresadas del programa, en relación al desarrollo profesional alcanzado con la especialidad realizada por la ponente.

El desarrollo profesional comprende los aspectos que una persona enriquece o mejora para lograr los objetivos dentro de una organización. Se inicia con cada persona por su disposición a lograr metas y asumir responsabilidades. Puede ser en una relación laboral con una institución o bien por acciones de emprendimiento que le permiten trabajar de forma independiente.

El interés por presentar la propuesta, es fortalecer la formación de las estudiantes de Licenciatura en Educación Inicial y Preprimaria, para que puedan participar competitivamente en nuevos ámbitos de trabajo que les facilite espacios de superación. Interesa incorporar al programa los elementos necesarios para desarrollar las capacidades de gestión y emprendimiento empresarial o social, que amplíe el campo de oportunidades con que cuentan las egresadas.

El objetivo de la propuesta es mejorar las capacidades de las futuras licenciadas en Educación Inicial y Preprimaria por medio de la incorporación de innovaciones en el programa académico para favorecer su desarrollo profesional y personal.

La propuesta señala la importancia y justificación de realizar innovaciones al programa académico, la descripción, los objetivos generales y específicos que se persiguen. Se incluyen además, los contenidos mínimos de los cursos propuestos y se describe el Programa de Emprendedores que realiza la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Rafael Landívar para llevar a cabo una alianza estratégica que beneficie a las estudiantes para desarrollar un espíritu emprendedor.

II Justificación

Los estudios de egresados de un programa académico relacionados con el nivel de satisfacción, tienen como objetivo realizar innovaciones o mejoras en beneficio del proceso formativo. Los resultados de la investigación realizada por la ponente, para determinar el nivel de satisfacción en el desarrollo profesional de las egresadas de la licenciatura en Educación Inicial y Preprimaria, dan cuenta que la mayoría de profesionales reflejan satisfacción sobre las oportunidades que la carrera les ha brindado. No obstante, hay indicadores que hacen evidente aspectos del programa que pueden mejorarse para ofrecer una formación más completa a las futuras profesionales.

De acuerdo con los resultados de investigación mencionada, el promedio de respuestas obtenidas en el indicador sobre promoción laboral e influencia institucional fue satisfactorio. Se observa que la licenciatura les proporciona oportunidades para ser promovidas a puestos superiores o a posiciones horizontales más desafiantes y que, el hecho de tener la especialidad, les permite contar con un nivel de influencia y liderazgo con sus compañeras de trabajo. En relación a ello, el proyecto educativo señala como una de sus acciones para cumplir los objetivos, formar profesionales que puedan desempeñarse en puestos de asesoría, coordinación o dirección de proyectos educativos. Sin embargo, al analizar el plan de estudios, se observa que no cuenta con cursos relacionados, que las prepare para ejercer un liderazgo efectivo en el entorno educativo. Es importante que manejen criterios de dirección y liderazgo pedagógico pertinentes con el contexto de las instituciones educativas pues, como se sabe, la capacidad de liderazgo de un director influye para lograr las metas y objetivos institucionales, de manera que se propicie la mejora continua de las escuelas y colegios en beneficio de la atención y aprendizaje de la niñez y juventud que atienden.

Por otro lado, el 74% de las egresadas indicaron que han sido promocionadas a puestos superiores en el campo educativo del sector privado, sector donde se desempeñan principalmente, lo cual implica asumir posiciones de coordinación o dirección, puestos que conllevan, trabajar con personal o equipos de trabajo. En ese sentido es importante brindar los conocimientos y desarrollar las habilidades para gestionar adecuadamente a los colaboradores que se ubican en su nivel de responsabilidad e influencia.

Igualmente, la investigación realizada, incluyó un indicador sobre el tema del emprendimiento. El mismo es uno de los resultados que reflejan menos satisfacción. Se abordó el tema sobre oportunidad de trabajar en consultorías de forma independiente cuyo resultado es poco satisfactorio. De acuerdo con ello, es oportuno llevar a la práctica las bases proporcionadas por el curso de diseño de Programas y Proyectos de Educación Inicial y Preprimaria, por medio de un taller de aplicación donde los contenidos teóricos puedan consolidarse. Para lograrlo se debe utilizar una metodología constructivista y activa donde se lleve a la práctica el aprender haciendo. Con ello se busca mejorar el desarrollo de las capacidades necesarias para la elaboración, gestión y evaluación de proyectos de cooperación internacional, que les capacite para participar competitivamente en el campo de las consultorías en temas de primera infancia.

