



**UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA**

UNAN - MANAGUA

Facultad Regional Multidisciplinaria de Chontales

FAREM-Chontales

Recinto Universitario "Cornelio Silva Argüello"

**TESIS PARA OPTAR AL
GRADO DE DOCTORA EN
EDUCACIÓN E
INTERVENCIÓN SOCIAL**

Título de la tesis:

**Desempeño y satisfacción laboral de
los graduados de la carrera de
Lengua y Literatura Hispánicas de la
Facultad de Educación e Idiomas de la
Universidad Nacional Autónoma
de Nicaragua, Managua, entre 2009-2013**

Doctoranda: Nora Mercedes Cuadra Baquedano

Directora de tesis: Dra. María del Rocío Cruz Díaz

Juigalpa, Chontales, septiembre 2017



**TRABAJO FIN DE MÁSTER - DOCTORADO. TESIS DOCTORAL
INFORME DEL TUTOR/A**

Dña. MARIA DEL ROCIO CRUZ DÍAZ, profesora del Departamento de Educación y Psicología Social de la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla, hace constar que el trabajo fin de Máster-Doctorado. Tesis Doctoral, desarrollado por Doña **Nora Mercedes Cuadra Baquedano**, en el marco del Máster Universitario en Educación e Intervención Social de la Universidad Autónoma de Nicaragua-Managua, ha sido realizado bajo mi tutela y dirección.

A lo largo del periodo de investigación hemos mantenido comunicación periódica con el estudiante en las que hemos discutido y consensuado los objetivos así como la metodología, contenido y líneas de trabajo. Entendiendo que el trabajo responde a los objetivos planteados de manera sobresaliente y que se ha realizado con rigor metodológico y científico.

Por todo ello, consideramos cumple con todos los requisitos para que pueda ser presentado y defendido ante el tribunal designado a tal efecto.

En Sevilla, a 20 de julio de 2017

Fdo: Dra. María del Rocío Cruz Díaz

Resumen

El objetivo de esta investigación fue Analizar la valoración que realizan los graduados y empleadores sobre la satisfacción, el desempeño laboral y el perfil profesional de los graduados de la carrera de Lengua y Literatura Hispánicas de la Facultad de Educación e Idiomas de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, entre el 2009-2013. Todo estudio científico se caracteriza por su rigurosidad y sistematicidad, así pues, esta tesis se desarrolló en tres fases: Planeación, Ejecución y Elaboración del Informe. La I Fase condujo a la búsqueda de información en documentos en físico y digital, que permitieron la construcción de un marco teórico y elaboración de un diseño metodológico que asegurara a la obtención de resultados confiables. En la II Fase se aplicaron, a la población en estudio, técnicas de investigación cuali y cuantitativas: Encuesta y Entrevista, que se diseñaron cumpliendo los pasos propuestos en la teoría, de modo que se pudo obtener información sistemática y rigurosa. Después de obtenida la información se procedió al análisis, para constatar las hipótesis planteadas al inicio sobre desempeño y satisfacción laboral y perfil profesional de los graduados de Lengua y Literatura Hispánicas. Además, se dio cumplimiento a los objetivos específicos y se obtuvieron conclusiones relevantes acerca de la cuestión en estudio.

Finalmente, para brindar información a la comunidad académica interesada en este tema, se redactó el informe de investigación y dos artículos científicos para su publicación en revistas.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Presentación	1
Bloque 1	4
Introducción al contexto y ámbito de estudio.....	4
Capítulo 1: Contexto y ámbito de interés, justificación y delimitación, del estudio.....	5
1.1. Contexto y ámbito	5
1.2. Antecedentes	8
1.3. Delimitación del problema de investigación	20
Bloque 2	48
Fundamentación teórica	48
Capítulo 2: Marco legal de la educación en Nicaragua.....	50
2.1. Leyes y otras normas fundamentales relativas a la educación en Nicaragua	50
2.2. Marco Jurídico Nacional	53
2.3. Estructura y organización del Sistema Educativo Nacional.....	62
Capítulo 3: Referente histórico del desarrollo de la educación en Nicaragua.....	64
3.1. La formación docente en Nicaragua en los diferentes momentos históricos: siglos XX - XXI.....	64
3.2. Los distintos proyectos para educación de adultos	76
3.3. Contexto actual de la educación en Nicaragua.....	78
3.4. Educación Superior en Nicaragua	82
Capítulo 4: Formación docente	86
4.1. Desempeño por competencias	86
4.2. Perfil del desempeño laboral del docente.....	94
4.3. Perfil profesional del graduado de la carrera de Lengua y Literatura Hispánicas del Departamento de Español de la Facultad de Educación e Idiomas	101
4.4. Requisitos de ingreso a la carrera.....	111
4.5. Formación del personal docente investigador de la UNAN-Managua.....	112
4.6. Modelo educativo de la Educación Básica, Media y de la UNAN-Managua	115
Capítulo 5: Empleabilidad: rasgos intrínsecos y extrínsecos de acceso al empleo	121
5.1. Educación Superior y empleabilidad.....	121
5.2. Factores de Empleabilidad	134
5.3. Situación laboral en Nicaragua	141
Bloque 3: Diseño de la investigación	146
Capítulo 6: Naturaleza y diseño de la investigación	146
6.1: Naturaleza de la investigación: Paradigma, modelo, método	147

6.2. Fases de la investigación.....	152
6.3. Sujeto de investigación: Universo y muestra de la población.....	156
6.4. Técnicas e instrumentos de recogida de datos.....	164
Capítulo 7: Técnicas de análisis de datos.....	186
7.1. Análisis cuantitativo.....	187
7.2. Análisis cualitativo.....	188
Bloque 4.....	195
Análisis y discusión de los resultados.....	195
Capítulo 8: Análisis y discusión de los resultados.....	196
8.1. Análisis y discusión cuantitativos.....	197
8.2. Análisis descriptivo de la satisfacción laboral de los encuestados.....	208
8.3. Análisis descriptivo del desempeño laboral de los encuestados.....	221
8.4. Análisis descriptivo del perfil profesional de la población encuestada.....	227
Capítulo 9: Análisis y discusión cualitativos.....	236
9.1. Relaciones entre las variables del instrumento cuantitativo (encuesta) y cualitativo (entrevista).....	236
Capítulo 10: Conclusiones del análisis de los resultados.....	247
Bloque 5.....	258
Evaluación de la investigación.....	258
Capítulo 11. Evaluación del proceso de investigación.....	259
Bloque 6.....	274
Conclusiones generales y otros aspectos a discutir.....	274
Capítulo 12. Conclusiones generales y otras cuestiones a discutir.....	275
12.1. Perspectivas futuras.....	275
12.2. Limitaciones de la investigación.....	278
12.3. Conclusiones generales.....	280
Referencias bibliográficas y enlaces de documentos consultados en la red.....	I
Anexos.....	I
Anexo 1: Plan de Estudio 1999.....	I
Anexo 3: Encuesta a Graduados.....	IX
Anexo 4: Formato para Validación de encuesta.....	XIV
Anexo 5: Entrevista para el empleador.....	XXVI
Anexo 7: Lista proporcionada por la Dirección de Registro Académico y Estudiantil.....	I
Anexo 8: Graduados 2009-2013.....	XXVII

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Mapa de Centroamérica.....	15
Figura 2. Características de la población en estudio	47
Figura 3. Marco legal de la educación en Nicaragua	50
Figura 4. Relación de los subsistemas de la educación en Nicaragua.....	63
Figura 5: Competencias para el nuevo profesorado	92
Figura 6. Factores de empleabilidad y su naturaleza.....	141
Figura 7. Fases del proceso de elaboración de la tesis	154
Figura 8. Proceso de elaboración de instrumentos	155
Figura 9. Características de la población en estudio	156
Figura 10: Proceso general para el análisis de datos cualitativos.....	190
Figura 11. Triangulación de la información.....	193
Figura 12. Graduados según género	198
Figura 13. Año de graduación	199
Figura 14. Modalidad de estudio.....	199
Figura 15. Modalidad de graduación.....	200
Figura 16. Cuenta con empleo formal	201
Figura 17. Antigüedad en el cargo	202
Figura 18. Cargo que desempeña	204
Figura 19. Rubro de la empresa	205
Figura 20. Tipo de contrato	205
Figura 21. Jornada Laboral.....	206
Figura 22: Tiene otro empleo	207
Figura 23. Tipo de institución	208
Figura 24. La remuneración que recibo está de acuerdo con el trabajo que realizo.....	210
Figura 25. Autonomía para decidir aspectos de mi trabajo	211
Figura 27. Oportunidades de promoción.....	213
Figura 28. Identificación con el cargo/puesto que desempeño.....	213
Figura 29. Satisfacción por participación en la toma de decisiones.....	214
Figura 30. Carga de trabajo	215
Figura 31. Autonomía en el ejercicio del trabajo	215
Figura 32. Limpieza, higiene y salubridad en el área de trabajo.....	216
Figura 33. Condiciones físicas en el área de trabajo	217
Figura 34. Satisfacción con las autoridades inmediatas	217

Figura 35. Satisfacción con el apoyo administrativo que recibo.....	218
Figura 36.Satisfacción con las relaciones humanas entre compañeros	219
Figura 37. Satisfacción por la comunicación entre compañeros	219
Figura 38. Disponibilidad de recursos tecnológicos	220
Figura 39. La institución me garantiza estabilidad laboral	221
Figura 40. Pertinencia de los materiales didácticos que selecciono.....	222
Figura 41. Los materiales seleccionados favorecen el proceso de enseñanza aprendizaje.	223
Figura 42. Estoy pendiente del progreso de mis alumnos	223
Figura 43. Aplico técnicas adecuadas para evaluar los conocimientos de mis alumnos.....	224
Figura 44. Fortalecimiento de los valores éticos en los discentes.....	225
Figura 45. Resuelve situaciones problemáticas en su área de trabajo.....	225
Figura 46. Innovación en los métodos de trabajo.....	226
Figura 47 Disciplina y organización en el trabajo.....	226
Figura 48 .Responsabilidad en el cumplimiento del trabajo	227
Figura 49. Habilidades para la comunicación oral y escrita.....	228
Figura 50. Coordinación de equipos de trabajo.....	229
Figura 51. Conocimiento y dominio de la teoría especializada	230
Figura 52. Conocimiento y dominio de la metodología curricular	230
Figura 53. Habilidades para buscar información pertinente y actualizada.....	231
Figura 54. Habilidades para aprender nuevos conocimientos	232
Figura 55. Capacidad para trabajar en equipo.....	232
Figura 56. Respeto de la opinión ajena	233
Figura 57. Mi cargo demanda los conocimientos adquiridos.....	234
Figura 58. Conocimientos suficientes para realizar el trabajo	234
Figura 59. Volvería estudiar en la misma universidad.....	235
Figura 60. Desempeño laboral	238
Figura 61. Perfil profesional.....	241
Figura 62. Desempeño Laboral	249
Figura 63. Satisfacción Laboral	249
Figura 64. Perfil profesional.....	251
Figura 65. Satisfacción Laboral	251
Figura 66. Perfil profesional.....	252
Figura 67. Desempeño Laboral	253
Figura 68: Fases de la evaluación	261
Figura 69. Etapa inicial de la investigación.	263

Figura 70. Proceso de elaboración de la Tesis 281

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Experiencias investigadoras sobre la formación de los egresados a nivel internacional.....	9
Tabla 2. Estudios de Egresados realizados en Centro América. Años 2002-2003.....	12
Tabla 3. Estudios de seguimiento a graduados de la UNAN-Managua	17
Tabla 4. Preguntas y objetivos específicos de la investigación.....	24
Tabla 5. Principales cruces de variables.....	26
Tabla 6. Datos generales del encuestado.....	28
Tabla 7. Dimensión: Satisfacción laboral.....	29
Tabla 8. Dimensión: Desempeño laboral	31
Tabla 9. Dimensión: Perfil Laboral.....	33
Tabla 10. Triangulación de variables de instrumentos cuantitativos/cualitativos	36
Tabla 11. Dimensiones de análisis	38
Tabla 12. Satisfacción laboral	39
Tabla 13. Desempeño Laboral	42
Tabla 14. Perfil Profesional.....	44
Tabla 15. Artículos de la Constitución Política de Nicaragua, referidos a educación	54
Tabla 16. Características de los subsistemas de educación.....	63
Tabla 17. Ejes Estratégicos y Objetivos Generales del Plan Estratégico de Educación	73
Tabla 18. Promedio de escolaridad por año	80
Tabla 19. Evolución de la Matrícula por Programa 2001-2005	81
Tabla 20. Universidades Nicaragüenses.....	83
Tabla 21. Competencias del docente.....	90
Tabla 22. Perfil docente basado en competencias.....	98
Tabla 23. Perfil del egresado de la carrera de Lengua y Literatura Hispánicas	104
Tabla 24. Cursos de posgrados en Investigación Científica.....	113
Tabla 25. Competencias más importantes,según el Proyecto Alfa Tuning para A L.....	135
Tabla 26. Factores de Empleabilidad	136
Tabla 27. Modelo de competencias.....	139
Tabla 28. Población de estudio	159
Tabla 29. Tamaño de la población, muestra estratificada y muestra adicional	160
Tabla 30. Resumen cuantitativo de la recogida de datos	162
Tabla 31. Total de encuestas por año de graduación.....	163
Tabla 32. Análisis DOFA de la aplicación de la encuesta a la muestra piloto.....	171

Tabla 33. Interpretación de la magnitud del Coeficiente de Confiabilidad de un instrumento	174
Tabla 34. Cuestionarios revisados.....	175
Tabla 35. Estructura de la encuesta	175
Tabla 36. Triangulación de variables de instrumentos cuantitativos/cualitativos	193
Tabla 37. Distribución según sexo.....	197
Tabla 38. Año de graduación	198
Tabla 39. Modalidad de estudios.....	199
Tabla 40. Modalidad de graduación.....	200
Tabla 41. Cuenta con empleo formal	201
Tabla 42. Antigüedad en la institución.....	202
Tabla 43. Cargo que desempeña	203
Tabla 44. La institución se dedica a	204
Tabla 45. Tipo de contratación.....	205
Tabla 46. Jornada Laboral.....	206
Tabla 47. Tiene otro empleo	207
Tabla 48. Tipo de institución.....	208
Tabla 49. :La remuneración que recibo está de acuerdo con el trabajo realizado.....	209
Tabla 50. Tengo posibilidad para decidir autónomamente aspectos relativos a mi trabajo	210
Tabla 51. Tengo oportunidades para mi desarrollo profesional.....	211
Tabla 52. Tengo oportunidades de promoción.....	212
Tabla 53. Fortalezas en el desempeño laboral del graduado, según los empleadores.....	237
Tabla 54. Grupo de variables dimensión desempeño laboral.....	238
Tabla 55. Requisitos de la Institución para contratar al graduado, según los empleadores	239
Tabla 56. Aspectos laborales que garantizan el buen desempeño del graduado	239
Tabla 57. Habilidades que han favorecido el ejercicio profesional del graduado	240
Tabla 58. Calificación de la formación profesional del graduado.....	241
Tabla 59. Aspectos que deben mejorar para fortalecer la calidad de la enseñanza	243
Tabla 60. Tabla de especificaciones.....	264

SIGLAS Y ACRÓNIMOS

Centro Andaluz de Prospectiva	CANP
Centro Universitario Regional de Carazo	CUR- Carazo
Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación	CNEA
Consejo Nacional de Rectores en Costa Rica	CONARE
Consejo Superior de Universidades Privadas	COSUP
Consejo Superior Universitario Centroamericano	CSUCA
Cruzada Nacional de Alfabetización	CNA
Educación Básica de Jóvenes y Adultos	EBA
El Consejo Nacional de Universidades	CNU
Facultad Regional Multidisciplinaria de Carazo	FAREM- Carazo
Fundación Nicaragüense para el Desarrollo Económico y Social	FUNIDES
Grupo Universitario para la Calidad en América Latina	GUCAL
Instituciones de Educación Superior	IES
Instituto Politécnico de la Salud	IPS
Instituto Politécnico de la Salud	POLISAL
Ministerio de Educación	MINED
Ministerio de Educación Cultura y Deportes	MECD
Organización de Estados Iberoamericanos	OEI
Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura	UNESCO
Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico	OCDE
Programa de Alfabetización y Educación Básica de Adultos	PAEBA
Programa Regional de Becas del Servicio Alemán de Intercambio Académico	DAAD
Subsistema Educativo Autónomo Regional	SEAR
Tecnologías de la Información y la Comunicación	TIC
Universidad de las Regiones Autónomas de la Costa Caribe Nicaragüense	URACCAN
Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua	UNAN- Managua
Vice-Ministerio de Educación de Adultos	VIMEDA
Población Económicamente Activa	PEA
Tecnológico Nacional	INATEC

“No dejes apagar el entusiasmo,
virtud tan valiosa como necesaria;
trabaja, aspira, tiende
siempre hacia la altura”
Rubén Darío

A

Andrea Saletth, Alejandra María, Jimmy y María Digna

María del Rocío Cruz Díaz

Mi padre, Leopoldo, quien estaría inmensamente orgulloso de ver este trabajo finalizado.

AGRADECIMIENTO

“Confía en el tiempo, que suele
dar dulces salidas a muchas
amargas dificultades”.
El Quijote de la Mancha

Expresar con palabras la gratitud y mencionar a todas las personas que de una u otra forma hicieron posible este proyecto, es todo un reto difícil de lograr. Agradezco:

Primeramente a Dios, por poner en mi camino a personas dispuestas a apoyarme, porque sin su Divina Misericordia ninguno de mis logros sería posible.

Al ingeniero Jimmy Saavedra, por su colaboración en el trabajo de campo, porque siempre estuvo a mi lado brindándome su apoyo y animándome a continuar, porque supo alentarme y hacer más liviana la carga para culminar un camino verdaderamente sacrificado.

A mi madre, por cuidar de a mis hijas mientras yo engendraba y hacia posible este proyecto. A mis hijas, por el tiempo que les quité para dedicarlo a este trabajo y por compartir la alegría de este nuevo éxito en mi vida profesional.

A la doctora María del Rocío Cruz Díaz, por su ahínco, empeño y entrega en la dirección de esta tesis, por sus sugerencias y comentarios tan acertados y oportunos, por ser fundamental en el cumplimiento de este sueño. Por confiar en mí, por tener la paciencia para explicar. Mil gracias, Rocío, por cuidar cada detalle de este proyecto.

A los doctores que nos impartieron clases y brindaron su asesoría durante el programa doctoral.

Al maestro David García y al maestro Heberto Linarte, por su asesoría en el área de estadística.

A los graduados, quienes me recibieron muy amablemente en sus hogares o en sus centros de trabajo para dedicar un poco de su valiosísimo tiempo a responder las encuestas.

A los empleadores, que muy cordiales atendieron mi solicitud de ser entrevistados.

A mis compañeros del Departamento de Español, que aplicaron las encuestas durante su jornada de trabajo con el Ministerio de Educación.

A mis alumnos, que encuestaron a sus exprofesores de Lengua y Literatura.

A las universidades UNAN-Managua y Pablo de Olavide, de Sevilla (España) por darme la oportunidad de entrar al programa de doctorado.

En este informe debe entenderse que el empleo del masculino, con referencia a toda persona, también implica al género femenino. En la medida de lo posible se trató de emplear un lenguaje inclusivo mediante el uso del genérico.

Presentación

La investigación que a continuación se presenta, es un estudio que se inició en 2014 y surge por el interés de conocer la problemática de los graduados de Lengua y Literatura Hispánicas del Departamento de Español de la Facultad de Educación e Idiomas de la UNAN-Managua, como proyecto para optar al título de Máster en Educación e Intervención Social, en el programa de Doctorado en Educación e Intervención Social de la UNAN-Managua, en convenio con la Universidad Pablo Olvide, de España. Una vez concluido el TFM (Trabajo de Fin de Máster) se continuó el estudio de investigación con la ampliación del marco teórico, enriquecimiento del diseño de investigación, la realización del trabajo de campo, el análisis y discusión de los resultados, evaluación del estudio y, finalmente, la presentación de las conclusiones, lo que en su conjunto constituye esta Tesis Doctoral.

El tema de investigación se eligió por considerarse que los estudios de seguimiento a graduados son una fuente importante de información para propósitos de mejoramiento institucional. Y, en particular, son un insumo fundamental para la autoevaluación institucional y los procesos de acreditación, pues brindan a las instituciones de educación superior, la oportunidad de analizar las características profesionales de sus graduados y, de esta manera, reorientar los programas de estudio en términos de pertinencia para garantizar mejores oportunidades en el mercado laboral a quienes se gradúan.

La temática de seguimiento a graduados es amplia, en esta investigación el estudio se limita al desempeño y satisfacción laboral de los graduados de la carrera de Lengua y Literatura Hispánicas de la Facultad de Educación e Idiomas de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, para lo cual se considera a la población graduada entre 2009-2013. Se estimó una población condicionada por la información disponible en las bases de documentación consultadas en la Dirección de Registro Académico, Estadístico y Estudiantil de la UNAN-Managua. La muestra extraída resulta de garantizar los mínimos de fiabilidad y validez del pilotaje de los instrumentos contruidos para este estudio. En él se abarcan dos perspectivas:

- La del egresado, que brindará información sobre algunos aspectos personales y de su formación académica que han contribuido a su desempeño laboral.
- La perspectiva del empleador, que permitirá analizar si la formación académica brindada a los graduados se ajusta a las demandas del mercado laboral.

En la investigación se analizan las variables relacionadas con la satisfacción laboral, el desempeño laboral y el perfil profesional de los graduados, sumado a otras variables que describen las características generales de dicha población. A través del estudio de estas variables se obtuvo información que permitió analizar, tanto la calidad de la educación que se brinda a los estudiantes de la carrera, como la situación laboral de los graduados y a partir de estos resultados se obtuvo una valoración desde la perspectiva de los graduados y de los empleadores, acerca de la formación profesional del graduado de Lengua y Literatura y su situación y satisfacción laboral.

Para conocer la opinión de la población graduada y de los empleadores se utilizaron como instrumentos el cuestionario aplicado a la población graduada y la entrevista semiestructurada. Se consideraron estas técnicas idóneas para acceder a una población tan dispersa como la de esta investigación. En base con la información obtenida a través

de los cuestionarios, se redactaron las conclusiones en las que se destacan las fortalezas y las oportunidades de mejora para los procesos de formación de la población estudiantil. Este trabajo está estructurado en seis bloques claramente definidos: introducción al contexto y ámbito de estudio, fundamentación teórica, diseño de la investigación, análisis y discusión de los resultados, evaluación de la investigación y conclusiones generales del estudio, cada bloque con sus respectivos capítulos. Además, se incluyen las referencias bibliográficas, enlaces y referencias de sitios web de los documentos consultados y los anexos, que puedan ser de interés para conocer con detalle el estudio.

La principal motivación para abordar este tema radica en la carencia de un estudio de seguimiento a graduados en el Departamento de Español, que permita conocer aspectos relevantes respecto a los graduados: qué tipo de trabajo están desempeñando, qué aspectos de lo que estudiaron les han sido útiles, en qué condiciones están trabajando, qué aspectos académicos les hace falta para un mejor desempeño, entre otras. Este será el punto de partida para continuar con nuevos estudios que aborden temáticas de interés para el mejoramiento de la calidad de la educación superior en esta área.

Con la realización de esta tesis se ha logrado, por parte de la investigadora, adquirir experiencia en el área de investigación, lo que favorecerá un mejor desarrollo profesional mediante la aportación de nuevos conocimientos a la institución donde desempeña su trabajo, a los estudiantes y a la sociedad.

Para concluir, un sincero e inmenso agradecimiento a las universidades que han dado la oportunidad para hacer posible este proyecto tan anhelado: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua y Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla (España). Un grato reconocimiento y agradecimiento a los académicos que estuvieron, ya sea en calidad de coordinadores o facilitadores del programa. A la directora de tesis, para quien no tengo palabras que expresen mi gratitud, por su disposición, palabras motivadoras y por todos sus conocimientos que compartió para hacer realidad este proyecto.

BLOQUE 1

INTRODUCCIÓN AL CONTEXTO Y ÁMBITO DE ESTUDIO

“Sábeta, Sancho,
que no es un hombre más
que otro si no hace
más que otro.”
Tomado de
El Quijote de la Mancha

Este primer bloque se organiza en un único capítulo para presentar el contexto, los antecedentes y la delimitación del tema, aspectos muy importantes para comprender la relevancia de esta investigación. Para ubicar al lector en el contexto y ámbito se presenta la justificación del tema, la delimitación del objeto de estudio con sus respectivas hipótesis, operacionalización de los conceptos, declaración de las unidades de análisis y las variables seleccionadas.

CAPÍTULO 1: CONTEXTO Y ÁMBITO DE INTERÉS, JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACIÓN, DEL ESTUDIO

1.1. Contexto y ámbito

El tema de seguimiento a graduados es de interés porque las universidades son instituciones públicas o privadas formadoras de profesionales que se insertan a un campo laboral, el cual demanda de ellos, no solo la actualización constante de los conocimientos aprendidos, sino también la aplicación de competencias. Estas competencias deben ser evaluadas tanto por el empleador como por la universidad que los graduó, con el objetivo de verificar si los profesionales graduados responden a las necesidades de la sociedad y desempeñan eficientemente su función y de esta manera comprobar la coherencia entre el perfil de egreso de los graduados y la práctica profesional de los mismos. La

investigación que aquí se presenta es relevante para la comunidad educativa por su innovación en el tema, ya que es la primera que se realiza para el Departamento de Español de la UNAN-Managua.