De la misma manera, el indicador contempló indagar el nivel de satisfacción sobre la oportunidad de emprender una empresa u organización social en donde también se refleja poca satisfacción. Pese a los resultados se pudo determinar que 9 estudiantes de las 31 encuestadas han logrado realizar acciones de emprendimiento sin que la carrera las haya preparado para ello. Por lo consiguiente, es oportuno incorporar en el programa un curso y/o acciones que les brinde los fundamentos sobre el emprendimiento empresarial o social para contribuir al desarrollo de las capacidades creativas, el impulso y la seguridad de manera que aprovechen las oportunidades de emprender un negocio que puedan estar presentes en el entorno.

III Descripción de la propuesta

La propuesta que se expone busca incorporar algunas innovaciones al programa de licenciatura en Educación Inicial y Preprimaria. Se recomienda desarrollar y fortalecer las capacidades de las estudiantes en temas vinculados a la gestión institucional. Especialmente porque, de acuerdo con los resultados de la investigación realizada, contar con la especialidad les brinda oportunidades de crecimiento profesional para posicionarse en puestos que requieren dirigir y coordinar. Por ello, se propone incluir en la malla curricular los cursos de Dirección y Liderazgo así como el de Administración y Gestión del Talento Humano en las instituciones educativas. Ambos encaminados a preparar a las estudiantes de manera que cuenten con una mejor formación para asumir posiciones más allá de la docencia.

Así mismo, se plantea incluir un taller sobre: Diseño, gestión y evaluación de proyectos educativos. Dada la naturaleza del mismo, se enfoca a lograr un aprendizaje activo, de forma que las estudiantes aprendan constructivamente a diseñar proyectos para participar competitivamente en las ofertas que realizan tanto la cooperación internacional como las Organizaciones Gubernamentales y no gubernamentales.

Finalmente, se sugiere realizar una alianza estratégica para incorporar a las estudiantes al Programa de Emprendedores que se desarrolla en la Universidad Rafael Landívar por medio de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Se describen brevemente las actividades extracurriculares que realiza el programa y se esboza el curso de Desarrollo del emprendimiento. Con ello se pretende orientar y motivar a las egresadas para que realicen acciones de emprendimiento para tener acceso a mejores oportunidades profesionales y de generar ingresos.

IV Objetivos

A. Objetivo General

Fortalecer el desarrollo de las capacidades de las estudiantes de la licenciatura en Educación Inicial y Preprimaria por medio de la incorporación de innovaciones en el programa académico para favorecer su formación profesional y personal.

B. Objetivos específicos

- Proporcionar los conceptos y herramientas fundamentales relacionadas con la dirección y el liderazgo pertinentes para el contexto de las instituciones educativas que beneficien a la población infantil que atienden.
- Desarrollar las capacidades de gestión del talento humano por medio de la aplicación de un proceso metódico y ordenado con el fin de aplicarlo en la institución escolar y mejorar el servicio educativo que prestan.
- Fortalecer las capacidades para participar en proyectos de cooperación internacional por medio de una metodología activa y participativa.
- Desarrollar el espíritu emprendedor empresarial o social para ampliar el campo de oportunidades de progreso laboral.

V Desarrollo de la propuesta

Curso: Dirección y Liderazgo Educativo

Descripción

El curso integra los fundamentos sobre dirección y liderazgo en el marco de las instituciones escolares. Analiza la influencia del director como líder en el proceso de enseñanza y aprendizaje; así como, en la comunidad educativa. Se pretende desarrollar en las estudiantes las capacidades para integrar y aplicar las dimensiones y prácticas del liderazgo en búsqueda de la calidad educativa.

Objetivos:

Objetivo General:

Contribuir en el mejoramiento de establecimientos educativos por medio de referentes conceptuales y prácticos relacionado con su rol de dirección y liderazgo.