En diversos contextos educativos, tanto americano como europeo y latinoamericano, organismos y autores independientes han realizado numerosos estudios (ver tabla 1), entre ellos: CONARE (Consejo Nacional de Rectores en Costa Rica)¹, el Centro para la Investigación en Educación Superior y Trabajo (Universidad de Kassel, Alemania), Centro Andaluz de Prospectiva² (CANP), Agencia per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya³, María Campos Mesa, Gómez Acuña, Latorre Rodríguez, Pereira Souza, Arratia Beniscelli, Ruiz Carrión, entre otros que se mencionarán en el siguiente acápite.

Aunque se han hecho muchos estudios sobre seguimiento a graduados, la UNAN-Managua⁴ no cuenta con un estudio en el que se evalúe el desempeño de sus graduados de manera que le permita conocer los indicadores de éxito en su práctica laboral, así como las características que prefieren los empleadores para seleccionar a sus empleados. Por otro lado, por la inexistencia de un programa de seguimiento a graduados, esta institución carece de un informe institucional que plasme las competencias y capacidades adquiridas por sus egresados en la carrera y qué aspectos del currículo les son útiles para el trabajo. Un programa para el seguimiento de graduados facilitaría a las Instituciones de Educación Superior, obtener indicadores para monitorear la calidad de sus programas educativos y establecer los ajustes necesarios.

Esta investigación es de suma importancia ya que se espera que el Departamento de Español de la Facultad de Educación e Idiomas, al contar con un estudio de seguimiento

¹ Ampliar información en el sitio web: <http://www.conare.ac.cr/conare/que-es-conare>

² Ampliar información en el sitio web: <http://huespedes.cica.es/canp/>

³ Ampliar información en el sitio web: <http://www.aqu.cat/index.html>

⁴ Ampliar información en: <http://www.unan.edu.ni/index.php/presentacion>

a graduados, dimensione las variables relacionadas con el perfil profesional y el desempeño del graduado de la carrera de Lengua y Literatura Hispánicas. Otra expectativa es que los datos extraídos le permitan evaluar el desempeño profesional, opiniones y sugerencias acerca de la calidad de la educación recibida y de las nuevas demandas del mercado laboral y del medio social, determinar en qué medida se están alcanzando los fines de la educación y si los objetivos institucionales y curriculares se cumplen, conocer la realidad laboral de sus egresados, promover entre los graduados de Lengua y Literatura Hispánicas los programas de posgrado que se ofrecen en este Departamento Docente, de modo que puedan especializarse en un área y actualizar los conocimientos adquiridos durante la carrera. Todo esto contribuirá a que en el currículo de formación para los titulados de esta carrera se incluyan los factores de empleabilidad que les garanticen poder discriminar las mejores condiciones y oportunidades de trabajo.

Otro aspecto importante de esta tesis radica en la detección de necesidades de las universidades nicaragüenses. Con la entrada en vigencia de la Ley Creadora del Sistema Nacional para el aseguramiento de la calidad de la educación y reguladora del Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación (Ley 704, 2011), las universidades nicaragüenses se están focalizando, con mayor ahínco en el aseguramiento de calidad para satisfacer las necesidades, tanto de sus estudiantes como de la sociedad, respecto al mercado laboral. Una manera de medir la calidad de estas instituciones es determinar el grado de desempeño de sus graduados en relación con la situación laboral y ejercicio profesional. Dicha ley, en su Artículo 11, establece que las “Instituciones de Educación Superior, públicas y privadas legalmente establecidas en el país, desarrollarán procesos de autoevaluación institucional, a fin de identificar sus fortalezas y debilidades...”

Esto no es válido solo para Nicaragua sino que,

(...) desde hace varios años se ha venido fortaleciendo a nivel internacional la tendencia de evaluación de la actividad universitaria, como una forma de

rendición de cuentas a la sociedad y a los gobiernos. En ese contexto de evaluación, el seguimiento de egresados es un asunto de vital importancia para las universidades, ya que el desempeño profesional y personal de los egresados permite establecer indicadores con respecto a la calidad y eficiencia de las instituciones de educación superior. (COLUMBUS, citado por Vega et al. 2012, p. 31)

Estos procesos de acreditación están exigiendo la realización de estudios de seguimiento de graduados por carrera específica, por lo tanto las Instituciones de Educación Superior requerirán de personal experto en el área de seguimiento a graduados para tener un referente de la calidad de la enseñanza brindada a sus graduados, en aspectos tales como los insumos o condiciones de funcionamiento, los procesos, los productos y resultados.

Estas investigaciones, además permiten evaluar las necesidades de los egresados y de esta manera mejorar su formación a través de cursos de especialización y posgrado. Por otro lado puede propiciar una mejor comunicación entre la institución, los egresados y los empleadores.

1.2. Antecedentes

Los estudio de seguimiento a graduados se iniciaron a partir de los años 70 en países desarrollados, cuando se produjo inesperadamente un dramático crecimiento del nivel de desempleo también entre graduados universitarios, contrario a lo ocurrido en décadas anteriores. La mayoría de estos trabajos se han producido en países con un alto nivel de desarrollo económico y social; mientras que en muchos países en vías de desarrollo con un mercado laboral muy precario para los graduados universitarios se han reportado pocas experiencias con rigor investigativo (CSUCA, s.f.). En la tabla 1 se presentan algunas de esas investigaciones, según territorio donde se han realizado:

Tabla 1

Experiencias investigadoras sobre la formación de los egresados a nivel internacional

Título de la Investigación	Autor	País
Estudio de seguimiento de egresados de programas de posgrado regionales centroamericanos	Consejo Superior Universitario Centroamericano (CSUCA), Programa Regional de Becas del Servicio Alemán de Intercambio Académico (DAAD).	Centro América
Estudio de seguimiento de las de las personas graduadas del período 2000-2006 de once programas de posgrado de las universidades estatales.	Consejo Nacional de Rectores.	Costa Rica
Desempeño y satisfacción de los graduados de un programa de formación docente.	Rodrigo Arturo Domínguez Castillo / María Elena Barrera Bustillos	México
Análisis de la Situación Laboral de los Egresados del Centro Universitario de los Altos.	Pérez Pulido, Moreno García y Caldera Montes	México
Inserción socioprofesional de egresados de bachillerato s y posgrados musicales en instituciones de enseñanza superior de Puerto Rico.	Ileana Latorre Rodríguez	Puerto Rico
La inserción laboral de los profesionales graduados en ciencias de la educación.	María Delia Justiniano Domínguez	Bolivia
La formación profesional y el mercado laboral de los técnicos agrícolas del Instituto Federal de Educación, Ciencia y Tecnología	Jandira Pereira Souza	Brasil

Título de la Investigación	Autor	País
del Estado de Maranhão. Campus São Luís - Maracaná. Maranhão – Brasil.		
Mercado de trabajo de los profesionales técnicos en la zona de Arauco-Chile.	Ugarte	Chile ⁵
Los imaginarios sociales de los egresados de pregrado de la Universidad Cooperativa de Colombia sede Cartago sobre la calidad de la formación.	Claudia Liliana Bedoya A.	Colombia
Estudio de seguimiento a recién egresados de programas académicos de pregrado de la Sede Central 2012.	Pontificia Universidad JAVERIANA	Colombia
Medición del índice de satisfacción de egresados y empleadores sobre las competencias laborales de profesionales graduados en la universidad en el año 2009.	Gilda Macías	Ecuador
Más de 270 estudios.	Entre 1980-2003	Estados Unidos ⁶
Análisis de la inserción laboral de los egresados y de la satisfacción con la formación recibida.	Servicio de Orientación y Calidad Escuela Universitaria Cardenal Cisneros	España
Estudio sobre la Inserción Laboral de los Egresados de Magisterio de Educación Física de la Universidad de Sevilla.	María del Carmen Campos Mesa	España

⁵ Justiniano, M. (2006). *La inserción laboral de los profesionales graduados en ciencias de la educación*. España. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10803/2350>

⁶ Ídem

Título de la Investigación	Autor	País
La Inserción Laboral de los Titulados en las Universidades de Andalucía.	Centro Andaluz de Prospectiva (CANP), en convenio con el Instituto de Estadística de Andalucía	España ⁷
Competencias socio-emocionales en la inserción laboral del egresado universitario.	Ma. Pilar Cantero Vicente	España
La Inserción Laboral de los Titulados en las Universidades de Cataluña.	Agencia per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (AQU)	España ⁸
“Higher Education and Graduate Employment in Europe” (Educación Superior y Empleo de Graduados Universitarios en Europa) conocido también como Careers after Higher Education – a European Research Survey (La Trayectoria Profesional después de la Educación Superior: un Estudio de Investigación Europeo) CHEERS.	Centro para la Investigación de la Educación Superior y Trabajo (Universidad de Kassel)	Alemania ⁹ , Austria, España, Finlandia, Francia, Italia, Noruega, Países Bajos, República Checa, Reino Unido y Suecia, Japón

Nota: Elaboración propia, a partir de la revisión bibliográfica.

En los países centroamericanos (Belice, Honduras, El Salvador, Guatemala, Nicaragua,

⁷ Ídem

⁸ Ídem

⁹Ídem

Costa Rica y Panamá¹⁰) se tiene conocimiento de muy pocas investigaciones en este campo. Una excepción la constituyen los estudios realizados por el Consejo Nacional de Rectores de Costa Rica (CONARE), de carácter institucional sobre los graduados de las universidades estatales de esa nación, en los cuales se analiza la situación laboral de los graduados de estas instituciones. Estos estudios se han realizado en forma periódica a partir de 1987. Uno de los más recientes es Seguimiento de la Condición Laboral de las Personas Graduadas 2008-2010 de las Universidades Costarricenses (CONARE, 2015). Otro precedente muy importante lo constituye la experiencia desarrollada por un grupo de investigadores de la región centroamericana, quienes con el propósito de validar una metodología y de investigar sobre la pertinencia y eficacia de algunos programas académicos, desarrollaron en el período 2002-2003 los estudios de graduados en 12 carreras de 11 universidades centroamericanas (CSUCA: s.f.).

En las memorias del II Curso-Taller Centroamericano sobre metodología para estudios de seguimiento de graduados universitarios llevado a cabo del 3 al 9 de noviembre de 2003 en San Pedro Sula, Cortés, Honduras, se presenta un listado de estudios de seguimiento a graduados realizados por académicos de diversas universidades centroamericanas. En la tabla 2 se puede ver la lista de estos trabajos investigativos, organizados por países:

Tabla 2

Estudios de Egresados realizados en Centro América. Años 2002-2003

País	Universidad	Programa	Cohortes	Investigadores
Guatemala	Facultad de agronomía, Universidad de San Carlos	Agromomía	1997-2001	Jovita Miranda José Calderón
	Centro Universitario de	Psicología	1995-2001	María Julia Martínez de

¹⁰ Los países se mencionan en orden, según su ubicación geográfica.

País	Universidad	Programa	Cohortes	Investigadores
	Occidente, Universidad de San Carlos			Recinos, División de Humanidades y Ciencias Sociales
El Salvador	Universidad El Salvador (UES)	Agronomía	1995- 2001	Mario Orellana
Honduras	Universidad Nacional Autónoma (UNAH)	Microbiología	1997- 2001	Elba Rubí Morán, Depto. De Microbiología
	Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán (UPNFM)	Educación	1995- 2002	Osires Urbina Ivy Green
Nicaragua	Instituto Politécnico de la Salud (POLISAL, UNAN-Managua	Enfermería	1990- 1995	Raúl Ruiz Carrión
	Centro Universitario de Carazo, UNAN- Managua	Administración de Empresas	1998- 2002	Raúl Ruiz Carrión
	Universidad de Ingeniería (UNI)	Ingeniería Química	1998- 2000	Juana Carballo
	Universidad Agraria (UNA)	Agronomía	1997- 2002	Ivette Sánchez
Costa Rica	Consejo Nacional de Rectores (CONARE)	128 carreras	2001	Rosario González

País	Universidad	Programa	Cohortes	Investigadores
	Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED)	Administración de Empresas	1997-2001	Fernando Bolaños, Juan Antonio Soto, Centro de Investigación y Evaluación Institucional
	Universidad Nacional Autónoma (UNA)	Maestría en Educación	1991-2001	Enriqueta Zúniga
	Sistema de Estudios en Postgrados, Universidad de Costa Rica (UCR)	Economía (Programa de Maestría)	1996-1997	Karla Hernández Villafuerte
	Universidad de Costa Rica (UCR)	Administración de Educativa	1998-2002	Flora Eugenia Salas Madriz, Escuela de Economía
Panamá	Universidad de Panamá	Zootecnia	1998-2001	Omayra Fruto de Santana, Sub Dirección de Evaluación
	Universidad Tecnológica de Panamá	Ingeniería Civil	1996-2002	Luzmelia Bernal
	Universidad Nacional de Chiriquí, UNACHI	Secretaría de Negocios	1998-2001	Edgardo A. de la Torre, Facultad de Admón. Pública

Nota: Ruiz, R. (s.f.). II Curso-Taller Centroamericano sobre metodología para estudios de seguimiento de graduados universitarios.

Como se puede apreciar en la tabla 2, los estudios de seguimiento a graduados han sido muy particulares para carreras específicas y programas de posgrado, pero no a nivel institucional, excepción hecha en el caso del Consejo Nacional de Rectores, en Costa Rica, que incluyó en su estudio 128 carreras de diferentes universidades costarricenses.

En la figura 1 se presenta la ubicación geográfica de estos estudios:



Figura 1: Mapa de Centroamérica. <http://www.americacentral.info/mapa-de-centro-america> La ubicación de los estudios es de elaboración propia.

Además de los mencionados en la tabla 2, a nivel nacional, algunas universidades han realizado estudios de seguimiento a graduados, entre ellas la UNAN-León, que en el 2006 llevó a cabo un *Estudio de seguimiento a graduados de la UNAN-León 2000-2003*. En ese mismo año la Universidad de las Regiones Autónomas de la Costa Caribe Nicaragüense (URACCAN), realizó un estudio: *Seguimiento a profesionales graduados de la URACCAN, Recinto Las Minas, generación 2001-2006*.

De acuerdo con las Memorias del taller Graduados de Nicaragua, la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua realizó una serie de estudios de seguimiento de

graduados en el contexto de un proceso de evaluación curricular, entre esos estudios están: el de la carrera de Enfermería del Instituto Politécnico de la Salud (POLISAL), la carrera de Administración de Empresas en el Centro Universitario Regional de Carazo (CUR-Carazo), ahora Facultad Regional Multidisciplinaria de Carazo (FAREM-Carazo), y la realizada en la carrera de Pedagogía (GUCAL XXI Nicaragua, 2008).

Sin embargo, se reconoció en este taller de Graduados de Nicaragua que aunque los estudios sobre seguimiento a graduados se comenzaron con mucho entusiasmo desde noviembre de 2006, han venido perdiendo espacio en la agenda de los investigadores, tanto que a la fecha (2008) esos estudios se encuentran en un punto muerto (GUCAL 2008).

No obstante lo anterior, algunas instituciones de educación superior como la UNAN-Managua han continuado con la tarea que empezaron, lo cual confirma Ruiz (2013):

(...) los estudios de seguimiento a graduados ya son una tradición en la UNAN-Managua. Desde el 2002 se vienen practicando esos tipos de estudios desde los Departamentos y Facultades de esta Alma Máter, y de manera especial como parte de la Auto Evaluación Institucional del año 2004. (p.4)

Prueba de ello es el más reciente estudio de este tipo que se realizó entre el 2011 y 2012 y que:

(...) hace una caracterización laboral educativa de los graduados de las carreras de la Facultad de Humanidades y Ciencias Jurídicas y de los graduados de dos carreras de la Facultad de Educación e Idiomas; también se analiza el nivel de adquisición de las competencias básicas profesionales, sociales y humanas, y el nivel de satisfacción profesional de los graduados. (Ruiz, 2001, p. 4)

Además de los estudios mencionados anteriormente, en revisión bibliográfica realizada en la Biblioteca Salomón de la Selva de la UNAN-Managua, en la tabla 3 se presentan en orden cronológico los estudios que se encontraron en este campo:

Tabla 3
Estudios de seguimiento a graduados de la UNAN-Managua

Estudio	Año de publicación	Autores
Diagnóstico de la situación laboral, académica y satisfacción profesional del recurso médico en el departamento de Masaya de Marzo a Mayo de 1996	s.f.	María Urbina Ramírez
Desempeño laboral de egresados de licenciatura en enfermería con orientación Materno Infantil, con relación a los contenidos del Plan de Estudios de la Carrera POLISAL-UNAN-Managua 1994-1999	s.f.	Sandra Reyes Álvarez
Situación ocupacional de los egresados del Centro Universitario Regional de Carazo en el período 1991-2000	s.f.	Sergio Vado Conrado
Desarrollo Laboral y Expectativas de las graduadas y los graduados, en el Departamento de Ciencias Económicas de la UNAN-FAREM- Chontales en los diferentes segmentos del Mercado Laboral de la Región Central	s.f.	Ingrid Conrado Montiel Valeska Corea Mendoza Jessica del Carmen Valdez
Análisis de la relación entre la formación profesional proporcionada y la demanda laboral	(2002)	
La situación laboral y otras características de los graduados del 2001 de las Universidades estatales	(2003)	
Estudio de seguimiento de graduados (as) de las Carreras de Enfermería y Administración de Empresas de la UNAN-Managua.	(2004)	

Estudio	Año de publicación	Autores
Seguimiento a graduados y graduadas de la Carrera de Pedagogía del 2001 de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la UNAN-Managua.	(2005)	Rita Zambrana Arias María Isabel Siles Ortega
Relación entre el desempeño laboral y los contenidos del plan de estudio de los egresados del curso de profesionalización de enfermería en la escuela la Trinidad Estelí 2004.	(2005)	Azucena Melgara Zamora
Desempeño laboral del egresado de licenciatura en Ciencias de Enfermería de los años 2002 y 2003.	(2005)	Joba Fanny Jaime
Factores que inciden en la inserción laboral de los graduados de la Carrera de Administración de Empresas del CUR-Matagalpa, cohorte 2003-2007, en el área urbana del Municipio de Matagalpa.	(2010)	José Hernández Pérez
Desarrollo Laboral y Expectativas; de las graduadas y los graduados del Departamento de Ciencias Económicas de la UNAN - FAREM - CHONTALES; en los diferentes segmentos del Mercado Laboral de la Región.	(2012)	Miriam Téllez Jirón Julia Amparo Fernández Marjorie Lisseth Rivas

Nota: Elaboración propia a partir de revisión bibliográfica.

La mayoría de sus autores son docentes que se dedican a la investigación y estudiantes que presentaron sus trabajos como forma de culminación de estudios. Estas investigaciones se deben consultar porque son una fuente de apoyo para la metodología y los antecedentes para futuros trabajos. Como puede verse, no se han identificado estudios de seguimiento a graduados de las carreras de Español o de Lengua y Literatura Hispánicas del Departamento de Español de la Facultad de Ciencias de la Educación de la UNAN-Managua.

Los estudios realizados hasta la fecha -según queda señalado en la tabla 3- son de suma relevancia, no solo para las instituciones involucradas sino también para posteriores trabajos porque sientan un precedente en lo que respecta a los hallazgos, la base teórica y a la metodología utilizada para su realización.

Según la revisión de fuentes de documentación y bibliografía consultada para llevar a cabo esta investigación, los estudios de seguimiento a graduados, han beneficiado a las Instituciones de Educación Superior que los han realizado, porque han contribuido a:

- Desarrollar sus programas basados en las exigencias del contexto socioeconómico en el que se desenvolverán sus egresados, de manera que responden a las necesidades socioeconómicas actuales.
- Conocer el proceso de transición de la universidad al mercado laboral para valorar la calidad de dicha inserción y cuáles son los factores que la favorecen o dificultan y así retroalimentar los procesos formativos.
- Evaluar los planes formativos de las carreras.
- Conocer la realidad laboral de sus egresados.
- Establecer una relación entre la universidad y el mercado laboral y mejorar la calidad de la oferta educativa para dotar al estudiante de mejores y mayores recursos para enfrentarse a la vida laboral y convertirse en profesionales agentes de cambio en la sociedad.
- Unificar las perspectivas desde las cuales se realizan los estudios de seguimiento a graduados.
- Realizar una evaluación continua y sistemática de la institución universitaria para innovar, descubrir nuevos métodos de enseñanza-aprendizaje y optimizar recursos.
- Conocer información acerca del desempeño profesional, opiniones y sugerencias sobre la calidad de la educación recibida y de las nuevas demandas del mercado laboral y del medio social.
- Identificar en qué medida se están alcanzando los fines de la educación y si los

objetivos institucionales y curriculares se cumplen.

- Conocer el proceso y resultado de la inversión social y económica que realiza el país al formar profesionales

La tesis doctoral *Desempeño y satisfacción laboral de los graduados de la carrera de Lengua y Literatura Hispánicas de la Facultad de Educación e Idiomas de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, entre el 2009-2013*, se inicia en un contexto en el que, por mandato de la Ley Creadora del sistema nacional para el aseguramiento de la calidad de la educación y reguladora del Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación (Ley 704, 2011), las instituciones de educación superior de Nicaragua están llevando a cabo su proceso de autoevaluación institucional, en el que no solo se consideran factores internos sino también externos que ponen en evidencia la calidad de los profesionales graduados en estas instituciones.

En este sentido, se considera que esta investigación puede ser de gran importancia para la UNAN-Managua porque pretende analizar el grado de coherencia entre el perfil de egreso de los graduados de la carrera de Lengua y Literatura Hispánicas de la Facultad de Educación e Idiomas de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua y la práctica docente actual de los graduados, lo que permitirá conocer la calidad del programa formativo en esta área.

1.3. Delimitación del problema de investigación

Las Instituciones de Educación Superior son formadoras de los profesionales que demanda la sociedad para su desarrollo, estas, como parte de su responsabilidad social, se esfuerzan por preparar personal capacitado para responder a esa demanda y la fuente de mayor relevancia para saber si realmente están cumpliendo su función, son los egresados y los empleadores de estos. En el contexto nacional, las Instituciones de Educación Superior están inmersas en un proceso de autoevaluación institucional a través del cual reconocerán sus fortalezas y debilidades, y son también quienes se gradúan y quienes

emplean a los profesionales, los que en gran medida contribuyen a las universidades a reconocer sus oportunidades de mejora.

Los aspectos mencionados anteriormente llevan a delimitar el tema de investigación:

¿Cómo valoran los empleadores y la población graduada de la carrera de Lengua y Literatura Hispánicas de la Facultad de Educación e Idiomas de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, entre el 2009-2013, el desempeño y satisfacción laboral de los graduados?

De la pregunta directriz se derivaron las preguntas de investigación, que se presentan continuación:

¿Qué nivel de satisfacción laboral presentan los graduados de la carrera de Lengua y Literatura Hispánicas de la Facultad de Educación e Idiomas de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua?

¿Cómo valoran los graduados su desempeño laboral?

¿Cómo consideran los graduados la educación recibida durante su formación universitaria respecto a los requerimientos en su área laboral?

¿Cómo valoran los empleadores el grado de desempeño laboral de los graduados de Lengua y Literatura Hispánicas de la Facultad de Educación e Idiomas de la UNAN-Managua?

¿Cómo consideran los empleadores y los graduados la correspondencia entre el perfil profesional y desempeño laboral de los graduados?

1.3.1. Objetivos de Investigación

Para Rolando Hernández y Coello (2008), “los objetivos son los fines que se persiguen con la investigación, en ellos se concretan de forma consciente los resultados esperados, por lo que deben estar vinculados directamente al tipo de problema y a la estrategia general de la investigación” (p. 56).

Según estos mismos autores, en la elaboración de los objetivos se deben cumplir ciertas condiciones:

- Enunciado claro, preciso, usando términos científicos, evitando aquellos de carácter vago o ambiguo.
- Precisar los resultados concretos que se esperan alcanzar y la contribución teórica o práctica que se aportará con la investigación.
- Establecer relaciones lógicas con el problema, la hipótesis y las variables que intervienen, empleando los mismos términos y conceptos.
- Es recomendable plantear objetivos generales y específicos. Los primeros deben referirse a resultados amplios de acuerdo con la formulación del problema y los segundos hacer mención a situaciones particulares que constituyen parte del objetivo general. (p. 56)

Atendiendo a las características anteriores, para esta investigación se planteó la siguiente pregunta clave:

¿Cómo valoran los empleadores y la población graduada de la carrera de Lengua y Literatura Hispánicas de la Facultad de Educación e Idiomas de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, entre el 2009-2013, su satisfacción, desempeño laboral y perfil profesional?

A partir de esta interrogante, se ha establecido el siguiente Objetivo General de Investigación:

Analizar la valoración que realizan los graduados y empleadores sobre la satisfacción, el desempeño laboral y el perfil profesional de los graduados de la carrera de Lengua y Literatura Hispánicas de la Facultad de Educación e Idiomas de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, entre el 2009-2013.

De la pregunta directriz y el objetivo general se derivaron los objetivos específicos, como se presenta a continuación:

Describir el nivel de satisfacción laboral de los graduados de la carrera de Lengua y Literatura Hispánicas de la Facultad de Educación e Idiomas de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua.

Describir cómo valoran los graduados su desempeño laboral.

Describir la calidad de la formación de los graduados en relación con el desempeño laboral, según su propia valoración.

Explicar el grado de desempeño laboral de los graduados de la carrera de Lengua y Literatura Hispánicas de la Facultad de Educación e Idiomas de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, según la valoración de sus empleadores.

Describir, mediante la relación de variables, la correspondencia entre el perfil profesional de los graduados y el desempeño laboral, según la valoración de graduados y empleadores.

Cada objetivo específico se relaciona con una pregunta de investigación, como se presenta en la tabla 4.

Tabla 4
Preguntas y objetivos específicos de la investigación

Preguntas	Objetivos específicos
¿Qué nivel de satisfacción laboral presentan los graduados de la carrera de Lengua y Literatura Hispánicas de la Facultad de Educación e Idiomas de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua?	Describir el nivel de satisfacción laboral de los graduados de la carrera de Lengua y Literatura Hispánicas de la Facultad de Educación e Idiomas de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua.
¿Cómo valoran los graduados su desempeño laboral?	Describir cómo valoran los graduados su desempeño laboral.
¿Cómo consideran los graduados la educación recibida durante su formación universitaria respecto a los requerimientos en su área laboral?	Describir la calidad de la formación de los graduados en relación con el desempeño laboral, según su propia valoración.
¿Cómo valoran los empleadores el grado de desempeño laboral de los graduados de Lengua y Literatura Hispánicas de la Facultad de Educación e Idiomas de la UNAN-Managua?	Explicar el grado de desempeño laboral de los graduados de la carrera de Lengua y Literatura Hispánicas de la Facultad de Educación e Idiomas de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, según la valoración de sus empleadores.
¿Cómo consideran los empleadores y los graduados la correspondencia entre el perfil profesional y desempeño laboral de los graduados?	Describir, mediante la relación de variables, la correspondencia entre el perfil profesional de los graduados y el desempeño laboral, según la valoración de graduados y empleadores.

Nota: Elaboración propia

1.3.2. Declaración de hipótesis

Como siguiente paso a la delimitación del tema, se formuló de hipótesis, que es de suma relevancia para el trabajo investigativo, de acuerdo con Rolando Hernández y Coello (2008),

la hipótesis, tiene las siguientes funciones:

- Orientar y servir de guía al proceso de investigación,
- Explicación de los fenómenos,
- Constituir un instrumento para el progreso del conocimiento y
- Servir de nexo entre la teoría y la práctica.

Según Pimienta,

Una hipótesis es una expresión a manera de conjetura, es decir, una proposición tentativa en modo afirmativo acerca de la relación general o específica entre dos o más variables. En la formulación de cualquier hipótesis es conveniente observar los dos criterios siguientes: deben expresar relaciones entre variables; y además, ser inferencias que permitan probar las relaciones establecidas. Esto indica que toda expresión hipotética estará integrada por dos o más variables mensurables y tener una forma explícita del tipo de relación que se supone existe entre éstas. (s.f., p. 76)

Otro concepto de hipótesis es el que presenta David Rodríguez y Valdeoriola (s.f.) citando a Sierra; "las hipótesis son enunciados especiales caracterizados, desde el punto de vista epistemológico, por ser ideas supuestas no verificadas pero probables y, en cuanto a su contenido ontológico, por referirse a variables o relaciones entre variables" (p. 26).

Para Rolando Hernández y Coello (2008), citando a Castellanos:

La hipótesis es una suposición, predicción o conjetura científicamente fundamentada que constituye una probable respuesta anticipada al problema, expresándose en forma de enunciado afirmativo, donde se caracterizan las variables en estudio o se establecen las relaciones entre dos o más variables, tanto del tipo asociativo como causal. (p. 57)

En el caso de esta investigación, se relacionan las dimensiones desempeño laboral con el

grado de conocimientos y habilidades adquiridas a lo largo del estudio de la carrera (perfil), satisfacción laboral con perfil profesional y la dimensión satisfacción laboral con el desempeño laboral, como se muestra en la tabla 5.

Tabla 5
Principales cruces de variables

Desempeño laboral	Perfil profesional (Grado de conocimientos y habilidades adquiridas a lo largo del estudio de la carrera).
Satisfacción laboral	Perfil profesional (Grado de conocimientos y habilidades adquiridas a lo largo del estudio de la carrera)
Satisfacción laboral	Desempeño laboral (Rendimiento laboral y la actuación del trabajador ante las funciones que exige su puesto o cargo)

Nota: Elaboración propia

A partir de estas relaciones, para esta investigación se formularon hipótesis descriptivas, que, como afirman Rolando Hernández y Coello (2008), “establecen las características externas de los fenómenos, describiendo sus propiedades, frecuencia de aparición, nivel de desarrollo, y relación entre las variables y la unidad de estudio, sin determinar los nexos causa efecto entre las mismas” (p.60), es decir, se establece una relación entre las variables en función de la frecuencia observada, pero no se puede demostrar la causa del fenómeno.

1ª Hipótesis: Los graduados de la carrera de Lengua y Literatura Hispánicas de la Facultad de Educación e Idiomas de la UNAN-Managua que tienen un buen desempeño laboral manifiestan una alta satisfacción laboral.

2ª Hipótesis: La población graduada de la carrera de Lengua y Literatura Hispánicas de la Facultad de Educación e Idiomas de la UNAN-Managua que adquirió alto nivel de conocimientos teóricos y prácticos durante el estudio de la carrera, están laboralmente satisfechos.

3ª Hipótesis: La población graduada de la carrera de Lengua y Literatura Hispánicas de la Facultad de Educación e Idiomas de la UNAN-Managua que adquirió alto nivel de conocimientos teóricos y prácticos durante el estudio de la carrera tienen un buen desempeño laboral.

1.3.3. Selección de variables.

En esta investigación se indaga sobre la actitud de la población graduada acerca de: su satisfacción laboral, desempeño laboral y perfil profesional. Una actitud es una predisposición aprendida para responder consistentemente de una manera favorable o desfavorable ante un objeto o sus símbolos y están relacionadas con el comportamiento que el ser humano tiene en torno a los objetos a que hacen referencia. (Fishbein y Ajzen; Oskamp, citados por García, Aguilera y Castillo, 2011, p. 9).

Estos mismos autores afirman que:

Las actitudes no son susceptibles de observación directa sino que han de ser inferidas de las expresiones verbales, o de la conducta observada. Esta medición indirecta se realiza por medio de unas escalas en las que partiendo de una serie de afirmaciones, proposiciones o juicios, sobre los que los individuos manifiestan su opinión, se deducen o infieren las actitudes. (p.9)

Así, entonces, para medir la actitud de la población se establecieron variables, las cuales son consideradas como fenómeno que toman distintos valores respecto a la unidad de estudio, es decir, son características que al modificarse pueden tomar distintos valores de acuerdo con un sistema de clasificación. Las variables se definen y especifican para que puedan ser observados y medidos dichos conceptos (Rolando Hernández y Coello, 2008).

Las variables que se tendrán en cuenta en este estudio son tres: Desempeño laboral, satisfacción laboral y formación profesional de los graduados. Por su naturaleza cualitativa, estas no son cuantificables, por lo que deben expresarse en categorías, para realizar su medición y obtener información numérica acerca de la propiedad o cualidad que se desea conocer, de modo que se estableció una escala ordinal. Las características que se desean medir ocupan una posición relativa en cuanto a “más” o “menos”, sin saber con precisión “cuánto más” o “cuánto menos” tiene un individuo respecto a otro, pero sí

es necesario que un mismo individuo se pueda situar solo en una posición de la escala. Aunque se utilizan símbolos numéricos para designar las diferentes clases en una escala ordinal, este orden de puntuaciones solo implica el orden de los individuos de mayor a menor o de menor a mayor, sin señalar cuánto mayor o cuánto menor es uno respecto a otro (Rolando Hernández y Coello, 2008).

Estas variables, dado que pretenden dar un rango de orden a las actitudes y valores, se evaluarán a través de escalas. Como afirman García, Aguilera y Castillo (2011), las variables consisten en “una serie de ítems o frases que han sido cuidadosamente seleccionados, de forma que constituyan un criterio válido, fiable y preciso para medir de alguna forma los fenómenos sociales” (p.9).

Una escala muy utilizada en investigaciones de naturaleza cualitativa es la escala de Likert, la cual está “destinada a medir actitudes; predisposiciones individuales a actuar de cierta manera en contextos sociales específicos o bien a actuar a favor o en contra de personas, organizaciones, objetos, etc.” (García, Aguilera y Castillo, 2011, p. 9), por tanto en esta investigación se construyó una encuesta utilizando esta escala, por considerarse apropiada para lo que se pretendía medir.

Las escalas pueden tomar dos valores o más, en este último caso son politómicas, es decir, toman más de dos valores. En las tablas 7, 8 y 9 se presentan los cinco valores de la escala utilizada en esta investigación y en la tabla 6 se exponen las variables de estudio que corresponden a la información general de la población, en ellas se encuentran variables de tipo nominal.

Tabla 6
Datos generales del encuestado

N°	Datos generales del encuestado
1.	Sexo
2.	Año de graduación
3.	Modalidad de estudio
4.	Modalidad de Graduación

5. Actualmente cuenta con un empleo formal
6. Antigüedad en la institución donde trabaja
7. Cargo/puesto que desempeña
8. La institución donde trabaja se dedica
9. Antigüedad en el cargo/puesto: años
10. Tipo de contrato
11. Jornada laboral
12. Tiene otro empleo formal a la vez
13. Tipo de Institución

Nota: Elaboración propia

Tabla 7

Dimensión: Satisfacción laboral

Nº	Satisfacción laboral	Nada	Poco	No	Muy	
		satisfecho	satisfecho	Aplica	Satisfecho	satisfecho
		1	2	3	4	5
14	La remuneración que recibo está de acuerdo con el trabajo que realizo					
15	Tengo posibilidad para decidir autónomamente aspectos relativos a mi trabajo					
16	Tengo oportunidades para mi desarrollo profesional					
17	Tengo oportunidades de promoción					
18	Me identifico con el cargo/puesto que desempeño					

N°	Satisfacción laboral	Nada satisfecho 1	Poco satisfecho 2	No Aplica 3	Satisfecho 4	Muy satisfecho 5
19	Grado de satisfacción por mi participación en la toma de decisiones					
20	La carga de trabajo es justa					
21	Grado de satisfacción por la autonomía con que ejerzo mi trabajo					
22	Grado de satisfacción con la limpieza, higiene y salubridad del lugar de trabajo					
23	Grado de satisfacción con las condiciones físicas en las cuales desarrollo mi trabajo					
24	Grado de satisfacción con las autoridades inmediatas					
25	Grado de satisfacción con el apoyo administrativo que recibo					

N°	Satisfacción laboral	Nada satisfecho 1	Poco satisfecho 2	No Aplica 3	Satisfecho 4	Muy satisfecho 5
26	Grado de satisfacción con las relaciones humanas entre compañeros					
27	Grado de satisfacción con la comunicación entre el grupo de compañeros					
28	Grado de disponibilidad de recursos tecnológicos que brinda la empresa para realizar mi trabajo					
29	La institución me garantiza estabilidad laboral					

Nota: Elaboración propia.

Tabla 8
Dimensión: Desempeño laboral

N°	Desempeño laboral	Muy en desacuerdo 1	En desacuerdo 2	No Aplica 3	De acuerdo 4	Muy de acuerdo 5
30	Selecciono, elaboro y utilizo materiales didácticos pertinentes con el contexto social y político de los estudiantes					

Nº	Desempeño laboral	Muy en desacuerdo 1	En desacuerdo 2	No Aplica 3	De acuerdo 4	Muy de acuerdo 5
31	Los materiales didácticos que selecciono y elaboro favorecen los procesos de enseñanza-aprendizaje					
32	Estoy pendiente del progreso y rendimiento académico de los discentes					
33	Aplico técnicas adecuadas para evaluar los conocimientos de mis alumnos					
34	Contribuyo al fortalecimiento de los valores éticos de mis discentes					
35	Soy capaz de resolver situaciones problemáticas de mi área de trabajo					
36	Constantemente estoy innovando los métodos de trabajo con los discentes					
37	Soy disciplinado y organizado en mi trabajo					

Nº	Desempeño laboral	Muy en desacuerdo 1	En desacuerdo 2	No Aplica 3	De acuerdo 4	Muy de acuerdo 5
38	Cumplo con responsabilidad mis deberes laborales					

Nota: Elaboración propia.

Tabla 9

Dimensión: Perfil Laboral

Nº	Perfil profesional	Muy en desacuerdo 1	En desacuerdo 2	No Aplica 3	De acuerdo 4	Muy de acuerdo 5
39	Tengo habilidades para la comunicación oral y escrita					
40	Poseo capacidad para coordinar equipos de trabajo (en el aula o a nivel de compañeros)					
41	Tengo conocimiento y dominio de la teoría especializada, didáctica y pedagógica para desarrollar mi trabajo					
42	Poseo conocimiento y dominio de la metodología curricular para orientar acciones educativas					
43	Poseo habilidades para buscar					

Nº	Perfil profesional	Muy en desacuerdo 1	En desacuerdo 2	No Aplica 3	De acuerdo 4	Muy de acuerdo 5
	información pertinente y actualizada para el desarrollo de mi trabajo					
44	Tengo habilidades para aprender nuevos conocimientos					
45	Tengo capacidad para trabajar en equipo					
46	Soy respetuoso de la opinión ajena					
47	Mi cargo/puesto demanda los conocimientos que adquirí durante mi carrera					
48	Los conocimientos adquiridos durante mis estudios universitarios son suficientes para el ejercicio de mi trabajo					
49	Si tuviera que estudiar nuevamente esta carrera escogería la misma universidad					

Nota: Elaboración propia.

El otro instrumento de recolección de información es la entrevista aplicada al empleador, la cual está estructurada en tres secciones. La sección A corresponde a la información general del empleador, la B al desempeño laboral y la C al perfil profesional del graduado (ver anexo 5). De la primera sección no se tomarán categorías ya que estos ítems fueron colocados para identificación del entrevistado. A continuación se presentan los bloques con las respectivas categorías que se analizarán.

Sección A: Identificación de la empresa

1. Dirección:
2. Persona de Contacto:
3. Cargo del entrevistado:
4. Relación laboral del entrevistado con el/los graduado (s)
5. Teléfono:
6. Actividad o Giro de la Institución:

Sección B: Desempeño laboral:

7. Funciones que desempeña el graduado
8. Calificación del desarrollo de las funciones del graduado
9. Fortalezas en el desempeño laboral del graduado
10. Reconocimiento personal o profesional recibido por el graduado
11. Satisfacción del empleador con el desempeño del graduado
12. Aspectos en los que debe mejorar el graduado

Sección C: Perfil profesional:

13. Requisitos de la Institución para contratar al graduado
14. Aspectos laborales que garantizan el buen desempeño del graduado
15. Habilidades que han favorecido el ejercicio profesional del graduado
16. Áreas del conocimiento (literaria, gramaticales o didácticas) que permiten el desempeño laboral eficiente del graduado
17. Calificación de la formación profesional que recibió el graduado durante sus estudios

en la Universidad

18. Preparación del graduado respecto al graduado de otras universidades
19. Sugerencias para mejorar la formación profesional del graduado.

Para contrastar la información que brindan los graduados, se relacionarán variables entre la encuesta y la entrevista, para verificar la correspondencia entre los resultados obtenidos de ambos instrumentos, tal como se muestra en la tabla 10. Con la triangulación se pretende que el fenómeno en estudio sea valorado desde dos perspectivas para obtener conclusiones más objetivas.

Tabla 10

Triangulación de variables de instrumentos cuantitativos/cualitativos

<i>Ítem N°</i>	<i>Ítems de la entrevista al empleador</i>	<i>Variables de encuesta a graduados</i>
8	Calificación del desarrollo de las funciones del graduado	<i>Desempeño laboral</i>
9	Fortalezas en el desempeño laboral del graduado	
11	¿Está satisfecho con el desempeño del graduado?	
13	Requisitos de la Institución para contratar al graduado	Perfil Laboral
14	Aspectos laborales que garantizan el buen desempeño del graduado	
15	Habilidades que han favorecido el ejercicio profesional del graduado	
16	¿Qué áreas del conocimiento (literaria, gramaticales o didácticas) considera que le	

<i>Ítem N°</i>	<i>Ítems de la entrevista al empleador</i>	<i>Variables de encuesta a graduados</i>
	permiten el desempeño laboral eficiente?	
17	Calificación de la formación profesional que recibió el graduado durante sus estudios en la Universidad	
12	Aspectos en los que debe mejorar el graduado	50. ¿Qué aspectos considera usted que se deben fortalecer en la enseñanza universitaria para
19	Sugerencias para mejorar la formación profesional del graduado	preparar mejor a los graduados de Lengua y Literatura Hispánicas

Nota: Elaboración propia.

1.3.4. Definiciones conceptuales y operacionales de las variables.

Una vez que se definió el problema de investigación, los objetivos e hipótesis, se identificaron tres dimensiones relevantes: Satisfacción Laboral, Desempeño Laboral y Perfil Profesional (ver tabla 11), a partir de las cuales se procedió a la conceptualización de las variables, que consistió en definir los rasgos esenciales del fenómeno y sus diferencias respecto a otros de acuerdo con la posición teórica del investigador, este proceso partió de teoría existente al respecto y se utilizaron términos científicos, con las cualidades necesarias y suficientes para caracterizar el objeto en cuestión, destacando las características que posee el objeto. Este proceso permitió pasar de variables conceptuales a variables operativas y de estas a indicadores observables (Rolando Hernández y Coello, 2009), En las tablas 12, 13 y 14 se presentan estas dimensiones y la definición conceptual de las variables con sus respectivos objetivos de investigación.

Tabla 11

Dimensiones de análisis

Dimensiones	Supuestos teóricos
Satisfacción laboral	Es el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo.
Desempeño laboral	Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su puesto o cargo.
Perfil profesional	Conjunto de capacidades y competencias generales y específicas, que una persona debe adquirir durante el estudio de una carrera para cumplir una determinada profesión.

Nota: Elaboración propia

Tabla 12

Satisfacción laboral

Dimensión: Satisfacción Laboral						
Definición: Es el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo						
Objetivos Específicos	Categoría	Subcategoría	Ítems	Definición	Informante	Técnica
Describir el nivel de satisfacción laboral de los graduados de la carrera de Lengua y Literatura Hispánicas de la Facultad de Educación e Idiomas de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua.	Estabilidad laboral	Antigüedad en el puesto/cargo	6	Tiempo de desempeñarse en el puesto o cargo	Graduado	Encuesta
		Tipo de contratación	10	Se refiere a si el contrato es permanente o temporal	Graduado	Encuesta
		Situación salarial	14	Es la remuneración recibida por el trabajo realizado	Graduado	Encuesta
		Estabilidad laboral	29	Es la estabilidad que la institución le brinda al empleado de conservar su puesto de trabajo	Graduado	Encuesta
	Reconocimiento profesional	Oportunidad para el desarrollo profesional	16	Oportunidad para continuar preparándose	Graduado	Encuesta
	Participación en la toma de decisiones	15 19	Participación del trabajador en decidir	Graduado	Encuesta	

Dimensión: Satisfacción Laboral						
Definición: Es el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo						
Objetivos Específicos	Categoría	Subcategoría	Ítems	Definición	Informante	Técnica
			21	sobre aspectos que están relacionados con su desempeño		
		Promoción	17	Las posibilidades de ascender dentro de la misma empresa donde se trabaja	Graduado	Encuesta
		Grado de identificación con el cargo/puesto	18	Es la medida en que el trabajador siente que puede desempeñar adecuadamente su trabajo	Graduado	Encuesta
	Condiciones laborales	Carga de trabajo	20	Se refiere a la cantidad de actividades que el trabajador realiza durante su jornada	Graduado	Encuesta
		Higiene y seguridad laboral	22	Se refiere a las condiciones en las que labora el empleado	Graduado	Encuesta

Dimensión: Satisfacción Laboral						
Definición: Es el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo						
Objetivos Específicos	Categoría	Subcategoría	Ítems	Definición	Informante	Técnica
		Condiciones físicas del lugar de trabajo	23	Está relacionado con el espacio y las condiciones de infraestructura del lugar de trabajo	Graduado	Encuesta
		Disponibilidad de recursos tecnológicos	25 28	Se refiere a los recursos tecnológicos necesarios para que el empleado pueda realizar su trabajo	Graduado	Encuesta
		Relaciones humanas con los compañeros	26	Es el grado de identificación e involucramiento con el grupo	Graduado	Encuesta
		Comunicación a lo interno del grupo de trabajo	27 28	Se refiere al intercambio de información efectivo entre los miembros del grupo	Graduado	Encuesta

Nota: Elaboración propia

Tabla 13

Desempeño Laboral

Dimensión: Desempeño laboral					
Definición: Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al realizar las funciones y tareas principales que exige su cargo					
Objetivos Específicos	Categoría Subcategoría	Ítems	Definición	Informante	Técnica
Describir cómo valoran los graduados su desempeño laboral.	Selecciona, elabora y utiliza materiales didácticos pertinentes al contexto	30	Se refiere a la capacidad de identificar materiales didácticos que estén de acuerdo con el contexto y con las características del grupo	Graduado	Encuesta
		7		Empleador	Entrevista
	14				
	Produce materiales educativos relacionados con diferentes contextos para favorecer los procesos de enseñanza-aprendizaje	31	Se refiere a la capacidad de elaborar materiales didácticos con características específicas al nivel del grupo meta	Graduado	Encuesta
8		Empleador		Entrevista	
Compromiso con el progreso y rendimiento del alumno		32	Es la capacidad del docente para dar seguimiento al progreso del rendimiento académico del alumno	Graduado	Encuesta
		10		Empleador	Encuesta
Capacidad de evaluación		33	Es la capacidad de evaluar de manera adecuada los conocimientos de sus estudiantes	Graduado	Encuesta
		11		Empleador	Entrevista

Dimensión: Desempeño laboral					
Definición: Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al realizar las funciones y tareas principales que exige su cargo					
Objetivos Específicos	Categoría Subcategoría	Ítems	Definición	Informante	Técnica
	Fortalecimiento de valores éticos de los discentes	34	Es la capacidad de formar valores éticos en los grupos de estudiantes que dirige	Graduado Empleado	Encuesta Entrevista
	Capacidad para resolver problemas en el trabajo	35	Se refiere a la habilidad para solucionar rápidamente situaciones fuera de lo común	Graduado	Encuesta
	Capacidad de innovación	36	Se refiere a la capacidad de implementar actividades innovadoras para hacer más eficaz el proceso de enseñanza aprendizaje	Graduado	Encuesta
	Disciplina y organización en el trabajo	37	Realiza en tiempo y forma las tareas asignadas	Graduado Empleado	Encuesta Entrevista
	Responsabilidad	38	Asume y cumple las tareas asignadas	Graduado Empleado	Encuesta Entrevista

Nota: Elaboración propia

Tabla 14

Perfil Profesional

Dimensión: Perfil profesional						
Definición: Conjunto de capacidades y competencias generales y específicas, que una persona debe adquirir durante el estudio de una carrera para cumplir una determinada profesión.						
Objetivos Específicos	Categoría	Subcategoría	Ítems	Definición	Informante	Técnica
Describir la valoración que realizan los graduados acerca de su formación para el desempeño laboral	Competencias específicas (Son los comportamientos observables que se relacionan directamente con la utilización de conceptos, teorías o habilidades propias de la titulación	Habilidades para la comunicación oral y escrita	39	Es la capacidad para expresarse correctamente de forma oral y Escrita	Empleador Graduado	Entrevista Encuesta
		Capacidad para coordinar equipos de trabajo	40	Es la capacidad de organizar y controlar equipos de trabajo	Empleador Graduado	Entrevista Encuesta
		Conocimiento y dominio de la teoría y metodología curricular para orientar acciones educativas	41 42	Conocimiento científico de la teoría relativa a la asignatura de Lengua y literatura Hispánicas, así como de la metodología especial de esta área	Empleador Graduado	Entrevista Encuesta

Dimensión: Perfil profesional							
Definición: Conjunto de capacidades y competencias generales y específicas, que una persona debe adquirir durante el estudio de una carrera para cumplir una determinada profesión.							
Objetivos Específicos	Categoría	Subcategoría	Ítems	Definición	Informante	Técnica	
		Habilidades para la búsqueda de información pertinente y actualizada	43	Se refiere a la capacidad de la persona para adquirir información actualizada en las fuentes idóneas	Empleador Graduado	Entrevista Encuesta	
		Habilidad para el aprendizaje de nuevos conocimientos	44	Se refiere a la habilidad para adquirir nuevos conocimientos	Empleador Graduado	Entrevista Encuesta	
		Capacidad para trabajar en equipo	45	Se refiere a la coordinación con otras personas para realizar trabajo cooperativo	Empleador Graduado	Entrevista Encuesta	
		Respeto por la opinión ajena	46	Se refiere a escuchar la opinión de los demás sin tratar de imponer la propia	Empleador Graduado	Entrevista Encuesta	
		Relación de lo aprendido con el cargo	47 16	Es la medida en la que el cargo o puesto que desempeña el empleado tiene relación con los	Empleador Graduado	Entrevista Encuesta	

Dimensión: Perfil profesional						
Definición: Conjunto de capacidades y competencias generales y específicas, que una persona debe adquirir durante el estudio de una carrera para cumplir una determinada profesión.						
Objetivos Específicos	Categoría	Subcategoría	Ítems	Definición	Informante	Técnica
				conocimientos adquiridos durante su carrera		
		Cantidad de conocimientos aprendidos durante la carrera	48 19	Se refiere a la medida en que el graduado tiene suficiente base de conocimiento para realizar su trabajo	Empleador Graduado	Entrevista Encuesta

Nota: Elaboración propia.

1.3.5. Declaración de unidades de análisis.

Rolando Hernández y Coello (2008) definen a la población de estudio como “cualquier conjunto de elementos que tengan una o más propiedades en común definidas por el investigador y que puede ser desde toda la realidad, hasta un grupo muy reducido de fenómenos” (p. 73).