Objetivos específicos:

Al finalizar el curso, la estudiante será capaz de:

- Analizar críticamente las teorías y dimensiones del liderazgo educativo con el fin aplicarlas en su ejercicio como directora de una institución educativa.
 - Evaluar la importancia de un desempeño directivo que busque la integración del equipo docente con el fin de desarrollar prácticas educativas pertinente al contexto y enfocadas en propiciar calidad educativa.
 - Aplicar en la práctica los principales referentes sobre dirección y liderazgo para orientar apropiadamente las instituciones educativas a su cargo.
-

Contenidos Mínimos

1. Dirección y liderazgo. Conceptos
2. Liderazgo
 - a. Teorías de liderazgo
 - b. Estilos de liderazgo
 - c. Liderazgo transformacional y sus características
 - d. Dimensiones de liderazgo educativo
 - i. Liderazgo pedagógico
 - ii. Liderazgo estratégico
 - iii. Liderazgo comunitario
 - iv. Liderazgo político
 - e. Cómo fortalecer el liderazgo
3. Dirección
 - a. La dirección escolar: justificación, naturaleza y características
 - b. Director líder pedagógico: una gestión participativa y democrática
 - c. La dirección y el equipo docente
 - d. La acción directiva y el entorno institucional
 - e. Herramientas para ejercer el liderazgo pedagógico.
4. Dirección y liderazgo.
 - a. Prácticas relevantes para la dirección y el liderazgo escolar

- i. Visión estratégica compartida
 - ii. Desarrollo profesional del personal
 - iii. Liderar procesos de aprendizaje y enseñanza
 - iv. Gestionar la convivencia y participación de la comunidad
 - v. Desarrollar y gestionar el establecimiento educativo
- b. Recursos personales del director como líder escolar
- i. Valores
 - ii. Habilidades
 - iii. Conocimientos
-

Referencias

- Anderson, S. (2010). *Liderazgo Directivo: Claves para una mejor escuela. Psicoperspectivas*. Individuo y Sociedad, vol 9, (2), 34-52. Recuperado de www.psicopsectivas.cl
- Antúñez, S. (2004). *Gestión Institucional. Formación de Directoras y Directores de Centros Educativos*. El Salvador: Algier's Impresores.
- Bolívar, A. (2010). *El liderazgo educativo y su papel en la mejora: una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones*. *Psicoperspectivas*, 9 (2), 9-33. Recuperado de www.psicopsectivas.cl
- Elizondo, A. (2001). *La nueva escuela I. Dirección, liderazgo y gestión escolar*. México: Editorial Paidós.
- Ministerio de Educación Gobierno de Chile (2015). *Marco para la buena dirección y liderazgo escolar*. Chile: Maval Ltda. Recuperado de: http://portales.mineduc.cl/usuarios/cpeip/doc/201511131613560.MBD&LE_2015.pdf
- Ministerio de Educación. (2004). *Directores en Acción: Módulos de formación en competencias para la gestión escolar en contextos de pobreza*. Guatemala: IPE-UNESCO y Agencia Española de Cooperación Internacional.
- Leithwood, K. (2009) *¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación*. Chile: Fundación Chile.

Curso: Administración y Gestión del Talento Humano en las instituciones educativas

Descripción

El curso integra el aspecto filosófico institucional con el ciclo de la gestión del talento humano para lograr la identidad de los mejores educadores con los fines educativos que se persiguen. Describe el proceso a llevar para la incorporación y desarrollo de las personas dentro de un clima organizacional motivante para beneficiar la atención de los alumnos y su aprendizaje.

Objetivos:

Objetivo General:

Comprender la importancia de las personas y su desempeño para lograr el cumplimiento de los fines institucionales y la mejora continua en educación por medio de la gestión adecuada del talento humano.