El universo del estudio de esta investigación está compuesto por todos los graduados entre el 2009-2013 de carrera de Lengua y Literatura Hispánicas de la Facultad de Educación e Idiomas de la UNAN-Managua que, según datos que lleva la Dirección de Registro Académico, Estadístico y Estudiantil, son 174. En la figura 2 se presentan las características de la población en estudio:



Figura 2. Características de la población en estudio. Elaboración propia

La selección de esta población se debe a que:

Su egreso es relativamente reciente y esto proporciona datos fieles en relación con lo que se quiere conocer acerca de los estudios realizados. Por otra parte, esta población tiene cierta experiencia en el campo laboral por lo que podrán proporcionar información al respecto.

Estudiaron con un plan de estudio (Plan 1999) que ya no está en vigencia, lo que permitirá evaluar su efectividad para retroalimentar el programa de estudio que se está implementando en el periodo 2016-2020.

BLOQUE 2

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Nunca consideres el estudio como una obligación, sino como una oportunidad para penetrar en el bello y maravilloso mundo del saber.

Albert Einstein

En este bloque se presenta el marco, teórico que consta de cuatro capítulos: Marco legal de la educación en Nicaragua, Referente histórico del desarrollo de la educación en Nicaragua, Formación Docente y Empleabilidad: rasgos intrínsecos y extrínsecos del acceso al empleo, cada uno con sus respectivos subtemas. En el caso del primer capítulo, el contenido de las leyes orienta el quehacer de la educación en todos los niveles así como el compromiso de los diferentes sectores para con este derecho humano fundamental. Aunque existe un marco legal que determina los lineamientos y compromisos para con la educación, en los diferentes periodos históricos de Nicaragua, la educación se ha visto afectada tanto para mejorar como para retroceder, esto se plantea en el segundo capítulo.

El tercer capítulo discute aspectos básicos de la formación del docente así como el perfil general del profesional de la enseñanza. Luego se presenta el perfil específico del profesor de Lengua y Literatura Hispánicas de los graduados de la UNAN-Managua, que una vez que egresa o mientras estudia se inserta en un mercado laboral con sus exigencias, que muchas veces se convierten en dificultades para los profesionales, esto último se plantea en el cuarto capítulo, en el que aborda el concepto de empleabilidad así como su relación con la educación superior para la inserción laboral de los titulados, finalmente se presenta un esbozo general de la situación laboral en Nicaragua.

CAPÍTULO 2: MARCO LEGAL DE LA EDUCACIÓN EN NICARAGUA

En este capítulo se presentará una descripción de los diferentes documentos legales que rigen la educación en este país, determinados tanto desde el ámbito nacional como internacional, que proporcionan las bases y las directrices para brindar una educación de calidad a la población nicaragüense. La información presentada es de mucha importancia porque se abordan aspectos que delimitan las características de la educación en Nicaragua, es decir, el ámbito donde se desenvuelve la población objeto de estudio. En la figura 3 se presenta un esquema del marco legal de la educación en Nicaragua.



Figura 3. Marco legal de la educación en Nicaragua. Elaboración propia.

2.1. Leyes y otras normas fundamentales relativas a la educación en Nicaragua

La educación es un derecho humano fundamental sin el cual no sería posible el desarrollo económico y social de los pueblos, por tanto se considera imprescindible para el pleno desarrollo de cada persona, familia y por ende de la sociedad, en el plano personal, económico y social.

Para de Castilla (2007), la educación no solo es la relación de las personas con la economía y el desarrollo económico, sino que también es un factor básico que contribuye a la formación de la democracia en nuestros países.

Además, la educación es primordial para el desarrollo personal y la inserción del individuo en la sociedad y en la familia y para la transformación de las mismas, pues el bagaje de conocimientos y saberes le confieren mayores posibilidades de participar de manera efectiva en la detección y diagnóstico de problemas de su comunidad y su país, así como en la formulación y propuesta de soluciones a los mismos, de modo que la educación debe de ser vista como el elemento de desarrollo integral del individuo, de la familia y de la sociedad, si los ciudadanos no cuentan con la educación necesaria, la sociedad no avanza.

Dada la importancia que tiene la educación para los pueblos y conscientes de ello, 193 países, motivados por mejorar la calidad y cobertura de este servicio, han unido sus esfuerzos y de manera colectiva han creado leyes, tratados, pactos y protocolos orientados a garantizar el derecho a la educación con calidad y equidad. Por su parte, cada país en particular cuenta con su propio marco legal, el cual, en conjunto con las leyes y tratados establecidos a nivel internacional, contribuyen a garantizar y a mejorar la educación.

A nivel internacional, el marco jurídico referente a la educación, está constituido por los instrumentos rectores sobre derechos humanos y otros, referidos a convenciones, pactos y protocolos relacionados con el tema, tales como: Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948), Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), Declaración de los Derechos del Niño, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas (noviembre 1959). A continuación se presentan por orden cronológico de aprobación de estos documentos, los principales artículos y principios referidos a educación.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos fue firmada en 1948 por la Organización de Naciones Unidas. Esta declaración proclama los derechos personales, civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las personas. En su Artículo 26 establece que:

Todas las personas tienen derecho a la educación. Los estudios elementales deben ser obligatorios y gratuitos.

Cuando las personas son mayores¹¹, pueden estudiar en la universidad. Los requisitos necesarios para estudiar en la universidad son los mismos para todas las personas. Los padres pueden elegir el tipo de educación de sus hijos.

En esta misma línea, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana, Bogotá, Colombia, 1948, en el Artículo 12 proclama el derecho a la educación y expresa que:

Toda persona tiene derecho a la educación, la que debe estar inspirada en los principios de libertad, moralidad y solidaridad humanas.

Asimismo tiene el derecho de que, mediante esa educación, se le capacite para lograr una digna subsistencia, en mejoramiento del nivel de vida y para ser útil a la sociedad.

El derecho de educación comprende el de igualdad de oportunidades en todos los casos, de acuerdo con las dotes naturales, los méritos y el deseo de aprovechar los recursos que puedan proporcionar la comunidad y el Estado.

¹¹ En el caso de Nicaragua, según la Constitución Política, la mayoría de edad se alcanza a los 18 años, sin embargo, los jóvenes pueden ingresar a la universidad antes de esta edad, siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos por la misma.

Toda persona tiene derecho a recibir gratuitamente la educación primaria, por lo menos.

Para amparar y garantizar los derechos de la niñez en situación de vulnerabilidad, la Declaración de los Derechos del Niño fue aprobada el 20 de noviembre de 1959, de manera unánime por todos los 78 Estados miembros de la ONU. En el principio 5 proclama “el derecho a una educación y a un tratamiento especial para aquellos niños que sufren alguna discapacidad mental o física”.

Muy importante también en materia de educación, es el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el cual fue ratificado por la Asamblea General de 16 de diciembre de 1966 y entró en vigencia el 3 de enero de 1976. En los Artículos 13 y 14 establece las disposiciones respecto a la educación. Estas disposiciones son relevantes porque obliga a los estados parte a instituir la gratuidad y obligatoriedad de la educación primaria, establece la generalización y accesibilidad de la educación secundaria y superior, así como intensificar la educación fundamental para quienes no cuentan con ella. También establece un sistema de becas y dotar de condiciones, materiales al cuerpo docente. Todos estos aspectos son importantes para mejorar la calidad de la educación y elevar la cantidad de la población que accede a esta.

Hasta aquí se han presentados las principales leyes internacionales referentes a la educación, se puede apreciar que en estas se establecen condiciones orientadas a aumentar la cobertura de la educación: gratuidad, obligatoriedad, equidad y calidad.

2.2. Marco Jurídico Nacional

Como derecho humano, la educación se encuentra consignada tanto en la legislación nacional como en diferentes tratados internacionales referidos a esta materia y que han sido ratificados por varios países en diferentes momentos y épocas. Estos tratados y leyes establecen que la educación, como derecho, es inalienable, obligatoria, gratuita y para todas las personas sin distinción de ningún tipo.

En lo que respecta al marco jurídico de Nicaragua, lo relativo a la educación se halla legislado en diferentes documentos legales del Estado, los cuales tienen su referente en el marco jurídico internacional. A continuación se presenta una síntesis de las principales normativas que recogen los derechos y deberes de los actores del proceso educativo: discentes, docentes, familia, sociedad y Estado, en lo que se refiere a la educación. En estas normativas también se establecen los principios, fines y objetivos generales de la educación nacional, la estructura del Sistema Educativo Nacional, así como lo concerniente a aspectos académicos, administrativos y económicos.

El documento rector de nuestra legislación es la Constitución Política de Nicaragua, fue aprobada por la Asamblea Nacional el 19 de noviembre de 1986 y publicada en La Gaceta N° 94 del 30 de abril de 1987. En los artículos referidos a la educación, nuestra Carta Magna define los objetivos, fines y principios de la educación.

Son diversos los artículos de la Constitución Política de Nicaragua en los que se reconoce el derecho a la educación. En el Capítulo III, referido a los derechos sociales se establece que “Los nicaragüense tienen derecho a la educación y a la cultura” (Arto 58). Más adelante, en el título VII, Educación y Cultura se definen el objetivo de la educación, así como los entes involucrados en el proceso educativo, la igualdad y la obligatoriedad de la educación para el pueblo nicaragüense y la autonomía de la Educación Superior (ver tabla 15).

Tabla 15

Artículos de la Constitución Política de Nicaragua, referidos a educación

Artículo	Contenido
116	La educación tiene como objetivo la formación plena e integral del nicaragüense, dotarlo de una conciencia crítica, científica y humanística; desarrollar su personalidad y el sentido de su dignidad y capacitarlo para asumir las tareas de interés común que demanda el progreso de la nación. Por consiguiente, la educación es factor fundamental para la transformación y el desarrollo del individuo de la sociedad.
117	La educación es un proceso único, democrático, creativo y participativo que vincula la teoría con la práctica, el trabajo manual con el intelectual y

Artículo	Contenido
	promueve la investigación científica. Se fundamenta en nuestros valores nacionales, en el conocimiento de nuestra historia, de la realidad, de la cultura nacional y universal, en el desarrollo constante de la ciencia y la técnica; cultiva los valores propios del nuevo nicaragüense de acuerdo con los principios establecidos en la presente Constitución...
118	El Estado promueve la participación de la familia, de la comunidad y del pueblo en la educación y garantiza el apoyo de los medios de comunicación social a la misma.
119	La educación es función indeclinable del Estado. Corresponde a este planificarla, dirigirla y organizarla. El sistema educativo nacional funciona de manera integrada de acuerdo con planes nacionales. Su organización y funcionamiento son determinados por la ley. Es deber del Estado formar y capacitar en todos los niveles y especialidades al personal técnico y profesional necesario para el desarrollo y transformación del país.
121	El acceso a la educación es libre e igual para todos los nicaragüenses. La enseñanza básica es gratuita y obligatoria. Las Comunidades de la Costa Atlántica tienen acceso en su región a la educación en su lengua materna en los niveles que se determine, de acuerdo con los planes y programas nacionales.
122	Los adultos gozarán de oportunidades para educarse y desarrollar capacidades por medio de programas de capacitación y formación. El Estado continuará sus programas educativos para suprimir el analfabetismo.
124	La educación en Nicaragua es laica. El Estado reconoce el derecho de los centros privados dedicados a la enseñanza y que sean de orientación religiosa, a impartir religión como materia extracurricular.
125	La Educación Superior goza de autonomía financiera, orgánica y administrativa de acuerdo con la ley. Se reconoce la libertad de cátedra. El estado promueve la libre creación, investigación y difusión de las ciencias, las artes y las letras.

Nota: Adaptado de la Constitución Política de Nicaragua y sus Reformas (18 de febrero de 2014).

El 4 de abril de 1990 se aprueba la Ley de Autonomía de las Instituciones de Educación Superior (Ley 89), publicada en La Gaceta N° 174 del 06 de Septiembre del 2006, para fortalecer en el aspecto legal a la educación superior.

En los considerandos, esta ley reconoce la autonomía de las Instituciones de Educación Superior en cuanto a: lo académico, administrativo y económico, libertad de cátedra, formulación de su propia legislación interna, designar sus autoridades, autogobernarse y planificar sus actividades académicas.

También reconoce la decisión del gobierno de financiar a las instituciones de Educación Superior para que los estudiantes accedan de forma gratuita y sin ningún tipo de discriminación.

En el Capítulo I: Disposiciones Generales, establece que las Instituciones de Educación Superior tienen carácter de servicio público y está bajo su responsabilidad la formación profesional y ciudadana de los universitarios, la cual debe estar vinculada a las necesidades de desarrollo del país.

El acceso a la educación superior es libre y gratuito para quienes cumplan los requisitos y condiciones académicas exigidas. No habrá discriminación de ningún tipo.

Los fines y objetivos de las Instituciones de Educación Superior nicaragüenses, se establecen en esta ley:

- Contribuir a la formación científica, cultural y patriótica de los estudiantes.
- Impulsar la superación científica, técnica, cultural y pedagógica del personal docente y la capacitación del personal administrativo.
- Vincular la formación de los estudiantes al proceso productivo y a las necesidades objetivas del desarrollo económico, en función de los intereses plurales.
- Fomentar y desarrollar la investigación científica para contribuir a la transformación de la sociedad y mejoramiento y adaptación de nuevas tecnologías.

- Propiciar la capacidad crítica y autocrítica, cultivando en el estudiante la disciplina, la creatividad, el espíritu de cooperación y la eficiencia, dotándolo de sólidos principios morales, cívicos, éticos y humanísticos.
- Organizar la Proyección Social, la Difusión Cultural y la Extensión Universitaria en beneficio del pueblo.
- Difundir el legado de las figuras patrióticas, culturales y científicas, de los héroes y mártires y de los forjadores de la nación.

•
Hasta aquí se ha presentado lo referente a educación, contenido en la Constitución Política de Nicaragua y la Ley de autonomía de educación superior, sin embargo no son los únicos documentos legales en materia de educación. A continuación se presentan las leyes que están relacionadas directamente con todo el sistema educativo nacional.

La Ley N° 114, Ley de Carrera Docente, fue aprobada el 1 de octubre de 1990 y publicada en La Gaceta N° 225 del 22 de noviembre de 1990. En el Artículo 2, del Capítulo 1 define Carrera Docente como:

La profesión de maestro en niveles inferiores a la Educación Superior, tanto estatal como privada. Tiene por objeto establecer las condiciones necesarias que permitan ofrecer al pueblo una educación de calidad y garantizar la estabilidad laboral, capacitación y promoción de los docentes.

En el título V, Capítulo I, Artículos 36-37 se definen de los derechos y deberes de los docentes, se presentarán en este apartado aquellos que están directamente relacionados con el desarrollo de la actividad docente dentro del aula de clase y que contribuyen con la calidad de la educación de los discentes. Son derechos del personal docente:

- Ser consultado directamente o por medio de sus organizaciones en la formulación de algunas políticas educativas, en la elaboración de planes de estudio, en la planificación y evaluación de las actividades de la comunidad educativa en aquellos aspectos de su competencia profesional, a juicio del Ministerio de Educación.
- Mejorar sus capacidades profesionales, técnicas y académicas, mediante la asistencia a cursos y becas de capacitación, actualización y profesionalización docente.

- Ser promovidos a cargos de mayor jerarquía.

Son deberes del personal docente los siguientes:

- Cumplir y hacer cumplir la política educativa del Estado de conformidad con lo establecido en la Constitución Política de la República.
- Cumplir eficientemente con el cargo que desempeñan.
- Mantener y desarrollar la docencia con la ética profesional que el cargo requiere.
- Mantener actualizados sus conocimientos en las materias científicas y pedagógicas de su competencia.

El Código de la Niñez y la Adolescencias, Ley N°. 287, es otro documento que aporta en el fortalecimiento de la educación para un sector clave de la sociedad, fue aprobado el 24 de marzo de 1998 y publicado en La Gaceta N°. 97 del 27 de mayo de 1998. Entre otros derechos, se plantea la educación de la niñez y adolescencia como responsabilidad del Estado, la familia y la sociedad en general. En este documento se establece, además, el derecho a la educación pública primaria gratuita y obligatoria, igualdad para los niños y niñas, responsabilidad de los padres por la educación de sus hijos e hijas, respeto a las diferentes culturas.

Para normar la estructura del Sistema Educativo Nacional, en Nicaragua existe la Ley de reforma a la Ley 582, Ley General de Educación, la cual fue aprobada el 22 de agosto del 2006 y publicada en La Gaceta N° 174 del 06 de septiembre de 2006. En ella se definen los principios, fines y objetivos generales de la educación nacional, la estructura del Sistema Educativo Nacional. En sus principios, esta ley establece que la educación es un derecho humano fundamental y corresponde al Estado nicaragüense garantizarles a los ciudadanos el acceso en igualdad de oportunidades.

La Ley General de Educación (Ley 582) está estructurada en VII títulos con sus respectivos capítulos. En este trabajo se analizará lo concerniente al título I:

Capítulo I:

Disposiciones generales: establece los Lineamientos Generales de la Educación y del Sistema Educativo Nacional así como las atribuciones y obligaciones del Estado

Nicaragüense, los derechos y responsabilidades de las personas y la sociedad en su función educadora. Regula, además, las actividades educativas desarrolladas por personas naturales y jurídicas.

Capítulo II:

a) Dentro de los principios establece que:

- La educación es un derecho humano fundamental.
- La educación es creadora de valores sociales, ambientales, éticos, cívicos, humanísticos y culturales.
- El proceso de administración de la educación es articulado, descentralizado y participativo, eficiente y transparente.
- Como proceso integrador, continuo y permanente, la educación articula los diferentes subsistemas, niveles y formas del quehacer educativo.
- La educación es una inversión en las personas, fundamental para el desarrollo humano, económico, científico y tecnológico del país.
- El estudiantado es artífice de sus propios aprendizajes, el cuerpo docente es factor clave del proceso educativo y que padres y madres de familia, comunidades, instituciones, organizaciones y demás integrantes de la sociedad civil son partícipes activos del proceso educativo.

b) La Ley 582 establece que la educación se desarrollará atendiendo a los siguientes fines:

- Pleno desarrollo de la personalidad dentro de un proceso integral.
- Formación del educando en el respeto a la vida y a los demás derechos humanos.
- La formación de la persona sin distinción de ningún tipo.
- El estudio y la comprensión crítica de la cultura nacional y de la diversidad étnica y cultural de la nación.
- Acceso a la técnica, a la ciencia y a la cultura de manera que se fortalezca el avance científico y tecnológico nacional para mejorar la calidad de vida de la población.
- Adquisición de compromisos para con el medio ambiente y su uso racional como garantía de la defensa al patrimonio nacional.

- Formación para el trabajo y la valoración del mismo como fundamento del desarrollo individual y social.
 - Laicidad de la educación.
 - Formación integral de la población de la Costa Caribe en todos los niveles del sistema educativo así como el respeto a la diversidad étnica, culturales y lingüística.
 - Educación intercultural-bilingüe en las Regiones Autónomas en todos los niveles y modalidades.
- c) Según la Ley General de Educación aprobada el 9 de Abril del 2014., son objetivos de la educación:
- Desarrollar en la ciudadanía nicaragüense una conciencia moral, crítica, científica y humanística; desarrollar su personalidad.
 - Promover el valor de justicia y cumplimiento de la ley. Fomentar las prácticas democráticas y la participación ciudadana en la vida del país.
 - Desarrollar la educación del nicaragüense a lo largo de toda su vida.
 - Ampliar la infraestructura y plazas de maestros para garantizar la educación en todo el país.
 - Formar nicaragüenses productivos.
 - Desarrollar en el estudiantado capacidades para adquirir competencias que lo habiliten para el trabajo.
 - Formar en las personas el respeto a la ley y a la identidad nicaragüense para el desarrollo individual y de la sociedad.
 - Formar personas productivas, competentes y éticas que propicien el desarrollo sostenible de la nación.
 - Preparar a la ciudadanía en igualdad de oportunidades para que sean capaces de desempeñar los diversos roles que la sociedad demanda.

Capítulo III:

La mencionada ley define la educación nicaragüense desde diferentes ámbitos: como derecho humano, como proceso pedagógico, como proceso permanente y equitativo, de

calidad y pertinente con las necesidades actuales y futuras de los educandos y de las exigencias del desarrollo del país, lo cual se logrará a través del currículum.

En este capítulo también se presenta la estructura del Sistema Educativo Nacional. Establece, además, las diferentes modalidades de educación a fin de que la población nicaragüense goce del derecho a la misma (educación inclusiva, educación a distancia, educación para jóvenes y adultos, educación multigrado), así como los tipos de educación: educación formal, educación no formal, educación informal.

En resumen, la Ley General de Educación define los lineamientos generales, los fines y objetivos de la educación en Nicaragua en todos sus niveles, además determina la responsabilidad de los distintos sectores para con la educación: Estado, sociedad, familia y docentes. En ella se encuentra detallada la calidad de la educación que se le debe brindar a la sociedad nicaragüense.

También dentro de las leyes nacionales se encuentra legislada la administración y gestión del Sistema Educativo Nacional en la Ley N° 612 de 2007 (Ley de Reforma y Adición a la Ley N°. 290, Ley de Organización, Competencia y Procedimientos del Poder Ejecutivo) en su Artículo 23 establece que al Ministerio de Educación (MINED) le compete administrar y dirigir el subsistema de educación básica (modalidad que abarca los niveles de educación inicial, primaria y secundaria), media y formación docente.

Según la propuesta de modificación de la estructura organizativa, a partir de 2010 el MINED debería comprender tres direcciones sustantivas principales: la Dirección General de Educación Básica y Media Regular, la Dirección General de Educación Básica y Media no Regular y la Dirección General de Articulación y Enlace entre el MINED y el Subsistema Educativo Autónomo Regional (SEAR).

El Consejo Nacional de Educación es la instancia máxima de consulta en materia de educación en el país y a nivel central del Ministerio de Educación. De acuerdo con la Ley General de Educación de 2006, le compete al Consejo entre otros:

- Definir las políticas generales de educación para el país y aprobar los planes y programas encaminados a su ejecución.
- Elaborar, ejecutar, administrar y evaluar los planes para el desarrollo integral del sistema de educación nacional.
- Organizar y orientar el sistema nacional de formación, capacitación y perfeccionamiento del personal docente y administrativo que sirve en el sistema educativo nacional en sus distintos niveles.
- Organizar e integrar los subsistemas educativos según los requerimientos de la educación nacional.
- Promover la participación organizada de los docentes, estudiantes, padres de familia y organizaciones de la sociedad civil en el desarrollo del proceso educativo.

En el caso de la Educación Superior, esta ley establece que El Consejo Nacional de Universidades (CNU), organismo autónomo de servicio público, formula y coordina la política del subsistema de educación superior y regula los procesos de autorización de nuevas universidades o centros técnicos superiores. Las universidades privadas cuentan con el Consejo Superior de Universidades Privadas y la Federación Nicaragüense de Universidades Privadas.

2.3. Estructura y organización del Sistema Educativo Nacional

El Sistema Educativo Nacional, a noviembre de 2016, está estructurado en cinco subsistemas, lo cual proporciona un abanico de oportunidades a la ciudadanía para acceder a este derecho humano fundamental. Esto ha posibilitado una mayor cobertura tanto territorial como demográfica y ha ampliado las posibilidades de que muchos alcancen grados académicos avanzados que les permiten una mejor calidad de vida, mayor participación en la solución de la problemática nacional así como para actuar de manera pertinente en los diversos ámbitos de la sociedad.

En la figura 4 se presenta la relación de los subsistemas de la educación nacional establecidos en el Título II, Artículo 12 de la Ley General de Educación. En la tabla 16 se presentan algunas de sus características.

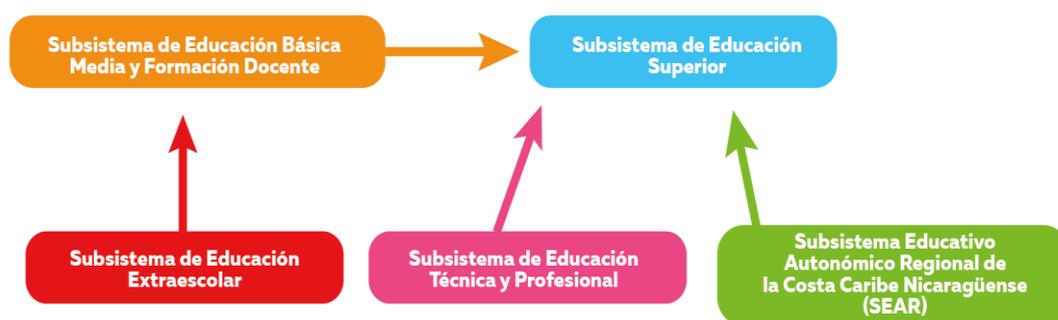


Figura 4. Relación de los subsistemas de la educación en Nicaragua. Elaboración propia.

Tabla 16
Características de los subsistemas de educación

Subsistema de Educación	Características
Subsistema de Educación Básica, Media y Formación Docente	Es administrado y dirigido por el Ministerio de Educación Cultura y Deportes (MECD). Está organizado en: Educación Básica Regular, Educación Básica Alternativa y Educación Básica Especial.
Subsistema de Educación Técnica y Profesional	Es responsabilidad del Gobierno de la República y la administra a través del Instituto Nacional Tecnológico, como única entidad rectora, está descentralizado y adscrito al Ministerio del Trabajo.
Subsistema de Educación Superior	Tiene como finalidad la definición de políticas y estrategias de desarrollo universitario y la adopción de políticas de coordinación y articulación del subsistema.
Subsistema Educativo Autónomo Regional de la Costa Caribe Nicaragüense (SEAR)	Está orientado a la formación integral de las mujeres y hombres de los pueblos indígenas afro-descendientes y comunidades étnicas, basado en los principios de autonomía, interculturalidad, solidaridad, pertinencia, calidad, equidad, así como valores morales y cívicos de la cultura regional y nacional; comprometidos y comprometidas con el desarrollo sostenible, la equidad de género y los derechos de niños, niñas, adolescentes y jóvenes. Uno de sus ejes fundamentales es la interculturalidad, promueve una sólida preparación científica, técnica y humanista fortaleciendo su identidad étnica, cultural y lingüística que contribuyan al proyecto de unidad en la diversidad.

Subsistema de Educación	Características
Subsistema de Educación Extraescolar	El Subsistema de Educación Extraescolar atiende, reconoce e incluye todos los procesos y acciones que producen aprendizajes y que contribuyen al desarrollo integral del ciudadano nicaragüense. La Educación Extraescolar no ofrece ni entrega créditos, grados ni títulos; pero permite al educando que varios certificados de asistencia a cursos y eventos de capacitación, le sean acreditados a cursos o carreras de la educación escolar.

Nota: Adaptado de la Ley General de Educación aprobada el 9 de Abril del 2014.

Como se aprecia en la tabla 16, el Sistema Educativo Nacional abarca diferentes niveles, lo que implica un abanico de alternativas que favorecen la integración del ciudadano en cualquiera de los subsistemas siempre que cumpla los requisitos establecidos. En síntesis, a través del sistema educativo se les presenta a los nicaragüenses la posibilidad de alcanzar desde el mínimo nivel académico hasta el máximo.

CAPÍTULO 3: REFERENTE HISTÓRICO DEL DESARROLLO DE LA EDUCACIÓN EN NICARAGUA

En este capítulo se describirán las etapas históricas de Nicaragua, que han incidido significativamente en el desarrollo de la educación nicaragüense, así como en lo referente a la formación docente, las políticas de educación, los programas y planes de estudio. A través de las diferentes etapas de la historia y con cada cambio de gobierno la educación en Nicaragua ha enfrentado grandes avances, en algunos aspectos, y retrocesos, en otros, pues cada gobierno impone sus propias políticas educativas y no le da continuidad a los proyectos educativos del gobierno anterior, sin importar que tenga aspectos positivos.

3.1. La formación docente en Nicaragua en los diferentes momentos históricos: siglos XX - XXI

La formación docente en Nicaragua está orientada a la preparación de profesionales de la educación con un perfil científico, técnico y humanístico que les permita la formación

de ciudadanos capaces de desarrollarse eficientemente en el campo personal, social y laboral.

A través de las distintas etapas de la historia de Nicaragua, los docentes, agrupados en diferentes organizaciones, han luchado por alcanzar una mejor calidad de la educación así como para lograr que una mayor cantidad de la población nicaragüense goce de este derecho humano fundamental.

De acuerdo con Gil (2008), en la Etapa Somocista,¹² el gremio docente no solo luchó por mejorar la educación sino también sus condiciones de trabajo. Durante esta época, la cantidad de docentes era insuficiente para atender a la población infantil en edad escolar, sumado a esto, la preparación y capacitación docente resultaba deficiente comparado con el elevado número de maestros que requerían un nivel de preparación de acuerdo con las demandas de la educación.

En este periodo se logró un perfil docente de alta calidad profesional en el que confluían conocimientos científicos y pedagógicos y un compromiso ético con la labor educativa. Con tal razón esta época de la historia de la educación del país suele acuñarse como la “época de gloria de la formación docente”. En este periodo se dan dos aportes fundamentales al fortalecimiento de la educación: el CENEC, dirigido por el gobierno y destinado a la formación permanente de los maestros con el control político gubernamental, y la creación de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, UNAN-Managua.

A pesar de estos avances en lo que se refiere a la formación docente, durante esta época, la educación de adultos no fue priorizada debido a que no se consideraba necesario la preparación académica para realizar las tareas agrícolas a las que se dedicaba la mayoría de la población. En ese periodo Nicaragua era un país agroexportador y a esto se debe

¹² La etapa somocista comprende de 1945 a 1979, según el MNED (2011a). Currículo con enfoque técnico ocupacional de educación primaria y secundaria para personas jóvenes y adultas.

que la formación general se limitara a alcanzar la educación primaria y secundaria, con un modelo de educación deficiente y excluyente, en el que se desconocían las características y necesidades muy particulares de las personas jóvenes y adultas. Algunos organismos religiosos o privados realizaron acciones de alfabetización, de formación primaria o de formación profesional, pero no estaban incorporados al sistema educativo público, con lo que se incrementó la exclusión y el carácter elitista de la educación (MINED, 2011a).

Otro periodo de la historia nicaragüense que marcó un hito en la educación y la profesión docente de este país, fue la **Revolución Popular Sandinista (1979-1990)**. En esta etapa de la historia, el nuevo modelo educativo y de formación de maestros nació con la negación de la concepción, estructura y contenido del sistema educativo anterior, se mantuvieron en el anonimato algunas experiencias de formación docente y educativa que habían sido exitosas. Durante esta época la educación se extendió a un mayor sector de la población, por tanto fue necesario capacitar nuevos maestros, los cuales recibieron entrenamiento rápido y funcional, lo que limitó notablemente su calidad, debido, entre otras, a las restricciones económicas, los pocos recursos de apoyo en infraestructura y medios didácticos, así como de recursos humanos formadores debidamente calificados (Gil, 2008).

Para Gil (2008), sumado a lo anterior, el salario precario de los docentes y la carencia de apoyo a su trabajo provocaron gran rotación y movilidad del personal hacia otros campos de trabajo mejor pagados, lo que originó que se incorporara al sistema, personal no titulado. Otros aspectos que limitaron la calidad de la educación de esa época fueron la deficiencia en la formación docente, el carácter poco flexible de la concepción educativa y pedagógica del momento, además los maestros no desarrollaron un perfil reflexivo, autónomo, ni crítico sobre su práctica. Las orientaciones político-ideológicas se posicionaron sobre la formación académica, lo que la debilitó. Se desaprovechó mucho recurso humano de gran experiencia y preparación ya que el hecho ideológico actuó, como factor de selección y exclusión de maestros para acceder a cargos dirigenciales y continuar en el sistema educativo.

Durante este periodo fue de especial importancia el hecho de que el currículum de formación docente tuviera un énfasis rural y la profesión docente se proyectara en el trabajo y la transformación de la comunidad. En el currículum se incorporaron componentes estrechamente vinculados con la problemática del país y sus comunidades, lo que convirtió a los maestros en agentes de la dinámica comunitaria. La formación en valores se debió de manera directa al contacto de esta formación con la realidad, más que como contenidos de aprendizaje (Gil, 2008).

El siguiente periodo relevante en lo relativo a la cuestión docente, es la Etapa de los gobiernos neoliberales (1990-2006), durante el cual se ejecutó la Reforma Educativa de 1990 a 1996, implementada en dos etapas:

1990-1992: Desregulación, descodificación y desmontaje de la filosofía, la ideología y la política de la educación construida durante el gobierno revolucionario sandinista.

1993-1996: Definición y puesta en marcha del modelo de Reforma Educativa neoliberal fundamentada en tres objetivos: Descentralización, eficiencia y moralización. (MINED, 2011a, p. 16)

Con ello se desconocieron las experiencias del periodo anterior por lo que se originaron vacíos profundos y pérdida de memoria histórica. El nuevo proyecto educativo fue débilmente conceptualizado; no tenía como referente un Plan de Desarrollo del país; mostró muchas dudas, indecisiones y vacíos en la ejecución de políticas, lo que afectó la profesión docente. Surgieron contradicciones entre los supuestos principios democráticos que inspiraban el nuevo marco institucional de la educación y el tratamiento que se dio a los maestros, debido al modelo impositivo y centralista de la administración del sistema educativo. Aunque se propuso una transformación en el currículum de formación de maestros, este no contó con el apoyo institucional ni estuvo alineado con las transformaciones educativas del nivel primario (Gil, 2008).

A pesar de que hubo gran demanda para la ampliación de la educación a las zonas más apartadas y en la lucha para reducir los índices de analfabetismo, también se experimentó una reducción significativa de Escuelas Normales y de matrícula de futuros maestros. Se impulsó un perfil de formación docente sin carácter diferenciado que no priorizó al sector rural ni dimensionó el papel docente en la transformación comunitaria y social. La formación docente inicial estuvo más centrada en la imposición de cambios educativos. Como parte de la política de primarización impulsada por el Banco Mundial, los esfuerzos de capacitación del sector se centraron en el nivel primario (Gil, 2008).

Para Gil (2008), otras situaciones que marcaron este período fueron las siguientes:

- A través de la política educativa de la Autonomía Escolar y Municipalización se excluyó a la niñez y juventud del derecho a la educación pública gratuita y de calidad, lo que incidió en el rezago educativo y en el retorno del analfabetismo en nuestro país.
- El modelo curricular de la Alfabetización y Educación Popular Básica de Adultos, implementado en la década de los 80, fue sustituido por un modelo tradicional, con áreas de estudio separadas y descontextualizadas, atendiendo sólo la Alfabetización, la Educación Básica por Niveles y la Primaria Acelerada Nocturna (CEDA). La Secundaria de Trabajadores fue trasladada a la Secundaria Regular.
- La rica producción de materiales de la década de los 80 fue desechada, con lo que se desecha también toda la experiencia acumulada.
- Se constituyen algunos Organismos no Gubernamentales dedicados al impulso de la Alfabetización y la Educación de Adultos, pero estos esfuerzos no fueron aprovechados ni reconocidos por los gobiernos de la época.
- En los primeros años de la década de los noventa se creó la modalidad de Educación Básica para el Campo, integrada por 25 unidades, con temáticas propias del contexto rural, para alcanzar el cuarto grado de Primaria.
- En 1994 se creó e implementó el Bachillerato por Madurez, una modalidad autofinanciada, flexible, estructurada en dos niveles de estudio, equivalentes al Ciclo Básico y al Diversificado.
- En noviembre de 1997 se firmó un acuerdo entre la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI) y el gobierno de

España y Nicaragua, para llevar a cabo el Programa de Alfabetización y Educación Básica de Adultos de Nicaragua, conocido como PAEBANIC, que empezó a implementarse de manera gradual en 1998.

- En 1998 se implementó la modalidad Alfabetización ABC del Español y la Matemática, que también se estaba desarrollando en Centro América, promovida por la Coordinadora Educativa Cultural Centroamericana (CECC).
- Entre el 2003 y el 2005, la Dirección de Educación de Jóvenes y Adultos, recibió apoyo del proyecto FOSED, de la Unión Europea, para los departamentos de Managua, Nueva Segovia y la RAAN. En esta última se implementó la Educación Básica Intercultural Bilingüe en las lenguas misquita y mayangna.
- Con apoyo del FOSED, se realizó una investigación de las demandas laborales en los departamentos de Managua, Nueva Segovia y Puerto Cabezas, a fin de desarrollar cursos de habilitación laboral ajustados a las necesidades, que fueron impartidos directamente por INATEC.
- En 2005, para dar continuidad en Secundaria a los egresados del PAEBANIC del sector rural, se creó la modalidad Bachillerato Aplicado, que se desarrolló con módulos autoformativos y asesorías individuales y grupales, con el apoyo de maestros voluntarios, a quienes se les proporcionó una ayuda económica para su movilización. Esta modalidad dejó de funcionar en el 2009.
- En 2005, el FSLN implementó, con las alcaldías sandinistas del país la alfabetización, utilizando el método cubano Yo Sí Puedo (MINED, 2011).

Tras los gobiernos neoliberales, nuevamente asume el poder el Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional (a partir de 2007). Esta segunda etapa de la Revolución Sandinista continúa con el esfuerzo de erradicar el analfabetismo en el país y son muchas las estrategias implementadas para lograr que la educación llegue a la mayoría de la población nicaragüense. Igual que en los periodos anteriores, se presentan dificultades y avances en materia de educación.

De acuerdo con Gil (2008), en 2007 los docentes no participan en la elaboración de las políticas educativas, solo en su ejecución. La Asociación Nacional de Educadores Nicaragüenses (ANDEN) ha incidido en el contenido, aprobación y puesta en práctica

de la Ley General de Educación (2006), así como en sus reivindicaciones, aspecto necesario para que las políticas educativas lleguen a las aulas.

Otra dificultad la encontramos en la carencia de recursos destinados a la formación docente y para la profesionalización de maestros fueron pocos, lo que afectó la eficiencia y calidad del programa, se redujo grandemente la matrícula en las distintas modalidades.

La nueva administración de la educación se enfrentó a situaciones como: Altas tasas de analfabetismo, cobertura insuficiente, calidad deficiente, elevados índices de inequidad y desequilibrios, ineficiencia de la estructura del sistema, docentes con preparación inadecuada y bajos ingresos, inadecuado modelo de escuela, desarticulación y presupuesto insuficiente (Gil, 2008).

De acuerdo con el MINED (2011b), en su Plan Estratégico de Educación 2011-2015, la población iletrada a nivel nacional era de casi medio millón de personas, aproximadamente el 22% de la población total. Para revertir esta cifra, el Gobierno de Reconciliación Nacional puso en marcha la Campaña Nacional de Alfabetización “De Martí a Fidel” y la Jornada “De Fonseca a Sandino” con lo que se logró que el 22 de agosto de 2009 Nicaragua fuera declarada “Territorio Libre de Analfabetismo” con un índice de analfabetismo del 3.5%, el cual se redujo a un 3.3% en diciembre de ese mismo año.

Ante este escenario, las nuevas Políticas Educativas pretenden la sostenibilidad, el rescate de la Educación y sus objetivos se orientan a: Erradicar el analfabetismo en Nicaragua en el período 2007-2010 y a atender a todos los niños y niñas entre 0 y 17 años; elevar la calidad de la educación a través de la aplicación de un currículo sistémico con una visión holística, rescatar la escuela pública nicaragüense de las manos del mercado, y articular el subsistema de Educación Básica y Media con tipo de expresión educativa (2011b).

Según el Plan Estratégico del Educación 2011-2015, el nivel de empirismo general es del 38% y para erradicar el empirismo en la Educación Básica:

El Ministerio de Educación lleva a cabo importantes esfuerzos a través de los Cursos Regulares y los Cursos de Profesionalización que se realizan en las diez Escuelas Normales del país y 35 núcleos de profesionalización docente ubicados la mayoría en municipios de área rural, tomando en cuenta criterios de pobreza, bajos índices de retención y promoción escolar. (MINED, 2011b, p.39)

En el caso de los profesores de Educación Media, el MINED (2011b) refiere que la Formación Inicial y Profesionalización de Docentes de Secundaria se encuentra a cargo de las Facultades de Ciencias de la Educación de las Universidades, pero dadas las distancias y costos para asistir a la universidad enfrenta dificultades en la participación de maestras y maestros. Ante esta situación y para asegurar el mayor número de participación, el MINED ha emprendido el diseño de un Sistema de Formación Inicial y Profesionalización para docentes de secundaria de primer ciclo que será implementado por las Escuelas Normales con el respaldo académico de las Universidades. Este se implementó prioritariamente desde las Escuelas Base de cada Núcleos de Profesionalización.

Otro mecanismo de apoyo pedagógico y fortalecimiento de la profesión docente impulsada por el MINED, es la implementación de los Talleres de Evaluación, Programación y Capacitación Educativa (TEPCE), los cuales se han constituido en un espacio de intercambio colaborativo, que representa una potencial oportunidad para insertar acciones de actualización, formación, conocer y replicar mejores experiencias en marcha (MINED, 2011b).

De acuerdo con el Plan Estratégico de Educación 2011-2015, durante este quinquenio el direccionamiento estratégico de la Educación se condujo con la siguiente lógica:

- Articulación del Sistema Educativo entre sus distintos niveles, para que la ciudadanía nicaragüense tenga oportunidad de acceder a distintas modalidades Educativas.
- Garantizar el ingreso a la Educación Prescolar a la niñez entre 3 y 5 años con énfasis en que desde las familias se impulse el cuidado y desarrollo de los niños.
- Se garantizará, desde y con la comunidad, el ingreso al Sistema Educativo para asegurar una Educación de calidad, con equidad y justicia, que permita que el

estudiantado logre culminar el Sexto Grado. Se impulsará que los adultos que no completaron su educación primaria puedan hacerlo, a través de modalidades flexibles en cuanto a enseñanza y pertinentes a su realidad, que les permita adquirir las capacidades necesarias para insertarse en el mundo laboral productivo.

- En la Educación Secundaria se crearán condiciones educativas dignas y con calidad: fortalecimiento de docentes, adecuado material pedagógico e infraestructura escolar, complementadas con opciones de educación vocacional, técnica y tecnológica.
- Mejorar la calidad de la educación mediante la implementación de un mejor currículo, un sistema de evaluación continua que retroalimentará los avances de los estudiantes, el impulso de distintos programas educativos complementarios como tutorías solidaria de pares, actividades de reforzamiento en horario extraescolar y clases más motivadoras, se pondrá especial énfasis en el desarrollo de habilidades consistentes en lectoescritura y matemáticas.
- Garantizar una educación integral para la niñez, adolescencia y juventud mediante la promoción de actividades culturales y deportivas
- Para garantizar el éxito de estos propósitos se fortalecerá el Modelo de Responsabilidad Compartida, desde la comunidad educativa, los gobiernos locales, el poder ciudadano, la familia y la comunidad como protagonistas y garantes de la Educación (MINED, 2011b).

Los objetivos y metas establecidos en el Plan Estratégico de Educación 2011-2015 están enmarcados en el contenido del Plan Nacional de Desarrollo Humano y está encaminado a aumentar el promedio de años de escolaridad de la ciudadanía nicaragüense, avanzando hacia la plena educación universal, gratuita y de calidad con prioridad a aquellos que habitan las zonas rurales y las comunidades indígenas y afro-descendientes (MINED, 2011b).

En el Plan Estratégico de Educación 2011-2015 se establecen tres ejes estratégicos y cinco objetivos generales, coherentes con la Estrategia Educativa del país, como se presenta en la tabla 17:

Tabla 17

Ejes Estratégicos y Objetivos Generales del Plan Estratégico de Educación

Eje Estratégico	Objetivos Generales
Cobertura/Equidad	1. Avanzar en la universalización de la educación primaria y secundaria básica de calidad, de niños, niñas y adolescentes, asegurando el incremento gradual del porcentaje de estudiantes que ingresan, permanecen y alcanzan el noveno grado. 2. Incrementar la integración de las niñas y niños a la educación inicial, con la participación de la comunidad educativa y la familia en acciones de educación temprana que permitan el adecuado desarrollo infantil. 3. Reducir a la máxima expresión los índices de analfabetismo e incrementar el nivel de escolaridad.
Calidad	Mejorar el nivel de logro de los aprendizajes para enfrentar con éxito el desarrollo personal, familiar y comunitario, así como el fortalecimiento de la identidad nacional.
Fortalecimiento institucional	Asegurar el desarrollo humano e institucional que permita una gestión educativa eficiente y eficaz

Nota: Ministerio de Educación (2011 b). Elaboración propia.

También se definen 5 Estrategias Educativas que permitirán el cumplimiento de los ejes y objetivos:

- a Batalla por el Sexto y Noveno Grado, como la principal dirección estratégica en el propósito de avanzar consistentemente hacia la Universalización de la Educación Básica y Media.
- La Nuclearización del Sistema Educativo, como el sistema organizativo por el que fluirán las iniciativas del Plan.
- El Modelo de Calidad, como principal referente y criterio de efectividad de los logros del Plan Estratégico.
- El Modelo de Responsabilidad Compartida, como el modelo rector de la amplia participación en las acciones educativas necesarias para cumplir con los objetivos establecidos.

- La Apropiación nacional y el Alineamiento y Armonización de la cooperación, como garantía de conducción nacional y coherencia de acciones conjuntas en los procesos de transformación educativa. (MINED, 2011b, p. 62)

-

Para dar cumplimiento a lo establecido en los documentos que guían la educación en nuestro país, el gobierno ha implementado una serie de estrategias, especialmente dirigidas a erradicar el analfabetismo:

En el 2007 se oficializó el Método “Yo Sí Puedo”¹³ y se implementó, a través del MINED, la Campaña Nacional de Alfabetización: “De Martí a Fidel”¹⁴, por TV y radio. Esta campaña se realizó con la participación de las fuerzas organizadas de las localidades: Juventud Sandinista 19 de Julio, Federación de Estudiantes de Secundaria, maestros voluntarios, alcaldías y otros actores locales organizados. En dos años se redujo el índice de analfabetismo a menos del 5%, índice jamás logrado en la historia de la Educación de Jóvenes y Adultos de nuestro país.

Posteriormente se implementó la etapa de nivelación “Ya Puedo Leer y Escribir”, con una duración de 10 semanas, la cual permitió consolidar la lectoescritura en las personas recién alfabetizadas.

Entre el 2007 y el 2011 se continúa implementando modalidades para primaria de jóvenes y adultos: Educación Básica de Jóvenes y Adultos (EBA Método Mixto desarrollado con base en el PAEBA) en español, misquito y mayangna; la enseñanza radiofónica “El Maestro en Casa”, desarrollada en tres niveles, atendida por maestros voluntarios; los Centros de Educación de Adultos, CEDA, desarrollados en tres ciclos, atendidos por maestros de Educación Primaria, con plaza del Ministerio de Educación.

¹³ <https://www.mined.gob.ni/index.php/alfabetizacion-yo-si-puedo/>

¹⁴ <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/icap/unpan039103.pdf>

En el 2011, en el marco de la Estrategia Nacional de Educación y la Batalla por el Sexto Grado, se implementó una nueva modalidad: “Yo Sí Puedo Seguir”¹⁵, cuyo propósito era aprobar la educación primaria en dos años. En la Educación Secundaria de Jóvenes y Adultos¹⁶, entre el 2007 y el 2009, se continuaron brindando las modalidades Secundaria a Distancia, Bachillerato por Madurez y Bachillerato Aplicado.

Entre el 2009 y el 2011 se implementó además un programa especial de bachillerato conocido como “Sandino II”¹⁷, que a la fecha (2017) se continúa ofreciendo.

También en el 2011, en el marco de la Estrategia Nacional de Educación, se implementó el pilotaje de una nueva oferta de secundaria: Tercer Ciclo Alternativo de Secundaria de Jóvenes y Adultos.

Con financiamiento de la cooperación española a través de la OEI, se continuó con el acondicionamiento y equipamiento de aulas en centros de estudio públicos, entre el 2007 y el 2010, con lo que se logró contar con 84 Aulas Taller a nivel nacional y 6 aulas más que se acondicionaron en 2011. Los docentes de las aulas taller han sido capacitados sistemáticamente en contenidos de Andragogía, Psicología de las personas jóvenes y adultas, procesos didácticos específicos de Educación Popular y Equidad de Género.

En el marco de las Políticas Educativas y la Estrategia Nacional de Educación, se inició en el 2010 el proceso de transformación curricular de la Educación Primaria y Secundaria de Jóvenes y Adultos por Competencias, con un enfoque Técnico Ocupacional, proceso que en 2011 se vio fortalecido con la asistencia técnica de un equipo de consultores de la OEI, financiado por la Unión Europea, cuya misión fundamental es lograr la inserción del componente técnico ocupacional en el Currículum de la Educación de Jóvenes y

¹⁵ <https://www.mined.gob.ni/index.php/primaria-de-jovenes-y-adultos/>

¹⁶ Este programa se desarrolla actualmente:

<https://www.mined.gob.ni/index.php/secundaria-de-jovenes-y-adultos/>

¹⁷ <http://www.asamblea.gob.ni/357269/presidente-de-asamblea-nacional-apertura-sandino-ii-ciclo-2017/>

Adultos en Nicaragua, en el marco del Plan Estratégico de Educación 2012–2015 (MINED 2011b).

Para el quinquenio 2017-2021, existe un Plan Nacional de Educación 2017-2021¹⁸, centrado lograr una mayor cobertura a nivel nacional y profundizar la educación secundaria en el campo.

A través de los diferentes periodos de la historia de Nicaragua, los gobiernos, unos más que otros, han orientado sus esfuerzos para lograr que la población nicaragüense goce del derecho a la educación, no obstante, la población se ha visto limitada debido a factores económicos, político-ideológicos y culturales.

3.2. Los distintos proyectos para educación de adultos

Con el afán de reducir la tasa de analfabetismo y facilitar el ingreso a la educación de aquellos que por diversas situaciones no lograron comenzar o culminar sus estudios, se han creado diversos programas de adulto que favorezcan a este sector en la consecución de un grado de escolaridad. A continuación se presentan estos programas.

Un proyecto educativo importante que contribuyó a la masificación de la educación fue la Cruzada Nacional de Alfabetización (CNA) que se realizó entre marzo y agosto de 1980. La CNA se consideró una tarea prioritaria, ya que más de la mitad de la población nicaragüense no sabía leer ni escribir. Para llevar a cabo esta tarea se involucró a la juventud, maestros y pueblo organizado en las diferentes etapas previstas para su ejecución. Para esa época el nivel de analfabetismo en Nicaragua era del 50.3%, y al concluir la CNA se redujo a un 12.9%. Un total de 406,056 personas fueron alfabetizadas en lectoescritura y cálculo matemático, lo que las colocó en mejores condiciones para continuar superándose, generando grandes avances en materia de cultura en general,

¹⁸ El documento no está publicado en la página oficial del Ministerio de Educación, según el diario oficial *El 19 digital* y otros de circulación nacional, el plan fue presentado ante organismos nacionales e internacionales.

danza, música, pintura, cultura popular. A finales de 1980 se realizó también la alfabetización en lenguas miskito, sumo e inglés criollo, logrando alfabetizar a 12,664 personas. Este esfuerzo nacional mereció el reconocimiento internacional de la UNESCO, quien otorgó a Nicaragua el premio Nadezda K. Krupskaya (MINED, 2011a).