Objetivos Específicos:

Al finalizar el curso, la estudiante será capaz de:

- Generar sentido de identidad de las personas hacia las instituciones educativas y sus fines y objetivos por medio del análisis del marco filosófico que las orienta.
 - Aplicar el proceso de todo el ciclo de la gestión del talento humano para incorporar y desarrollar a los mejores postulantes a los puestos docentes de manera que contribuyan a mejorar la calidad educativa de la institución escolar.
 - Lograr el compromiso y satisfacción laboral de los maestros por medio de un clima organizacional positivo que incida en la motivación personal y en el aprendizaje de los alumnos.
-

Contenidos mínimos

1. Marco filosófico de las instituciones educativas
 - a. Misión, visión y valores institucionales
 - b. Proyecto Educativo Institucional: Objetivos institucionales y enfoque pedagógico y curricular
 - c. Importancia del talento humano en las instituciones educativas
 2. Generadores de valor en Gestión Humana
 - a. Atracción y selección del talento
 - b. Descripción de puestos y funciones.
 - c. Formación para el desarrollo: gestión del talento
 - d. Cultura organizacional
 - i. Gestionar la convivencia y el clima organizacional
 - e. Plan de carrera
 - f. Evaluación del desempeño docente
 - g. Compensaciones y beneficios
 3. Gestión del talento humano
 - a. Liderazgo
 - b. Gestión por competencias
 - c. Logrando el compromiso
 - d. La importancia de la dimensión emocional
 - i. Condiciones de la escuela que influyen en la dimensión emocional del docente.
-

Referencias

- Alles, M. (2007). *Cinco pasos para transformar una oficina de personal en un área de Recursos Humanos*. Buenos Aires Argentina: Granica
- Alles, M. (2008). *Comportamiento organizacional: como lograr un cambio cultural a través de la gestión por competencias*. Buenos Aires, Argentina: Granica. Recuperado de: <http://site.ebrary.com/lib/elibrorafaellandivarsp/reader.action?docID=10934141>

- Alles, M. A. (2009). *Construyendo talento. [recurso electrónico] : programas de desarrollo para el crecimiento de las personas y la continuidad de las organizaciones*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica, Recuperado de: <http://site.ebrary.com/lib/elibrorafaelandivarsp/reader.action?docID=10357503&ppg=200>
- Alles, M. (2015). *Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias*. (3ra. Edición). Buenos Aires: GranicaOrganización
- Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Madrid: UNED- Universidad Nacional de Educación a Distancia
- Celis, M. (s.f.) *Gestión de Recursos Humanos en la Escuela: un desafío permanente*. Chile: Ministerio de Educación Gobierno de Chile/Fundación Chile.
- Parra, M. (2005). *Condiciones de trabajo y salud docente*. Publicado por la Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe, OREALC / UNESCO Santiago, Chile. www.unesco.cl
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. (15ta. Ed.) México: Pearson.
- Werther, W. y Davis K. (2008). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las empresas* (6ta. Ed). México: McGraw-Hill. Recuperado de: <http://es.slideshare.net/A200931981A/administracion-de-personal-y-recursos-humanos-william-b-werther-6ta-edicion-pdf>

Taller: Diseño, gestión y evaluación de proyectos educativos

Pre-requisito: Curso Diseño de Programas y Proyectos

Descripción:

El taller está orientado a fortalecer las capacidades de los estudiantes en el diseño, gestión y evaluación de proyectos educativos de la cooperación internacional para el desarrollo educativo.

Durante el taller, se analizarán los escenarios de la cooperación internacional para el desarrollo, la gestión del ciclo de proyectos y los sistemas internacionales para la presentación y gestión de proyectos educativos. Asimismo, como práctica o trabajo final, los estudiantes deberán elaborar una propuesta de proyecto educativo con aplicación del enfoque del marco lógico.

Objetivo General

Proporcionar elementos teórico- prácticos y metodológicos para la elaboración, gestión y evaluación de proyectos de cooperación internacional, en forma holística y participativa.