Según el MINED (2011a), una vez finalizada la CNA, se creó el Vice-Ministerio de Educación de Adultos (VIMEDA), para dar continuidad educativa a los recién alfabetizados a través de la Educación Popular Básica. Se institucionalizó la Educación no Formal de Adultos con dos modalidades: Alfabetización, como un nivel Introductorio y Educación Popular Básica, con tres niveles equivalentes a la Educación Primaria. Durante esta época

En la Educación de Adultos, el modelo curricular de la Educación Popular Básica, contemplaba la organización de los contenidos educativos por Áreas Interrelacionadas del Conocimiento, organizadas por ejes temáticos relacionados con la producción, la defensa, la unidad nacional, salud, educación, organización, entre otras, desarrollados con una metodología de Educación Popular, en estrecha vinculación con la práctica social y la organización del pueblo. (MINED, 2011a, p. 25)

Además de la CNA, se crearon modalidades especiales de educación para personas jóvenes y adultas incorporadas en el Ejército y la Policía, que no podían asistir regularmente a clase a través de las modalidades conocidas como “Santos López” para la Educación Primaria y “Filemón Rivera Quintero”, para la Educación Secundaria. También en 1984 se amplía la oferta educativa para personas jóvenes y adultas, con la modalidad de Primaria Acelerada Nocturna, conocida como CEDA y se abre una nueva Dirección de Programas Especiales, para atender la Secundaria para Trabajadores, con dos modalidades: Secundaria Nocturna y Secundaria por Encuentros, las que se mantuvieron funcionando hasta 1989 (MINED, 2011a).

No solo la CNA fue un logro de este periodo, sino también la elaboración de propuestas de formación general básica con habilitación laboral, diferenciadas para el campo y la

ciudad, para alcanzar la condición de obrero habilitado y productor habilitado. Esto se hizo en coordinación con Educación Técnica y otros programas de capacitación técnica y ocupacional que ofrecían las instituciones del Estado (MINED, 2011a).

A finales de 1989, la Dirección General de Educación de Adultos elaboró su plan decenal 1990 al 2000 a fin de dar continuidad al proceso de formación de los adultos, tanto en Primaria como en Secundaria, con lo que se proponía la erradicación del analfabetismo por etapas, la masificación de la Educación Popular Básica con Habilitación Laboral y continuar el proceso de transformación de la Educación Secundaria (MINED, 2011).

3.3. Contexto actual de la educación en Nicaragua

El contexto nacional en el que se desenvuelve la educación en Nicaragua se caracteriza por su condición de pobreza, pues nuestro país es uno de los más pobres de América Latina, lo que significa que la mayoría de su población no tiene una calidad de vida adecuada, esto incluye una educación deficiente, en algunos casos, y en otros, nula. Pues no se puede aspirar a la educación si no se cuenta con los medios y recursos necesarios que permitan el ingreso al sistema educativo. Tampoco se puede aspirar a mejorar la calidad de vida si no se cuenta con escolarización.

A la falta de acceso a la educación, a la infraestructura, a los servicios públicos se le suma diferencias de género en oportunidades de ocupar cargos de dirección públicos y privados, carencias en el campo sanitario, condiciones de higiene inapropiadas, insuficiencia de los servicios públicos y deterioro de las condiciones ambientales, tasas elevadas de fecundidad, baja calidad y difícil acceso a los servicios de salud; desnutrición, violencia intrafamiliar e inseguridad en las calles y en el campo; desigualdad de género y exclusión de los grupos étnicos de los beneficios sociales, entre otras (Ministerio de Educación de Nicaragua, 2008). Como vemos, el panorama no es nada alentador y la vía para superarlo es la educación de calidad.

El Ministerio de Educación, Cultura y Deportes (2004), en el Informe Nacional de Nicaragua, afirma que:

La educación, deseable por sí misma, es un factor primordial, estratégico, prioritario y condición indispensable para el desarrollo social y económico del país. Asimismo, es un derecho universal, un deber del Estado y de la sociedad y un instrumento esencial en la construcción de sociedades autónomas, justas y democráticas. La educación es el activo productivo más importante que la mayoría de la gente puede adquirir en su vida. Constituye, junto con la inversión en salud, nutrición y vivienda, la mayor contribución a la calidad de vida.

Los objetivos de la educación son los de equiparar a la población con competencias, que incluyen habilidades cognitivas y no-cognoscitivas, conocimientos, y actitudes necesarias para tener una vida productiva y plena, y completamente integradas en la sociedad y comunidad. (p.2)

No obstante, en Nicaragua, el sistema educativo no ha logrado hacer efectivo el mandato de la Constitución Política que establece la gratuidad y obligatoriedad de la educación primaria en los centros del Estado. Las tasas netas de escolarización son todavía muy bajas en todos los niveles educativos, en el 2003 se alcanzaron cifras de 28% en el nivel preescolar, 82% en primaria, 38% en secundaria, 1 % en educación especial y 11% en la educación superior. En total, cerca de un millón de niños, niñas y adolescentes se quedan fuera del subsistema de Educación General Básica y Media, Cerca de la mitad de la población menor de 18 años, que se estima en dos millones. En lo que respecta al subsistema de educación básica y media, los índices de deserción son altos: dos de cada diez niños desertan en el primer grado. Sólo la mitad de los estudiantes que entran al primer grado termina su cuarto grado, y sólo el 70% de los estudiantes que termina su primaria logran continuar en la educación secundaria (Tünnermann, 2004).

En la tabla 18 se presentan las cifras correspondientes al promedio de escolaridad por año, según datos del Instituto de Estudios Estratégicos y Políticas Públicas (2012).

Tabla 18

Promedio de escolaridad por año

Año	Promedio de escolaridad (año)
1993	4.2
1998	4.9
2005	5.6
2009	5.9

Nota: Instituto de Estudios Estratégicos y Políticas Públicas (2012). Elaboración propia.

Para 2009, en las áreas rurales estas cifras eran de 7.1 años y en el área urbana 3.9 años, en lo que respecta al género, la escolaridad era mayor para las mujeres (6.1 años) que para los varones (5.8 años) (Instituto de Estudios Estratégicos y Políticas Públicas, 2012). Como se puede observar, los años de escolaridad han ido en aumento.

Según el MINED (2011b), los niveles de escolaridad promedio, obtenidos por los jóvenes nicaragüenses están vinculados con los niveles de ingresos de sus hogares. Esto significa que los jóvenes provenientes de hogares de menor ingreso entran al mercado laboral con muy bajos niveles de escolaridad y muy bajo desarrollo de habilidades productivas. Este problema es más notorio en las zonas rurales con relación a las urbanas. En el 2005 las personas mayores de 15 años, provenientes de hogares pobres, alcanzaron una escolaridad promedio de 2.7 grados y las personas mayores de 15 años, provenientes de hogares con mayores ingresos reflejaron una escolaridad promedio de 8.3 grados. Por lo que se puede afirmar que a mayores niveles de escolaridad, las personas gozarán de empleos de mayor calidad y mejor remunerados. Esto solo muestra la inequidad de oportunidades en el acceso a empleo y en la distribución de los ingresos.

Entre los factores que inciden en la exclusión de los jóvenes y adultos al sistema educativo están: la dispersión de la población, la carencia de centros educativos y de docentes, la desigualdad de género, la falta de programas de atención a adolescentes y jóvenes en situaciones de riesgo y las incidencias de las políticas económicas de los países ricos sobre nuestra nación. A esto se le suma que las familias pobres y en extrema pobreza priorizan las necesidades básicas más urgentes y no la educación, ya que solo pueden acceder a ella de manera gratuita. También las condiciones económicas precarias de las familias impulsan a los menores a emplearse, por lo que abandonan las aulas de

clase. Para superar esta situación, el MINED, a través de la Dirección de Educación de Jóvenes y Adultos tiene como meta la educación de la población entre los 15 y 65 años de edad, que por diversos motivos no pudieron o no han podido realizar su proceso de alfabetización, educación primaria o educación secundaria, y se encuentran dentro de la PEA, pero subempleadas y subescolarizadas (MINED, 2011b).

El MINED ha adoptado medidas para aumentar la retención escolar, entre ellas están: la oferta de la merienda escolar, paquetes escolares con útiles educativos, reforzamiento escolar para mejorar la promoción escolar, acciones de rastreo comunitario para captar y hacer retornar a la escuela a niños y niñas que son posibles desertores (Instituto de Estudios Estratégicos y Políticas Públicas, 2012).

En la tabla 19 se muestra que para el año 2005, la matrícula total del sistema de educación básica y media correspondió a 1,674,699 alumnos atendidos en los diferentes programas. Asimismo, se observa que la matrícula inicial se ha incrementado en promedio en un 3.7% anual para todos los niveles, equivalente a 54,096 estudiantes al año. Se observó un mayor crecimiento de la matrícula en los programas de educación preescolar, secundaria y educación de adultos (Ministerio de Educación Cultura y Deportes, Dirección General de Desarrollo Educativo 2006).

Tabla 19
Evolución de la Matrícula por Programa 2001-2005

Programa	2001	2002	2003	2004	2005	Crecimiento Período	Prom. Anual
Especial	3,366	3,262	3,486	3,549	3,353	-0.4%	-0.1%
Preescolar	163,832	178,880	183,709	199,422	213,672	30.4%	7.6%
Primaria	866,516	923,391	927,217	941,957	945,089	9.1%	2.3%
Secundaria	334,986	364,012	376,409	394,347	415,273	24.0%	6.0%
Formación Docente	6,201	6,774	6,243	5,886	5,351	-13.7%	-3.4%
Adultos	83,413	78,316	66,347	77,019	91,961	10.2%	2.6%
Total	1,458,314	1,554,635	1,563,411	1,622,180	1,674,699	14.8%	3.7%

Nota: Ministerio de Educación, Cultura y Deportes, Dirección General de Desarrollo Educativo (2006, p.1).

En lo que se refiere a la situación docente del país, según el Censo Docente del año 2004 realizado por la Dirección de Estadísticas del MINED, para el 2004 la fuerza laboral docente del país estaba compuesta por un total de 45,335 docentes tanto de centros públicos como privados, de estos, 36,877 se encontraban bajo la administración del MINED en los diferentes programas educativos en el año 2005. Para el 2004, el sistema de educación básica y media de Nicaragua estaba conformada por un total de 49,110 plazas docentes (un docente puede ocupar hasta dos plazas). Han ido en aumento, según el Censo Docente que realizara el MINED, en el 2006, el total de docentes en el país era de 51.647 (públicos y privados), lo que indica un aumento de 6,312 a partir del 2004; esto permitió mejorar levemente la relación número de alumnos por docente (Ministerio de Educación Cultura y Deportes, Dirección General de Desarrollo Educativo 2006).

El nivel de empirismo ha ido en aumento del 2004 al 2007 en los programas de primaria y secundaria, pasando de 15.7% en 1997 a 33.7% en el 2004, lo que ocasiona graves consecuencias en perjuicio de la calidad de la educación. Según Censo Docente 2004, se estima que los años de escolaridad promedio de los docentes de educación de adultos, preescolar, primaria y secundaria corresponden a 13, 9, 12 y 14 años, respectivamente.

En este censo también se refleja que los docentes empíricos en promedio son más jóvenes que los docentes titulados, lo cual es una ventaja en cuanto a que si se logran ejecutar acciones orientadas a la formación de estos, el país se beneficiaría de una planta docente que haga uso de técnicas pedagógicas y didácticas modernas, además de adquirir conocimientos actualizados en las diversas materias, lo cual permitirá enriquecer el dominio de los contenidos y la implementación de un currículo adaptado a las necesidades y retos que enfrenta el mundo moderno para que la población cuente con una educación de calidad.

3.4. Educación Superior en Nicaragua

Las Instituciones de Educación Superior (IES) en Nicaragua enfrentan un gran reto: están orientadas a formar a las profesionales con las capacidades requeridas para el desarrollo de la sociedad. En este sentido, tienen como responsabilidad la formación de

profesionales capaces de adaptarse y rendir en un mercado laboral cada vez más exigente y ávido de una fuerza laboral que se adapte a los cambios constantes de la sociedad moderna. De ahí que los profesionales ya no solo deben ser formados en contenidos técnicos y científicos relacionados directamente con sus trabajos sino también en actitud y aptitud hacia el trabajo, así como cualidades personales.

Para enfrentar ese reto, el país cuenta con 55 universidades entre públicas, subvencionadas, comunitarias y privadas, según revisión de los archivos del Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación (CNEA, 20015). Estas instituciones están bajo la coordinación del Consejo Nacional de Universidades (CNU). En la tabla 20 se presenta la distribución cuantitativa según el tipo de universidad.

Tabla 20

Universidades Nicaragüenses

Tipo de Universidad	Nº	Porcentaje
Públicas	6	11%
Subvencionadas	4	7%
Comunitarias	2	4%
Privadas	43	78%
Total	55	100%

Nota: Archivos del CNEA (2015).

De estas universidades solo seis ofrecen la carrera de Lengua y Literatura Hispánicas, con diferentes nombres: Ciencias de la Educación con mención en Español, Ciencias de la Educación con mención en Lengua y Literatura Hispánicas y Educación Media con mención en Lengua y Literatura. A continuación se presentan estas universidades:

- Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua (Pública)
- Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, León (Pública)
- Universidad de las Regiones Autónomas de la Costa Caribe de Nicaragüense (Comunitaria)
- Universidad Pablo Freire (Privada)
- Universidad Católica Redemptoris Mater (Privada)
- Universidad Adventista de Nicaragua (Privada)

El sistema de admisión varía en las diferentes universidades nacionales, según Tunnermann (2008), solo las universidades estatales y una subvencionada tienen establecidos exámenes de admisión para los alumnos de primer ingreso, pues en Nicaragua no existe un sistema nacional de ingreso ni un examen o prueba nacional de admisión a la educación superior, tal como existen en otros países de América Latina. Tanto los cupos disponibles para las diferentes carreras como el sistema de ingreso, los define anualmente cada institución. Los requisitos de ingreso son muy similares en todas las instituciones: presentación del Diploma de Bachiller o de Maestro de Educación Primaria. En el caso de las universidades privadas, este es el único requisito de ingreso y el pago de los aranceles correspondientes.

Según revisión de archivos del CNEA, estas universidades tienen presencia en los siguientes departamentos y regiones geográficas del país: Boaco, Carazo, Chinandega, Chontales, Estelí, Granada, Jinotega, León, Madriz, Managua, Masaya, Matagalpa, Nueva Segovia, Río San Juan, Rivas, Región Autónoma Costa Caribe Sur y Región Autónoma Costa Caribe Norte. Esto implica la amplia cobertura que tiene el territorio nacional en lo que respecta a educación superior, lo que facilita el acceso a la misma.

En cuanto a la estructura académica fundamental, todas las universidades nacionales (públicas, privadas y subvencionadas) se rigen bajo el criterio de autonomía académica para organizar su vida académica con sus propios estatutos y reglamentos. De todos estos elementos estructurales la Ley define únicamente la naturaleza de los departamentos docentes, que es considerada la unidad académica que integra asignaturas afines, es el responsable de garantizar la calidad del proceso educativo, mediante el trabajo docente metodológico y la investigación científica y agrupa a todos los docentes dedicados a la enseñanza de dichas asignaturas. Visto así, la estructura académica de las universidades nicaragüenses sigue el patrón clásico de la Universidad latinoamericana tradicional, a cuyos elementos estructurales claves, la cátedra, la escuela, la facultad y el instituto, se ha agregado el Departamento (Tunnermann, 2008).

En lo que se refiere a la oferta académica de las IES en Nicaragua es amplia, tanto en las universidades públicas como privadas y subvencionadas, a nivel de grado y posgrado,

pues ofrecen carreras en las distintas áreas del conocimiento:

- Ciencias Económicas
- Ciencias de la Educación e Idiomas
- Ciencias de la Salud
- Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente
- Humanidades, Ciencias Jurídicas y Sociales

Tunnermann (2008) considera que la creación de estas carreras no siempre

(...) ha obedecido a estudios serios sobre las verdaderas necesidades y prioridades del país o del mercado laboral, lo cual ha conducido a un crecimiento desordenado de las mismas en que se multiplica, exageradamente, el ofrecimiento de algunas carreras en determinada área del conocimiento, como Derecho, Economía, Administración de Empresas, Contabilidad, Ciencias de la Información, Relaciones Internacionales, Turismo, etc. (p. 350)

Este mismo autor opina, sin embargo, que en “la oferta global de carreras predominan las destinadas a preparar recursos humanos para el sector servicios, que por otra parte, es el sector que provee más empleos en el país” (2008, p. 350). Según los archivos del CNEA, las IES en Nicaragua ofrecen en total más de 660 de licenciatura, 63 a nivel de técnicos. En el nivel de posgrado se ofrecen alrededor de 45 especialidades, 165 maestrías y 17 doctorados. Para dar cobertura a la demanda educacional en el nivel superior, y de acuerdo con los archivos del CNEA, la planta docente en las IES, está formada por 9, 798 docentes con diferentes grados académicos: 21 técnico superior, 5,203 licenciados, 380 especialistas, 2, 765 másteres y 344 doctores.

El funcionamiento de las IES está regulado por la Ley No. 89¹⁹, conocida como Ley de Autonomía de las Instituciones de Educación Superior. En esta ley se contempla la creación del Consejo Nacional de Universidades (CNU) y le confiere, entre sus

¹⁹ Esta Ley fue abordada en el acápite 2.1.2. Marco Jurídico Nacional

atribuciones, la de “elaborar y coordinar la política nacional de la educación superior en Nicaragua en función de los recursos existentes”. Otro ente del Estado facultado para velar por la calidad de la educación superior es el CNEA, creado por la Ley General de Educación de Nicaragua No.582 (2006) en el Título VI, y considerado como el único órgano competente del Estado para acreditar a las IES, tanto públicas como privadas, así como evaluar el resultado de los procesos educativos desarrollados por el MINED e INATEC. Esta ley también establece que el CNEA, es la máxima instancia del Estado, electa por la Asamblea Nacional con la función de definir y autorizar tanto la apertura como el cierre de universidades públicas y privadas en todo el país.

CAPÍTULO 4: FORMACIÓN DOCENTE

La educación es el pilar fundamental para el desarrollo de la sociedad y es por ello que la calidad de la formación docente es de suma importancia para lograr una educación que responda a las necesidades de la población. En este capítulo se abordarán aspectos tales como las competencias docentes, generales y específicas; el perfil del desempeño laboral del docente: el perfil del graduado de Lengua y Literatura Hispánicas de la UNAN-Managua y los requisitos de ingreso a las carreras de educación de esta alma máter.

4.1. Desempeño por competencias

La formación de los profesores de Educación Secundaria debe adaptarse a un nuevo contexto de vertiginosos cambios para que de esta forma el docente haga frente a los transformaciones continuas en los diversos ámbitos de la vida cotidiana: sociales, tecnológicos, políticos, económicos así como a los cambios específicos de su profesión en lo que respecta a los saberes conceptuales, a la didáctica y a la pedagogía, de manera que pueda aplicarlos para resolver eficientemente cualquier situación en su ámbito profesional. Como expresan Huerta, Pérez y Castellanos (s.f.):

El cambio continuo de los contextos y de las necesidades requiere que los profesionistas sean capaces de aprender nuevas competencias y de "desaprender" las que eventualmente sean obsoletas; esto es, los alumnos deben ser capaces de

identificar y manejar la emergencia de nuevas competencias. El supuesto de base es que los individuos formados en el modelo de competencias profesionales reciben una preparación que les permite responder a los problemas que se les presenten. El deseo es formar profesionistas capacitados para una vida profesional de larga duración, que no se limiten a poner en práctica sólo los conocimientos durante la formación. (p. 6)

El profesional de la educación es el responsable de la formación de los futuros profesionales que también se desenvolverán en un mundo de continuo cambio y es por ello que surgen nuevas necesidades educativas que implican

(...) replantear los perfiles de ingreso y egreso, sus orientaciones curriculares, el tipo de carreras, su organización, la formación de académicos, la manera en cómo se vinculan las instituciones a las demandas de la sociedad así como con los sectores de la producción, los servicios y el empleo. (Irigoyen, Jiménez y Acuña, 2011, p. 244)

Estos sectores exigen profesionales competentes que respondan a las necesidades de la sociedad. Ante esta situación,

(...) se plantea una educación basada en el desarrollo de competencias, que dote a los individuos de capacidades que les permitan adecuarse a los requerimientos que la disciplina en formación y posteriormente la sociedad y el ámbito laboral prescriban. El desarrollo de competencias referidas al conocimiento (lectura, escritura, lenguaje y lógica aritmética), al desempeño profesional (aptitudes y valores asociados al ámbito laboral) y técnico (habilidades y destrezas en el campo especializado), significan calidad e idoneidad en el desempeño, protagonismo de los estudiantes, planificación de la enseñanza a partir del aprendizaje y contextualización de la formación. (Barrón, Tobón y Yániz, citados por Irigoyen, Jiménez y Acuña, 2011, p. 245)

A partir de la década de los ochenta, el tema de las competencias empezó a tomar fuerza en Gran Bretaña, Estados Unidos, Australia, Canadá y Gran Bretaña (Arguelles y Fletcher, citados por Hernando Rodríguez: 2007). Son muchas las definiciones que han surgido al respecto. Este mismo autor cita más de 15 conceptos de competencia, de diferentes autores, organizaciones e instituciones, a continuación se presentan algunos de ellos:

Para Mertens la competencia es aptitud de un individuo para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo. Esta aptitud se logra con la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades que son expresadas en el hacer y el saber hacer.

De acuerdo con Boyatzis, competencia es una característica subyacente de una persona, que está casualmente relacionada con una actuación exitosa en un puesto de trabajo.

Según Vargas, las competencias son características permanentes de las personas; se ponen de manifiesto cuando se ejecuta una tarea o trabajo, están relacionadas con la ejecución exitosa de una actividad; tienen relación casual con el rendimiento laboral, es decir, no están asociadas con el éxito sino que se asume que realmente lo causan; pueden ser generalizadas a más de una actividad; combinan lo cognitivo, lo afectivo, lo conductual.

La OIT define las competencias son conocimientos, aptitudes profesionales y conocimientos técnicos especializados que se aplican y dominan en un contexto específico. (pp. 149-150)

El mismo Hernando Rodríguez concluye que las diferentes acepciones abarcan los siguientes aspectos:

- Conocimientos generales y específicos (saberes)

- La capacidad de internalizar conocimientos (saber-conocer)
- Destrezas técnicas y procedimentales (saber hacer)
- Desarrollo de actitudes (saber ser)
- Competencias sociales (saber convivir). (p. 150)

Mertens, citado por Hernando Rodríguez (2007), clasifica las competencias profesionales en tres diferentes niveles: Competencias básicas, genéricas y específicas.

- Competencias básicas: son las que se adquieren en la formación básica y que permiten el ingreso al trabajo (habilidades para la lectura y escritura, comunicación oral, matemáticas, entre otras).
- Competencias genéricas: se relacionan con los comportamientos y actitudes laborales propios de los diferentes ámbitos de producción, como la capacidad para el trabajo en equipo, habilidades para la negociación, planificación, entre otras.
- Competencias específicas: se relacionan con los aspectos técnicos que tienen que ver con la ocupación y no son tan fácilmente transferibles a otros contextos laborales (operación de máquinas especializadas, formulación de proyectos...). (p. 159)

La estructura de estas competencias está “conformada por la acción (verbo) que debe ejecutarse, el objeto sobre el cual recae la acción y unas condiciones que hacen parte del contexto laboral” (Posada, 2014, p. 28). Estas últimas deben de estructurarse de manera clara, pues son las que establecen las pautas para evaluar lo aprendido por el discente.

En este trabajo, se hace hincapié en la formación de profesionales de la enseñanza, Perrenoud, (2014) propone diez grandes familias que definen las competencias del docente (pp.10-11), las cuales quedan recogidas en la tabla 21, que se presenta a continuación.

Tabla 21

Competencias del docente

Competencias de Referencia	Competencias más específicas para trabajar en formación continua (ejemplos)
1. Organizar y animar las situaciones de aprendizaje:	<p>Conocer, a través de una disciplina determinada, los contenidos que hay que enseñar y su traducción en objetivos de aprendizaje.</p> <p>Trabajar a partir de las representaciones de los alumnos.</p> <p>Trabajar a partir de los errores y los obstáculos en el aprendizaje.</p> <p>Construir y planificar dispositivos y secuencias didácticas. Implicar a los alumnos en actividades de investigación, en proyectos de conocimiento.</p>
2. Gestionar la progresión de los aprendizajes:	<p>Concebir y hacer frente a situaciones problema ajustadas al nivel y a las posibilidades de los alumnos. Adquirir una visión longitudinal de los objetivos de la enseñanza.</p> <p>Establecer vínculos con las teorías que sostienen las actividades de aprendizaje.</p> <p>Observar y evaluar los alumnos en situaciones de aprendizaje, según un enfoque formativo.</p> <p>Establecer controles periódicos de competencias y tomar decisiones de progresión.</p>
3. Elaborar y hacer evolucionar dispositivos de diferenciación:	<p>Hacer frente a la heterogeneidad en el mismo grupo-clase.</p> <p>Compartimentar, extender la gestión de clase a un espacio más amplio.</p> <p>Practicar un apoyo integrado, trabajar con los alumnos con grandes dificultades.</p> <p>Desarrollar la cooperación entre alumnos y ciertas formas simples de enseñanza mutua.</p>
4. Implicar a los alumnos en sus aprendizajes y en su trabajo:	<p>Fomentar el deseo de aprender, explicitar la relación con el conocimiento, el sentido del trabajo escolar y desarrollar la capacidad de autoevaluación en el niño.</p> <p>Instituir y hacer funcionar un consejo de alumnos (consejo de clase o de escuela) y negociar con ellos varios tipos de reglas y de acuerdos.</p> <p>Ofrecer actividades de formación opcionales, «a la carta».</p> <p>Favorecer la definición de un proyecto personal del alumno.</p>

Competencias de Referencia	Competencias más específicas para trabajar en formación continua (ejemplos)
5. Trabajar en equipo:	<p>Elaborar un proyecto de equipo, de representaciones comunes.</p> <p>Impulsar un grupo de trabajo, dirigir reuniones.</p> <p>Formar y renovar un equipo pedagógico.</p> <p>Afrontar y analizar conjuntamente situaciones complejas, prácticas y problemas profesionales.</p> <p>Hacer frente a crisis o conflictos entre personas.</p>
6. Participar en la gestión de la escuela:	<p>Elaborar, negociar un proyecto institucional.</p> <p>Administrar los recursos de la escuela.</p> <p>Coordinar, fomentar una escuela con todos los componentes (extraescolares, del barrio, asociaciones de padres, profesores de lengua y cultura de origen).</p> <p>Organizar y hacer evolucionar, en la misma escuela, la participación de los alumnos.</p>
7. Informar e implicar a los padres:	<p>Favorecer reuniones informativas y de debate.</p> <p>Dirigir las reuniones.</p> <p>Implicar a los padres en la valorización de la construcción de los conocimientos.</p>
8. Utilizar las nuevas tecnologías:	<p>Utilizar los programas de edición de documentos.</p> <p>Explotar los potenciales didácticos de programas en relación con los objetivos de los dominios de enseñanza.</p> <p>Comunicar a distancia a través de la telemática.</p> <p>Utilizar los instrumentos multimedia en su enseñanza.</p>
9. Afrontar los deberes y los dilemas éticos de la profesión:	<p>Prevenir la violencia en la escuela o la ciudad.</p> <p>Luchar contra los prejuicios y las discriminaciones sexuales, étnicas y sociales.</p> <p>Participar en la creación de reglas de vida común referentes a la disciplina en la escuela, las sanciones, la apreciación de la conducta.</p> <p>Analizar la relación pedagógica, la autoridad, la comunicación en clase.</p> <p>Desarrollar el sentido de la responsabilidad, la solidaridad, el sentimiento de justicia.</p>
10. Organizar la propia formación continua:	<p>Saber explicitar sus prácticas.</p> <p>Establecer un control de competencias y un programa personal de formación continua propios.</p> <p>Negociar un proyecto de formación común con los compañeros (equipo, escuela, red).</p>

Competencias de Referencia	Competencias más específicas para trabajar en formación continua (ejemplos)
	Implicarse en las tareas a nivel general de la enseñanza o del sistema educativo. Aceptar y participar en la formación de los compañeros.

Nota: Perrenoud (2014, p. 10-11). Elaboración propia.

María Rodríguez y Sánchez (2002, p. 37) plantean que un docente no sólo puede ser un experto en la disciplina académica que imparta, sino que deberá tener una amplia gama de competencias profesionales básicas y proponen las competencias que se presentan la figura 5.



Figura 5: Competencias para el nuevo profesorado. María Rodríguez y Sánchez (2002, p.37)

Así, pues, la formación docente no solo requiere del futuro profesional, conocimiento teórico de su asignatura o conocimiento de las prácticas didácticas y pedagógicas sino también de otras habilidades, destrezas, valores que le permitan un desarrollo pleno en su trabajo, y por ende una atención integral a sus educandos.

Pontes, citado por Lorente (s.f.), menciona otros requerimientos que necesita el profesional de la docencia:

- Conocimiento disciplinar de la materia adaptado a las características del nivel educativo en que se imparte la enseñanza. Parece del todo lógico pero en muchas ocasiones olvidamos, por nuestro prurito intelectual y por nuestra pasión, que

estamos tratando con alumnos adolescentes, y que no podemos enseñar todo lo que quisiéramos, tenemos que enseñar lo que las leyes nos indican.

- Conocimiento del contexto escolar (el sistema educativo, la vida en los centros, características del alumnado... Normalmente, en las programaciones didácticas se incluye un apartado de estas características que no suele significar nada, sin embargo, el lugar condiciona a la gente que vive en él en muchos casos, también debería afectar nuestro trabajo.
- Conocimiento psicopedagógico general (psicología educativa, planificación de la enseñanza, técnicas y recursos didácticos, resolución de conflictos, trabajo en el aula, evaluación...). Este rasgo se suele olvidar, si es que se conoce. En líneas generales, la formación psicopedagógica del profesorado, especialmente de Secundaria, es escasa o nula y, sin lugar a dudas, debería ser mucho mayor. Se trata de conocer mejor a las personas con las que uno ha de tratar, alumnos adolescentes, niños en otros casos. Los alumnos requieren formas distintas de dirigirse a ellos, también de proponerles el conocimiento.
- Formación en didáctica específica de la propia disciplina (currículum del área, dificultades aprendizaje, el diseño de unidades didácticas...). Este punto está íntimamente ligado con el anterior, aunque la diferencia estriba en un problema esencial de la profesión, y es en cómo guiar un aprendizaje sobre algo, y para ello se necesitan recursos.
- Formación práctica de la actividad docente. En este apartado se esconde un rasgo de la formación docente que va mucho más allá de lo evidente. La formación práctica, como es de suponer, sólo se puede obtener haciendo cosas (aprendemos haciendo), y como mejor aprendemos es viendo lo que otros han hecho antes. Como buena prueba podemos citar “You Tube”, cualquier duda que uno pueda tener está contestada ahí, contestada y filmada, basta con seguir el ejemplo. Para la educación no hay mucha diferencia, aunque en este caso, hay algo más de complejidad. Como mejor aprendemos esta formación práctica es a través de experiencias –seminarios o grupos de trabajo, no cursos- donde se traten estas inquietudes. (p. 4-5)

No cabe duda de que, como afirma Antonio Mendoza (1998):

La competencia docente hace referencia al conjunto de saberes, habilidades y conductas del docente que parecen motivar un mejor rendimiento del alumno. Es difícil concretar los rasgos o cualidades específicos que conforman dicha competencia. La competencia profesional del profesor está determinada por la formación, específica que ha recibido y por la forma en que ésta haya sido asimilada y matizada según la propia capacidad de autoformación (creencias). Es evidente que, por encima de otros factores como los planteamientos metodológicos, los recursos, los materiales e, incluso, el contexto escolar, la actividad del profesor es determinante en el éxito o fracaso del aprendizaje. (p. 241)

En la medida en que el docente desarrolle y ponga en práctica las competencias propias de su profesión, potenciará en el alumnado cualidades, actitudes y aptitudes para que puedan desenvolverse de forma óptima en cualquier profesión que desempeñen.

4.2. Perfil del desempeño laboral del docente

La sociedad actual experimenta constantemente transformación en el área de la información y del conocimiento. Ante esta situación, los profesionales de la educación tienen que ensayar nuevas formas de construir los conocimientos con los educandos, de manera que no solo se apropien de ellos, sino que también sepan adaptarse a los nuevos conocimientos con los que se enfrentan día a día, razón por la que el perfil profesional del docente debe estar orientado a enfrentar estos retos y son las instituciones formadoras de educadores las que deben de asumir la responsabilidad de preparar docentes de calidad.

Lo anterior es percibido de esa manera por estudiantes de la Universidad de Huelva y Complutense de Madrid, donde un grupo de investigadores llevaron a cabo un estudio titulado Análisis del nivel de desarrollo de competencias y hábitos de trabajo académico en el alumnado de la Facultad de Ciencia de la Educación para la mejora de la calidad docente en materias de carácter teórico, en el que se revela la valoración en importancia y desarrollo de las distintas competencias por parte del alumnado encuestados:

(...) son las competencias sistémicas las vivenciadas como más importantes, y dentro de ellas, por orden de importancia: “responsabilidad en el trabajo”, “motivación por el trabajo”, “seguridad en sí mismo”, “motivación para alcanzar metas”, “aplicar la teoría a la práctica” y la “capacidad de aprender”; en segundo lugar encontramos competencias del ámbito instrumental, como son la “capacidad de tomar decisiones”, la “comunicación oral y escrita en su propia lengua” y los “conocimientos básicos de su profesión”. (Alonso et al, 2010, p.30)

Este mismo estudio encontró que las competencias vivenciadas como más desarrolladas a lo largo del aprendizaje de los alumnos son:

“trabajo en equipo”, “responsabilidad en el trabajo”, “capacidad de aprender”, “comunicación oral y escrita en la propia lengua”, “motivación por el trabajo”, “conocimientos básicos generales de la profesión”, “motivación por alcanzar metas” y “ser capaz de tomar decisiones”. (Alonso et al, 2010, p.30)

Como se puede observar en los párrafos anteriores, no es la adquisición de conocimiento lo más valorado por el estudiantado, pues como afirman Alonso, Cruz y Hermosín (2010), los conocimientos:

Constituyen un elemento necesario pero no suficiente para la docencia. La competencia no consiste en adquirir conocimientos, sino en saber qué se hace con ellos. Esto es, en una acción que exige, a su vez, un dominio de determinados conocimientos. En consecuencia, podemos afirmar que el conocimiento es algo previo al ejercicio de las competencias. (p.6)

Para la UNESCO (2014), la calidad profesional del docente no solo está relacionada con su formación y desempeño, sino también,

(...) es necesario, entre otras cosas, atraer a los mejores candidatos, formarlos con altos estándares académicos y enfoques innovadores, definir competencias y

perfiles que deben reunir los aspirantes a los estudios docentes, y una vez formados, motivar a los mejores educadores para que se mantengan en el sistema.

En materia docente es necesario contar con un marco legal claro y con políticas que determinen horizontes de mediano y largo plazo para construir el sistema educativo de calidad. Una propuesta de políticas docentes debería girar en torno a cuatro temas: Calidad en la formación inicial docente, ingreso y ejercicio de la profesión, desarrollo profesional y formación continua y remuneraciones e incentivos. (p. 4)

Actualmente, la formación del profesional de la educación exige se centre, no solo en su acción pedagógica para facilitar la adquisición de conocimientos de las asignaturas que imparten, sino también es necesario e indispensable, por parte de los docentes, el desarrollo de competencias dirigidas a la formación integral de los jóvenes. Es decir, que su formación debe estar estructurada por un conjunto de competencias donde se conjuguen conocimientos, habilidades y actitudes que el docente pone en juego para generar ambientes de aprendizaje. Estos les permitirán al estudiantado desplegar las competencias genéricas para enfrentar y responder a determinados problemas presentes a lo largo su vida. Por tanto, el papel del docente es el:

(...) de un agente de cambio que entiende, promueve, orienta y da sentido al cambio inevitable que nos transforma a todos. Lo que se pide de él es un compromiso con la superación personal, con el aprendizaje, con los alumnos, con la creación de una sociedad mejor y con la revolución educativa y social que se requiere urgentemente (...). (Pereda, citado por Álvarez, 2011, p. 103)

El Ministerio de Educación de Nicaragua no tiene definido el perfil docente para aquellos profesionales que se integran a esta labor, sin embargo, en la Ley General de Educación (Ley N° 582), se define en el Artículo 25 cómo debe ser la formación docente: La formación docente se concebirá desde una perspectiva integral que combine el desarrollo de contenidos y experiencias en los aspectos de conocimientos académicos, pedagógicos, de formación humana, ético-moral, práctica profesional y prácticas ecológicas.

La autoridad educativa correspondiente coordinará y estimulará la creación y desarrollo de planes e instituciones para la formación y perfeccionamiento del magisterio, así como la articulación con la educación superior para una mayor calificación que se corresponda con este nivel.

Además, en el Artículo 26 establece las modalidades de formación docente: Formación inicial, que comprende: primaria, secundaria, profesionalización, formación permanente. En este mismo artículo se definen las áreas de formación docente: didácticas, educación artística, educación especial integrada, psicología, pedagogía, interculturalidad, orientación educativa y profesional, tecnología educativa, investigación educativa, Ley General de Educación y educación en valores.

En el Artículo 27 se definen los objetivos generales del programa de formación docente:

- Formación pedagógica para ampliar y consolidar los conocimientos, las aptitudes, actitudes, destrezas y valores,
- Apropiarse de nuevos modelos y estrategias didácticas que le permitan la selección de las estrategias más adecuadas para la atención a la diversidad.
- Desarrollar habilidades para dirigir el proceso de enseñanza y aprendizaje, vinculándolo con la realidad nacional y local, adecuándolo a los prerrequisitos que trae el estudiante a fin de propiciar su propio aprendizaje.
- Desarrollar acciones de capacitación prácticas pedagógicas centradas en el aprendizaje del estudiante.
- Desarrollar habilidades en la planificación, organización y dirección, evaluación y control del proceso educativo.
- Realizar proyectos educativos de centro a fin de integrar lo local y nacional y dar respuesta a los problemas educativos.

De acuerdo con lo anterior, aunque no aparece la palabra competencias, la preparación de profesionales de la educación en Nicaragua está orientada a la formación docente en las áreas de pedagogía, didáctica, conocimiento científico especializado para cada área del saber, valores éticos, morales, sociales, ecológicos y humanos, de manera que estos

profesionales desarrollen de forma integral su profesión y contribuyan con el desarrollo de la sociedad.

Galvis (2007, p. 55), propone un perfil docente basado en competencias intelectuales (conocer), inter e intrapersonales (ser), sociales (convivir) y profesionales (hacer), las cuales se presentan a continuación en la tabla 22.

Tabla 22
Perfil docente basado en competencias

Competencias Intelectuales (conocer)	Competencias Inter e Intrapersonales (ser)	Competencias sociales (convivir)	Competencias profesionales (hacer)
Domina conceptos y teorías actualizadas sobre las disciplinas educativas y de su especialidad	Afianza su identidad personal y profesional y cultiva su autoestima	Brinda afecto, seguridad y confianza	Define y elaborar sobre la base de diagnósticos y perfiles institucionales
Posee una cultura general propia de la educación superior que incluye las TIC	Es coherente con principios éticos, espirituales y humanizantes	Practica la tolerancia y la búsqueda de consensos	Practica la tolerancia y la búsqueda de consensos Diversifica el currículo en función de las necesidades y posibilidades geográficas
Traduce en su quehacer educativo la política y legislación vigente	Cultiva la apertura a lo nuevo, a lo distinto	Establece relaciones de diálogo a nivel interpersonal e interinstitucional	Planifica, organiza, ejecuta y evalúa situaciones de aprendizaje significativas, a partir de las características, experiencias y potencialidades de los niños

Competencias Intelectuales (conocer)	Competencias Inter e Intrapersonales (ser)	Competencias sociales (convivir)	Competencias profesionales (hacer)
Maneja conceptos y teorías actualizadas sobre filosofía, epistemología e investigación educativa	Asume responsablemente el riesgo de sus opiniones	Genera respuestas adecuadas para el bienestar colectivo	Elabora proyectos de aprendizaje en diversos escenarios: alfabetización, educación penitenciaria, educación de niños trasgresores
Maneja técnicas de recolección de información	Asume los cambios crítica y creativamente	Desarrolla las capacidades lúdicas de los estudiantes.	Promueve el auto e ínter aprendizaje, al aplicar metodologías activas que favorezcan la evaluación descriptiva y de procesos
Posee conocimientos sobre aspectos sociales, culturales, económicos y políticos de la comunidad	Desarrolla interés por comprender y profundizar diferentes aspectos de la realidad	Respeto el pensamiento divergente.	Conoce y utiliza diversas técnica para la selección, adecuación, diseño elaboración y empleo de materiales educativos, informáticos o documentales
	Vive en coherencia con los valores que propone	Analiza e interpreta en equipos interdisciplinarios, la realidad compleja, para plantear soluciones	Maneja técnicas de trabajo grupal que faciliten la generación del liderazgo actitudes democrática, y respeto mutuo
	Desarrolla su conciencia cívica y ecológica	Reconoce, practica y divulga la defensa de	Crea y mantiene un ambiente estimulante para el

Competencias Intelectuales (conocer)	Competencias Inter e Intrapersonales (ser)	Competencias sociales (convivir)	Competencias profesionales (hacer)
		la salud, los derechos humanos y la paz	aprendizaje y la socialización en el aula
	Mantiene independencia sin perder apertura.	Practica y fomenta la responsabilidad solidaria, la participación y la equidad.	Maneja técnicas e instrumentos que le permitan obtener información de todo tipo de fuentes, la analiza, la procesa y la sistematiza
	Se compromete con los problemas y aspiraciones de la comunidad.	Realiza proyectos de investigación-acción sobre la problemática educativa, con el propósito de producir innovaciones pertinentes	Promueve la participación de la escuela en el diseño y ejecución de proyectos de desarrollo integral de la comunidad
			Estimula la participación de la comunidad en la gestión de la escuela
			Utiliza los resultados de la investigación en la solución de problemas de la comunidad

Nota: Galvis (2007, p. 55).

Galvis (2007), sostiene que a través de las competencias intelectuales el egresado de la docencia desarrolla la capacidad de aplicar un conjunto de conocimientos fundamentales en la comprensión de un tipo de sujetos, de una institución educativa, de un conjunto de fenómenos y procesos, así como un mayor dominio de contenidos referidos a una disciplina, a un conjunto de metodologías. En lo que respecta a las competencias inter e

intrapersonales preparan al docente para enfrentarse a los cambios, de manera que pueda orientar y estimular el aprendizaje, desarrollar el liderazgo, la capacidad de interactuar armónicamente con las personas y resolver conflictos, desarrollar la capacidad de aprender a aprender, de innovar, de automotivarse y persistir frente a los problemas. Las competencias sociales están encaminadas a desarrollar la capacidad de comunicarse, de asociarse, de negociar, de emprender y concretar proyectos educativos, conocer la cultura de los niños y jóvenes, conocer las particularidades de las comunidades, la forma de funcionamiento de la sociedad civil y su relación con el Estado.

En lo relacionado con las competencias profesionales, permiten desarrollar criterios de selección entre una serie de estrategias para intervenir intencionadamente produciendo aprendizajes y creando otras cuando las disponibles no fuesen insuficientes o no pertinentes para facilitar procesos de aprendizaje cada vez más autónomos. Los docentes deben conocer, saber seleccionar, utilizar, evaluar, perfeccionar, crear y recrear estrategias de intervención didáctica efectivas, donde se incluya el uso de la tecnología de la información y la comunicación.

4.3. Perfil profesional del graduado de la carrera de Lengua y Literatura Hispánicas del Departamento de Español de la Facultad de Educación e Idiomas

La Facultad de Educación e Idiomas de la UNAN- Managua tiene, a través de las diferentes carreras que oferta, la titánica tarea de formar a gran parte de docentes de Educación Media, Educación Primaria, Educación Infantil y Educación Inclusiva del país, en aras de mejorar la calidad de la educación nacional. Una de estas carreras es Lengua y Literatura Hispánicas, bajo la coordinación del Departamento de Español, la cual se imparte en dos tipos de cursos: Diario (matutino y vespertino) y Sabatino que se imparte ordinariamente en día sábado en turno diurno (mañana y tarde) y tienen como finalidad atender a aquellos trabajadores que únicamente pueden estudiar en fin de semana.

Esta Institución comparte esta gran responsabilidad con otras Universidades, entre ellas públicas, comunitarias y privadas:

- Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, León (Pública)
- Universidad de las Regiones Autónomas de la Costa Caribe de Nicaragüense (Comunitaria)
- Universidad Pablo Freire (Privada)
- Universidad Católica Redemptoris Mater (Privada)
- Universidad Adventista de Nicaragua (Privada)

En la UNAN-Managua, el currículo está orientado a la formación de profesionales dotados con destrezas y habilidades que les permitan desenvolverse en situaciones educativas dentro de un contexto que se caracteriza por su constante cambio en el ámbito cultural, social, lingüístico y económico, así como por la influencia de la tecnología en las comunicaciones. La preparación del profesional de la docencia no solo está encaminada a la enseñanza de conocimiento, sino también al desarrollo de una conciencia y responsabilidad en la mejora de la calidad de la educación como parte fundamental del desarrollo de la sociedad.

Las instituciones de educación, para tener una visión de las características profesionales de sus futuros graduados, establecen un perfil profesional, el cual es

(...) concebido como el conjunto de rasgos y capacidades, que certificadas apropiadamente por quien tiene la competencia jurídica para ello, permite que alguien sea reconocido por la sociedad como tal profesional, pudiéndosele encomendar tareas para las que se le supone capacitado y competente. (Hawes y Corvalán, citados por Cantero, 2012, p. 115)

Según el Modelo Educativo, Normativa y Metodología para la Planificación Curricular 2011 de la UNAN-Managua, el perfil profesional es:

(...) la descripción detallada –en un espacio temporal determinado– de las cualidades y características del recurso humano preparado en el nivel superior. Indica el desarrollo de habilidades cognitivas, procedimentales y actitudinales adquiridas a través del proceso de formación, que le permitirán al egresado asumir en condiciones óptimas las responsabilidades propias del desarrollo de funciones y tareas de una determinada profesión. (UNAN-Managua, 2011, p. 54)

Según su perfil profesional, el graduado de Lengua y Literatura Hispánicas del Departamento de Español de la Facultad de Educación e Idiomas de la UNAN-Managua, podrá desempeñar diferentes cargos y funciones, para los cuales va preparándose a través de los cinco años que duran los estudios universitarios. El Departamento de Español define objetivos académicos y sicosociales para lograr la formación de profesionales con conocimientos integrales que los facultan para desempeñar sus funciones con calidad profesional y humana. En la tabla 23 se presentan los cargos, funciones y objetivos del graduado de la carrera de Lengua y Literatura Hispánicas.

Tabla 23

Perfil del egresado de la carrera de Lengua y Literatura Hispánicas

Cargos	Funciones	Objetivos	
		Académicos	Sicosociales
Profesor de Español de educación media en Institutos, Centros Técnicos, Escuelas Normales y Centros de Capacitación Profesional.	Planificar, organizar, dirigir y evaluar el proceso de enseñanza aprendizaje en su especialidad.	El graduado de esta carrera deberá conocer: La estructura básica de la vida económica, social, política y cultural de los pueblos como conocimientos previos a la comprensión de cualquier hecho del pasado o del presente en la vida de la humanidad.	El graduado podrá: Promover en los educandos la capacidad para el análisis científico de los fenómenos que lo rodean.
Profesor de Español como segunda lengua.	Planificar, organizar, orientar, controlar y supervisar las técnicas y las metodologías relacionadas con la enseñanza de la lengua española.		Poseer una formación humanística y científica para desarrollar y transformar su medio social.
Investigador en áreas metodológica, lingüística y literaria.	Asesorar en las áreas de metodología y las relacionadas con la enseñanza de su especialidad a nivel medio.	Elementos del ámbito geográfico político y administrativo de Nicaragua.	Desarrollar una concepción dialéctica del lenguaje, mediante el estudio de su evolución y su diversificación, tomando en cuenta los factores lingüísticos y socio-culturales.
Corrector y editor de textos	Elaborar y/o asesoría de textos básicos.	Los objetivos, procesos y fenómenos que se producen en los aspectos físicos y económicos-geográficos de Nicaragua.	
Corrector de estilo.			Contribuir a la educación ética y estética de los alumnos
Creativo en guiones y publicidad.			

Cargos	Funciones	Objetivos	
		Académicos	Sicosociales
	Aplicar métodos y técnicas de investigación en el campo didáctico y metodológico. Revisar, corregir y levantar textos.	El proceso evolutivo de nuestra historia nacional de forma lógica y objetiva.	mediante la comprensión del lenguaje.
	Asesorar metodológicamente en los diferentes niveles de educación media.	Los fundamentos de la teoría científica, principios básicos, categorías y leyes de la filosofía así como de la economía política.	Valorar el lenguaje como instrumento de comunicación y principal medio de transmisión cultural y de expresión artística.
	Elaborar mensajes publicitarios.	Los contenidos básicos de las ciencias biológicas.	Elaborar los instrumentos de evaluación.
		Los métodos y técnicas de investigación sociológica en el estudio concreto de la sociedad.	Desarrollar el pensamiento creativo de los alumnos y las capacidades para el trabajo independiente.
		Elementos básicos de un pensamiento matemático.	Valorar las distintas corrientes y categorías sociológicas para elevar la capacidad de análisis que permita una mejor comprensión de la teoría social de la realidad del país.
		El origen, formación y desarrollo histórico del pensamiento sociológico hasta la actualidad.	

Cargos	Funciones	Objetivos	
		Académicos	Sicosociales
	Los fundamentos de la investigación social.		Valorar la función de la literatura como expresión y praxis ideológica.
	La esencia del proceso docente educativo y los procesos fundamentales que rigen dicho proceso.		Contribuir a la aplicación de los métodos de análisis más adecuados e interpretación y crítica literaria.
	Los fundamentos generales de la organización y dirección de escuelas.		Implementar las principales técnicas de composición propias de cada género literario.
	Los métodos y procedimientos para la enseñanza del Español en la educación media.		Seleccionar y utilizar adecuadamente los medios de enseñanza de su especialidad.
	La evolución histórica de los estudios lingüísticos a través de las diferentes corrientes y tendencias desarrolladas a partir de la antigüedad Grecolatina.		Controlar y evaluar sistemáticamente el aprendizaje de los alumnos.
	Las características dialectales del Español hablado en América y		Analizar las estructuras básicas del idioma español.