Objetivos específicos

Al finalizar el curso, la estudiante será capaz de:

- Desarrollar herramientas metodológicas para analizar el ciclo de proyectos educativos en la cooperación al desarrollo.
 - Establecer mecanismos para formulación, evaluación y gestión de proyectos educativos con apoyo de la cooperación al desarrollo.
 - Diseñar proyectos educativos con aplicación del Marco Lógico, desde la perspectiva de los sistemas internacionales para su presentación, gestión y evaluación.
-

Contenidos mínimos

1. El ciclo de proyectos para el desarrollo educativo.
 - a. Lógica de la planificación.
 - b. Etapas o fases del ciclo de proyectos:
 - i. Preparación: el perfil del proyecto
 - ii. Aprobación
 - iii. Ejecución
 - iv. Monitoreo y evaluación
 - v. Informe final
2. La cooperación internacional para proyectos de desarrollo educativo.
 - a. Escenarios y líneas estratégicas de la cooperación internacional
 - b. Planificación y sistemas internacionales para la presentación de proyectos sociales.
 - c. Análisis de los proyectos educativos ejecutados en Guatemala con la cooperación internacional.
3. Consultoría para la gestión de proyectos educativos
 - a. Convocatorias a licitaciones para consultorías nacionales e internacionales.
 - b. Preparación de términos de referencia.
 - c. Elaboración de propuestas técnicas y financieras para aplicación a consultorías.
4. Planificación educativa con la matriz del Marco Lógico:
 - a. Objetivos
 - b. Resultados
 - c. Actividades
 - d. Indicadores
 - e. Medios de verificación
 - f. Hipótesis o supuestos.
5. Monitoreo y evaluación de proyectos educativos
 - a. Estrategias de monitoreo o seguimiento.
 - b. Fases y criterios de evaluación:
 - i. Evaluación intermedia.
 - ii. Evaluación final.

iii. Evaluación de impacto.

6. Diseño de proyectos educativos, mediante la metodología del Marco Lógico:

- a. Resumen ejecutivo
 - b. Introducción / presentación
 - c. Justificación
 - d. Objetivos
 - e. Resultados
 - f. Actividades
 - g. Metodología
 - h. Cronograma
 - i. Presupuesto:
 - j. Aporte nacional
 - k. Aporte internacional
 - l. Sistema de monitoreo y evaluación.
 - m. Matriz del Marco lógico.
-

Metodología de implementación del taller

Para desarrollar el Taller: Diseño, gestión y evaluación de proyectos educativos, se utiliza una metodología activa y participativa para propiciar el aprender haciendo. Se inicia con un repaso del ciclo del proyecto estudiado en el curso de Diseño de Programas y Proyectos, considerado ya en esta licenciatura para educación inicial y preprimaria. Luego se procede a investigar cómo la cooperación internacional aborda y planifica los proyectos sociales y se analizan los ejecutados en Guatemala dentro del ámbito de la educación.

A partir de esta base, se analizan y elaboran términos de referencia para conocer el proceso de la elaboración de propuestas técnicas y económicas como respuesta a convocatorias de consultorías nacionales e internacionales.

El taller incluye el análisis de los proceso de monitoreo y evaluación de los proyectos para finalizar con la práctica de diseño de una propuesta de proyecto educativo con aplicación de la metodología del marco lógico.

Referencias

- García, G., Ramírez, J. (2009). *Manual práctica para elaborar proyectos sociales*. Madrid: Editorial Siglo XXI.
- González, L. (2007). *Guía para la gestión de proyectos de cooperación al desarrollo*. Medellín: Universidad de Antioquia.
- Londoño, N. (2009). *Formulación de proyectos: Enfoques, procesos y herramientas*. Cartagena de Indias: Escuela Latinoamericana de Cooperación y Desarrollo - Universidad de San Buenaventura.
- Organización de Naciones Unidas (2014). *Hacia una metodología de marco lógico con perspectiva de género*. México: ONU Mujeres y Gobierno de la República de México.
- Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia, SEGEPLAN (2013). *Política de Cooperación No Reembolsable y Políticas Públicas Educativas*. Guatemala: SEGEPLAN.
- Unión Europea (2004). *Gestión del Ciclo del Proyecto - Líneas directrices*. Bruselas: Oficina de Cooperación EuropeAid.
- Padilla, M. (2013). *El enfoque del marco lógico y la planificación educativa*. Uruguay: Universidad Latinoamericana de Ciencias y Tecnología.

Alianza estratégica con el Programa Desarrollo de emprendedores

Se propone realizar una alianza estratégica con el Programa de Emprendedores que la Universidad Rafael Landívar lleva a cabo por medio de la Facultad de Ciencias Económica y Empresariales, con el propósito de beneficiar a las estudiantes de la licenciatura en Educación Inicial y Preprimaria del proceso formativo con que ya cuenta la Universidad, para desarrollar un espíritu emprendedor empresarial, ejecutivo o social en el marco de formación con valores que realiza la universidad.

De acuerdo con Eliza Zaczkowska, Directora del programa, se realiza una diversidad de acciones para abordar el tema de emprendimiento. De acuerdo con el Programa de Emprendedores (2017) a continuación se describe cada una de ellas:

Curso Desarrollo de Emprendedores

Objetivo general:

Desarrollar las competencias de espíritu emprendedor, comprendido como la capacidad de generar, evaluar y gestionar en equipo las innovadoras propuestas de negocios o de proyectos sociales permitiendo al estudiante disponer de herramientas para superar obstáculos que el camino emprendedor presenta.

Objetivos específicos

Al finalizar el curso, la estudiante es capaz de:

- Reconocer sus fortalezas y debilidades respecto a las características emprendedoras.
- Comprender las dimensiones del emprendimiento y su papel en cada situación.
- Llevar a cabo sus proyectos personales y responsable de poner en práctica los valores, actitudes y comportamientos emprendedores.

Metodología:

Se trabaja en equipo para desarrollar el Modelo de Negocios. Se exige un alto desempeño bajo un modelo constructivista, cooperativo y colaborativo. Cada clase es un taller con duración de tres horas. Se cuenta con la oportunidad de presentar los proyectos elaborados en la Feria de emprendedores. Un equipo de académicos y empresarios califican y premian a los mejores proyectos.

Requisitos para incorporar el curso al programa de licenciatura en Educación Inicial y Preprimaria:

- Identificar en la malla curricular un espacio para incorporar el curso.
- Contar con un mínimo de 118 créditos aprobados.
- Incorporarse desde el primer año de carrera a eventos de sensibilización sobre emprendimiento.
- Participar en eventos extracurriculares.

El curso se imparte en el Campus Central y Campus y Sedes Regionales

Feria de emprendedores

Es una actividad en la que los estudiantes realizan una muestra de los proyectos desarrollados a lo largo del curso. Al finalizar se premia a los equipos reconocidos.

Startup Weekend

Es un movimiento mundial y cuenta con el apoyo de Google for Entrepreneurs. Busca retar a los participantes para generar idea de negocios, y todo el modelo alrededor de él en 54 horas intensas. Permite que los participantes experimenten los altibajos, la presión, el estilo de vida y la satisfacción que representa ser un emprendedor.

Jump into

Evento realizado en formato de taller de cuatro horas o un día. Se invitan a expertos en distintas áreas a aportar conocimiento práctico útil para los emprendedores. El cupo es limitado porque se brinda la oportunidad de tener atención personalizada. Está dirigido a todo público y ha cuenta con la oportunidad de escuchar a conferencistas nacionales e internacionales.

Campo de cuerdas

Tiene como finalidad desarrollar competencias de liderazgo, integración de grupos y trabajo de equipo. Este taller está dirigido a estudiantes de los programas académicos que buscan desarrollar alto rendimiento de sus equipos.

Mega Clase de emprendimiento

Clases dirigidas a estudiantes del primero año de las diferentes carreras involucradas en el programa. Se desarrollan foros en los que se invitan a estudiantes o egresados de la Universidad Rafael Landívar para que cuenten su experiencia e historia de emprendedores. El objetivo es motivar a los estudiantes a emprender su propio negocio.

Pitch Day

Es una oportunidad de contar sus ideas de negocio, practicar su pitch y obtener retroalimentación. En cada sesión participa emprendedores que cuentan su propia historia y se tiene la intervención de algún invitado que ofrece información sobre temas relevantes para la comunidad. Es un evento dirigido para todo público.

Fuentes consultadas que apoyaron la elaboración de la propuesta:

Programa de Emprendedores URL (2017). Recuperado de:
<https://emprendedoresurl.wordpress.com/patrocinadores/>

Román, L. (2017). *Nivel de satisfacción del Desarrollo profesional de las egresadas de la licenciatura en Educación Inicial y Preprimaria de la Universidad Rafael Landívar.* (Tesis de posgrado inédita). Universidad Rafael Landívar. Guatemala.