Cargos	Funciones	Objetivos	
		Académicos	Sicosociales
	<p>en Nicaragua y el aporte al sustrato de lenguas precolombinas a la formación actual de la lengua.</p> <p>Los factores que intervienen en la génesis y dialéctica de los procesos artísticos literarios de habla hispana en general, y nicaragüense en particular.</p> <p>Los principales géneros, movimientos y obras más representativas de la literatura escrita en Español.</p>	<p>Aplicar los conocimientos sobre el desarrollo del español para la explicación de fenómenos particulares y la solución de problemas gramaticales.</p> <p>Realizar y dirigir investigaciones de las variantes lingüísticas, tanto diastáticas como diatópicas de nuestro país.</p> <p>Aplicar los conocimientos de teoría lingüística en el análisis de fenómenos socioculturales y dialectales del español</p>	

Nota: Departamento de Español (Facultad de Educación e Idiomas de la UNAN- Managua)

Como se puede apreciar, las opciones del perfil profesional del graduado de la carrera de Lengua y Literatura Hispánicas, ofrece múltiple cargos que le permitirán desempeñarse no solo en centros de educación. Lo anterior se debe a que a través de los objetivos académicos y sicosociales la preparación académica del graduado está orientada a fortalecer los conocimientos técnicos y científicos del área y al desarrollo de actitudes y aptitudes que le permitirán desenvolverse eficientemente en cualquier contexto relacionado a su especialidad.

A lo largo de los cinco años de estudio que demanda la carrera, el graduado de Lengua y Literatura Hispánicas recibe una educación en la que se conjugan la teoría con la práctica, pues el Plan de Estudios contempla cuatro áreas que se complementan para brindar a los estudiantes conocimientos que les permitan fomentar las capacidades para la investigación en el campo docente, social y cultural de manera que contribuya a dar respuesta a los problemas que enfrenta la educación en nuestro país: Asignaturas de Formación General, Asignaturas Básicas y de la Especialización, Prácticas de Formación Profesional e Investigación.

Para el curso regular, el Plan de Estudios contempla un total de 3,255 horas de clase, 45 asignaturas, incluyendo las prácticas de formación profesional. Para el curso de profesionalización, establece 2,190 horas, 36 asignaturas.

Tanto para el curso regular como para el de profesionalización, el Plan de Estudios se desarrolla en diez semestres (ver anexo N° 1).

Los programas de asignatura del Plan de Estudios 1999, están basados en objetivos y contenidos, según revisión que se llevó a cabo, tomando en cuenta asignaturas de formación general (Técnicas de Lectura y Redacción), de formación didáctica (Didáctica Especial del Español) y de la especialidad (Morfosintaxis del Español y Teoría y Técnica de Análisis Literario) (ver anexo N°2).

De acuerdo con lo establecido en el Modelo Educativo, Normativa y Metodología para la Planificación Curricular 2011 de la UNAN-Managua, las formas de culminación de estudios para los egresados de esta alma máter son: Seminario de Graduación, Proyecto de Graduación, Examen de Grado y Monografía. La forma de culminación de estudio es el requisito establecido para obtener el título de Técnico Superior o de Licenciado. Lo esencial de estas modalidades de graduación es la vinculación entre las líneas de investigación y el contexto real donde se desenvuelve el estudiantado. Los Departamentos Docentes derivan sus líneas de investigación de las establecidas en sus respectivas Facultades, que a su vez las derivan de las institucionales. A continuación se describe cada una de ellas:

a) **Monografía:** es un trabajo de investigación donde se vincula la teoría con la práctica y brinda un aporte original, con respecto a la comprensión de determinados hechos, fenómenos y problemas tomando como base principal los postulados del conocimiento científico. Por tanto, es una investigación que pretende llenar un vacío de conocimiento o proponer una solución a un problema relacionado con el área profesional. Este trabajo finaliza con un documento escrito donde se informa acerca del problema investigado, la metodología, los resultados, las conclusiones obtenidas y las recomendaciones, así como la bibliografía. El estudiante que opte por realizar monografía como modalidad de graduación contará con la asesoría de un tutor de acuerdo con la temática o el área que abordará. Este trabajo se podrá realizar de manera individual o en grupo de hasta tres estudiantes. La monografía se debe defender ante un tribunal integrado por especialistas en el tema objeto de estudio.

b) **Seminario de Graduación:** es una actividad académica disciplinaria e interdisciplinaria diseñada y evaluada para grupos de estudiantes, los cuales, mediante su participación, alrededor de algún problema artístico, científico o profesional, se familiarizan con las teorías y con los métodos de investigación

propios de las disciplinas y su aplicación a casos específicos, con la guía de un docente. La definición de las temáticas a desarrollar en esta Modalidad de Graduación será definida por la o el director del Departamento, el docente que dirige esta actividad académica y los propios estudiantes, quienes tienen una participación activa. Esta Modalidad de Graduación se concluirá con un trabajo escrito individual o grupal de tres personas como máximo, el cual deberán defender ante un tribunal especializado en la temática que abordan.

c) **Proyecto de Graduación:** consiste en la realización de un trabajo práctico con una metodología sistemática, bajo la dirección de un docente guía. Este proyecto de intervención, de acuerdo con su Perfil Profesional, tiene como base esencial la identificación de necesidades en el entorno donde se desempeñará como profesional. Por ello, es una actividad teórico-práctico dirigida al planteamiento, diagnóstico y diseño de estrategias para resolver un problema concreto, o bien, a la preparación sistemática de una actividad específica fundada en los conocimientos, habilidades y destrezas inherentes al perfil de salida del estudiante. La ejecución del proyecto debe garantizar el cambio o transformación de la realidad donde se lleva a cabo la intervención profesional con sentido de utilidad para cada uno de los participantes e involucrados en el proyecto. Esta Modalidad de Graduación podrá realizarse de manera individual o en equipo de hasta tres personas como máximo. El proyecto se debe presentar y defender ante un tribunal compuesto por especialistas en el área de estudio.

d) **Examen de Grado:** es una actividad o proceso de evaluación orientado a la comprobación de la adecuada asimilación y manejo integrado de los conocimientos, habilidades y destrezas requeridas. Razón por la cual, permite medir la efectividad del proceso de formación profesional a través de la valoración de los conocimientos adquiridos por el estudiante en el transcurso de la carrera. La realización del Examen de Grado como Modalidad de Graduación se hace de manera individual tomando en cuenta los aspectos generales y relevantes de las

disciplinas que están relacionadas con el ejercicio profesional. Cada Comisión de Carrera debe definir las áreas y temáticas que se evaluarán en el Examen de Grado. (UNAN-Managua, 2011, pp. 71-73)

Al finalizar la carrera y una vez realizado el trabajo seleccionado para la modalidad de graduación, la UNAN-Managua otorga el título de Técnico Superior o Licenciado en Ciencias de la Educación con mención en Lengua y Literatura Hispánicas, según sea el caso.

4.4. Requisitos de ingreso a la carrera

Todo bachiller de educación media puede optar a ingresar a la carrera. Según el Informe Rendición Social de Cuentas, año 2014, los requisitos de ingreso están definidos, planificados y organizados por la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua (UNAN-Managua), tomando en consideración los límites que impone el presupuesto institucional, las capacidades en infraestructura y equipamiento tecnológico, la demanda actual y perspectiva de técnicos y profesionales que requiere la economía nacional y el desarrollo integral del país, y con la visión de lograr mayor eficacia y eficiencia en la gestión universitaria.

La metodología de este proceso, el número de plazas que se ofrecen para nuevos estudiantes en cada modalidad, turno y carrera, son aprobados anualmente por el Consejo Universitario. Asimismo, la creación de nuevas carreras y la oferta académica para cada Recinto, Facultad y Centro, son competencia de este Consejo.

La selección de los aspirantes se realiza a través la aplicación del examen de admisión en las áreas de Español (Lengua y Literatura) y Matemática, que tiene como propósito la escogencia de los aspirantes mediante una ponderación de su rendimiento académico en la Educación Media y los resultados de los exámenes antes mencionados que son

administrados simultáneamente en el Recinto Universitario Rubén Darío y en sus Facultades Regionales.

Es esencial señalar que el proceso de Admisión de estudiantes de Nuevo Ingreso, además de estar normado de manera formal y rigurosa, es organizado, dirigido y evaluado por la Comisión Central de Ingreso, constituida por funcionarios de la Dirección Superior y los Decanos de las Facultades. El Consejo Universitario orienta el trabajo de esta Comisión y controla el cumplimiento, sin excepción, de las normas establecidas para garantizar la transparencia y ética profesional en el proceso. Esto asegura que los estudiantes que ingresan a la UNAN-Managua sean admitidos exclusivamente sobre la base de sus méritos académicos (UNAN-Managua, 2015).

Según lo anterior y en entrevista con el Decano de la Facultad de Educación e Idiomas, no existe un perfil de ingreso para las personas que aspiran a estudiar las carreras de educación, pues la Facultad se supedita a los requisitos de ingreso de la UNAN-Managua, que son los mismos para quienes desean a obtener un cupo en cualquier carrera de esta alma máter. Ninguna otra universidad de Nicaragua ha establecido un perfil de ingreso para quienes quieren estudiar docencia, los únicos requisitos son meramente formales de documentación correspondiente (A. E. Genet, comunicación personal, 13 de enero de 2016).

4.5. Formación del personal docente investigador de la UNAN-Managua

Las universidades, como instituciones de educación, están orientadas a la formación y capacitación de nuevos profesionales que puedan solucionar los problemas de la sociedad mediante la creación de nuevos conocimientos, lo cual logran a través de la investigación científica, tecnológica, humanística y social. La UNAN-Managua, consciente de esta tarea, en su Plan Estratégico Institucional 2015-2019, concibe la investigación científica como una función sustantiva de la universidad a través de la cual se crean nuevos

conocimientos que contribuyen a la transformación de la sociedad, su mejoramiento y adaptación a las nuevas tecnologías de acuerdo con las demandas y necesidades del desarrollo sostenible del país. En la UNAN-Managua esta función se desarrolla por medio de las Facultades, los Centros e Institutos de Investigación e Institutos Adscritos (UNAN-Managua, 2015).

Según Pedroza (2015),

El modelo I+D+i de la UNAN-Managua facilita y promueve el desarrollo de la innovación educativa a través de las facultades, centros e institutos de investigación, quienes responden a las necesidades y demandas de la sociedad nicaragüense que conlleve a, por un lado la sostenibilidad institucional de la universidad, y por otro, a la adaptación frente a cambios relevantes en el entorno. (p. 50)

Lo anterior es posible solo si se cuenta con personal capacitado para desarrollar y promover la investigación. De acuerdo con Pedroza (2015), la gestión integrada del modelo I+D+i de la UNAN-Managua contribuye con la formación de capacidades en investigación científica, para fortalecer la calidad de la educación universitaria, a mejorar los procesos de planificación, coordinación, vinculación, etc., esto es posible a través de la Dirección de Investigación mediante programas de posgrado, seminarios y otros cursos en los que participan docentes y estudiantes de esta alma máter. En la tabla 24 se presentan algunos de estos programas.

Tabla 24

Cursos de posgrados en Investigación Científica

Programa	Participantes
Diplomado de Métodos de Investigación	Docentes del Instituto Politécnico de la Salud
Posgrado en Investigaciones Biomédicas	Médicos Residentes R3 de diferentes especialidades médicas

Programa	Participantes
Posgrado en Metodología de Investigación	Estudiantes de la Maestría en Computación con énfasis en Sistemas de Información
Posgrado en Sistema de Análisis Estadístico	Estudiantes de la Maestría en Ciencias del Agua del CIRA
Posgrado Sistema de Análisis Estadístico	Docentes de la FAREM-Estelí
Seminario de Investigación Científica	Estudiantes organizados en la Red de Jóvenes Investigadores e Innovadores de UNAN-Managua
Maestría en Métodos de Investigación Científica	Docentes de la FAREM-Carazo.
Doctorado en Gestión y Calidad de la Investigación Científica	Cobertura nacional y centroamericana, impartido en FAREM-Estelí.

Nota: Pedroza, M. (2015). Elaboración propia.

La mayoría de los participantes son docentes de la UNAN-Managua, con lo cual la Dirección de Investigación, a través de estos programas, contribuye a cumplir con uno de los objetivos del eje de Calidad y Pertinencia, planteado en Plan Estratégico Institucional 2015-2019, que es:

(...) brindar una formación académica integral a técnicos y profesionales, en correspondencia con el contexto del país, para dar repuestas de calidad a los desafíos nacionales, de acuerdo con el avance de la ciencia y la tecnología, con visión multi, inter y transdisciplinarias. (UNAN-Managua, 2015, p. 20)

Otra forma de incentivar y promocionar la investigación es mediante la Jornada Universitaria de Investigación Científica (JUDC), que se realiza cada año. En este evento académico participan docentes (ya sea como jurados o tutores) y estudiantes, quienes concursan con sus trabajos de investigación.

Según Pedroza (2012), en la JUDC se desarrolla la investigación formativa de los investigadores noveles, cuyos aportes iniciales conducen hacia procesos de innovación que luego aportan a los procesos de emprendimiento. Por esta vía de integración de procesos, la JUDC contribuye a mejorar la calidad y pertinencia de los futuros profesionales de la UNAN-Managua (p. 27).

4.6. Modelo educativo de la Educación Básica, Media y de la UNAN-Managua

La sociedad ha evolucionado a través de la historia y con ella las instituciones que forman parte de su entorno. Estos cambios son cada vez más vertiginosos y la educación, como actividad del quehacer humano también ha ido evolucionando a través de los tiempos, tratando de buscar opciones que permitan una mejor manera de enseñar y aprender. Las instituciones de educación, en cualquiera de sus niveles, se plantean un modelo educativo, que permita brindar una educación de calidad. Por tanto, como señalan Vega et.al. (2012):

Los cambios del modelo pedagógico (intrínseco) y del modelo organizativo de la instituciones (extrínseco) requieren de una atención especial al desarrollo de la formación integral de las personas, al desarrollo de las habilidades metodológicas, sociales y participativas, en el modelo pedagógicos y el cambio extrínseco orientado al aumento de las flexibilidades del sistema, la formación a lo largo de la vida y el paso del sistema educativo al mundo laboral, cambio que implica la apertura a la sociedad y el requerimiento de demandas a las universidades. (p. 32)

Todo modelo educativo está basado en un paradigma. Para Kuhn, citado por Pérez y Diez (2003), un paradigma es “un esquema de interpretación básico, que comprende supuestos teóricos generales, leyes y técnicas que adopta una comunidad concreta de científicos. La

aparición de un determinado paradigma afecta a la estructura de un grupo que practica un campo científico concreto” (p. 29).

Para estos autores, en el caso de la educación, el paradigma es un ejemplo o modelo aceptado que incluye leyes, teorías, aplicaciones e instrumentaciones de una realidad pedagógica y educativa. Es un modelo de acción pedagógica, en el que se basan la teoría, la teoría-práctica y la práctica educativa y, por tanto, orienta la teoría, la acción y la investigación en el aula.

Tradicionalmente los cinco paradigmas educativos son: Conductista, Humanista, Cognitivo, Sociocultural y Constructivismo. Orozco (2009) presenta una síntesis del postulado de cada uno de ellos.

El Conductista propone un modelo de hombre adaptativo y pasivo, poco creativo. Se le niega la posibilidad de desarrollar una actitud intelectual autónoma y considera que los procesos internos no son observables. Básicamente es una alternativa para educar, basada en el modelo de estímulo y respuesta.

El Humanista plantea que el ser humano es una totalidad que excede a la suma de sus partes. A la hora de tratar de comprender a un alumno hay que verlo en forma integral. Este paradigma fomenta el aprendizaje significativo y participativo y promueve una educación basada en el desarrollo de una conciencia ética, altruista y social, el respeto a las diferencias individuales. Considera que el ser humano tiene una identidad que se gesta desde su nacimiento y durante su ciclo vital. Es un enfoque centrado en la persona.

En el Paradigma Cognitivo, su problemática se enfoca en estudiar las representaciones mentales, tiene características racionalistas con tendencias hacia el constructivismo. Se caracteriza porque considera al sujeto como un ente activo, cuyas acciones dependen en gran parte de representaciones y procesos internos que él ha elaborado como resultado de

las relaciones previas con su entorno físico y social. Concibe como parte fundamental enseñar a los alumnos habilidades de aprender a aprender y a pensar en forma eficiente, independientemente del contexto instruccional. Centra su atención en el estudio de cómo el individuo, construye su pensamiento a través de sus estructuras organizativas y funciones adaptativas al interactuar con el medio. El sujeto que aprende no es una tabla rasa, ni un ente pasivo a merced de contingencias ambientales o instruccionales.

Según la síntesis que presenta Orozco (2009), el Paradigma Sociocultural sostiene que el aprendizaje se realiza con la interacción del sujeto con su medio ambiente. El individuo, aunque importante, no es la única variable en el aprendizaje. Su historia personal, su clase social y consecuentemente sus oportunidades sociales, su época histórica, las herramientas que tenga a su disposición, son variables que no solo apoyan el aprendizaje sino que son parte integral de él, estas ideas lo diferencia de otros paradigmas. Una premisa central de este paradigma es que el proceso de desarrollo cognitivo individual no es independiente o autónomo de los procesos socioculturales en general, ni de los procesos educacionales en particular.

No es posible estudiar ningún proceso de desarrollo psicológico sin tomar en cuenta el contexto histórico-cultural en el que se encuentra inmerso, el cual trae consigo una serie de instrumentos y prácticas sociales históricamente determinados y organizados. La relación entre sujeto y objeto de conocimiento se convierte en un triángulo abierto en el que los tres vértices se representan por sujeto, objeto de conocimiento y los artefactos o instrumentos socioculturales. Y se encuentra abierto a la influencia de su contexto cultural. De esta manera la influencia del contexto cultural pasa a desempeñar un papel esencial y determinante en el desarrollo del sujeto quien no recibe pasivamente la influencia, sino que la reconstruye activamente.

El Constructivismo: Existen 2 clases de constructivismo, el psicológico y el social. El Psicológico es, en primer lugar, una teoría que intenta explicar cuál es la naturaleza del

conocimiento humano y asume que conocimiento previo da nacimiento a conocimiento nuevo. Sostiene que el aprendizaje es esencialmente activo. Una persona que aprende algo nuevo, lo incorpora a sus experiencias previas y a sus propias estructuras mentales. El aprendizaje es un proceso subjetivo que cada persona va modificando constantemente a la luz de sus experiencias. Percibe el aprendizaje como actividad personal enmarcada en contextos funcionales, significativos y auténticos.

Para el Constructivismo Social (constructivismo situado), el aprendizaje tiene una interpretación audaz: Solo en un contexto social se logra aprendizaje significativo. El origen de todo conocimiento no es entonces la mente humana, sino una sociedad dentro de una cultura, dentro de una época histórica. El lenguaje es la herramienta cultural de aprendizaje por excelencia. El individuo construye su conocimiento porque es capaz de leer, escribir y preguntar a otros y preguntarse a sí mismo sobre aquellos asuntos que le interesan. El individuo construye su conocimiento, no porque sea una función natural de su cerebro sino, por que literalmente se le ha enseñado a construir a través de un diálogo continuo con otros seres humanos. La construcción mental de significados es altamente improbable si no existe el andamiaje externo dado por un agente social.

La adopción de un modelo educativo es fundamental para las instituciones de educación, las cuales pretenden un fin con la educación que brindan a sus educandos y para ello se traza un horizonte: el modelo educativo, según Tünnermann, (2008), es un compromiso de la institución con un determinado paradigma educativo y servirá de referencia para todas sus funciones sustantivas: docencia, investigación, extensión, vinculación y servicios. Sumado a estas funciones, es necesario agregar la gestión y la internacionalización.

Según este autor, el modelo educativo debe estar orientado a formar en el estudiante la capacidad de resolución de problemas, de adaptación a nuevas situaciones, de seleccionar información relevante de los ámbitos del trabajo, la cultura, de seguir aprendiendo en

contextos de cambio tecnológico y sociocultural acelerado y expansión permanente del conocimiento, capacidad para buscar espacios intermedios de conexión entre los contenidos de las diversas disciplinas, de tal manera que pueda emprender proyectos en cuyo desarrollo se apliquen conocimientos o procedimientos propios de diversas materias. De tal manera que los procesos de enseñanza-aprendizaje se centren en el discente.

Es en razón a esta consideración que el énfasis en los aprendizajes está asociado a la necesidad de educarse permanentemente para seguirle la pista al conocimiento y asegurar la actualización de las competencias, habilidades y destrezas.

A continuación se presentan los modelos educativos adoptados por el Subsistema de Educación Básica, Media, y el modelo educativo de la UNAN-Managua. Según el Diseño Curricular del Subsistema de la Educación Básica y Media Nicaragüense (2009),

(...) el nuevo currículo se enmarca en un enfoque centrado en la persona como ente promotor del desarrollo personal, del desarrollo social, de las características culturales y de los procesos participativos que favorecen la convivencia armónica. Enfatiza en la valoración de la identidad nacional, cultural, en la interculturalidad y en las estructuras organizativas, para la participación social en los centros y ámbitos educativos, de manera que las interacciones entre los sujetos no solamente constituyen un ejercicio de democracia participativa, sino fortalecen la interculturalidad.

Es un enfoque que ve a la persona como ser social, que se transforma y se valoriza cuando se proyecta y participa en la construcción del bienestar de otros y otras, la educación se orienta hacia la formación integral de la misma y al desarrollo de sus responsabilidades sociales, respetando las diferencias individuales y atendiendo las necesidades educativas especiales. Parte del criterio de que la formación de la

persona humana se construye en interacción con sus semejantes, durante el intercambio social y el desarrollo cultural. (p. 27)

De acuerdo con el Diseño Curricular del Subsistema de la Educación Básica y Media Nicaragüense (2009), en este enfoque se concibe el aprendizaje como un proceso de elaboración, pues el estudiante selecciona, organiza y transforma la información que recibe, mediante el establecimiento de relaciones entre dicha información y sus ideas o conocimientos previos. Los actores sociales comprometidos en el proceso educativo construyen conocimientos validados con la práctica en la solución de problemas, a partir de sus experiencias, el diálogo, las reflexiones críticas y a través de la interacción con los otros, desarrollados en relación con el contexto social y cultural. La escuela se transforma en centros en los que se promueve en forma reflexiva y coherente el desarrollo humano integral de las estudiantes y los estudiantes; se caracteriza por fortalecer al ser humano y sus posibilidades; por formar mujeres y hombres comprometidos, críticos, reflexivos, creativos, innovadores, investigadores, eficientes, afectivos y efectivos, prepararles en el amor al estudio, al trabajo y a la productividad, es decir, forjadores de su propio destino y de la comunidad en que vive (División General de Currículo y Desarrollo Tecnológico, 2009).

Las instituciones de educación superior están conscientes de que se encuentran inmersas en una sociedad donde impera la información y el conocimiento, cuyos cambios tecnológicos y científicos exigen una formación académica y profesional que permita a la población graduada enfrentarse a un aprendizaje dinámico que no concluye con la titulación, sino por el contrario, acompaña al individuo durante toda su vida para poder enfrentar los problemas que demanda la sociedad. Tomando en cuenta esta situación, la UNAN-Managua plantea su modelo educativo:

(...) consciente de su responsabilidad histórica, y de acuerdo con su Misión, asume la responsabilidad de formar profesionales mediante la gestión de un Modelo

Educativo centrado en las personas, que contribuye con el desarrollo integral de los estudiantes. Este Modelo articula las acciones de los diferentes actores partícipes en el quehacer educativo de la Universidad y, además, orienta la formación de profesionales con una concepción científica y humanista, capaces de interpretar los fenómenos sociales y naturales con un sentido crítico, reflexivo y propositivo.

Sus componentes esenciales son: Modelo Pedagógico, Modelo Curricular y Modelo Didáctico. (UNAN-Managua, 2011, p. 7)

CAPÍTULO 5: EMPLEABILIDAD: RASGOS INTRÍNSECOS Y EXTRÍNSECOS DE ACCESO AL EMPLEO

En este capítulo se aborda el concepto de empleabilidad así como su relación con la educación superior para la inserción laboral de los titulados. También se describen los factores que inciden en la empleabilidad y finalmente se presenta un esbozo general de la situación laboral en Nicaragua.

5.1. Educación Superior y empleabilidad

El actual proceso de globalización tiene como principal característica la movilidad del estudiantado, lo que ha generado la necesidad de compatibilidad, comparabilidad y competitividad de la educación superior, tanto en países europeos como latinoamericanos y la Instituciones de Educación Superior deben asumir un rol protagónico en los distintos procesos de cambio que se van dando en la sociedad y más aún si esos procesos están relacionados con educación superior, de ahí que una de las líneas centrales del proyecto Tuning es pensar y repensar juntos el horizonte académico y profesional. La idea de este proyecto surgió en 2001, cuando 175 universidades europeas trabajaban en pos de la

creación del Espacio Europeo de Educación Superior para dar respuesta al desafío de la Declaración de Bolonia (Benitone et al., 2007). De acuerdo con Bravo:

Una de las razones fundamentales para la creación del proyecto Tuning fue la necesidad de implementar a nivel de las instituciones universitarias el proceso que siguió a la Declaración de Bolonia de 1999, utilizando las experiencias acumuladas en los programas ERASMUS y SOCRATES desde 1987. A este respecto, reviste especial importancia el Sistema Europeo de Transferencia y Acumulación de Créditos (ECTS). El proyecto se orienta hacia competencias genéricas y específicas a cada área temática de los graduados de primero y segundo ciclo. Aún más, el proyecto tiene un impacto directo en el reconocimiento académico, garantía y control de calidad, compatibilidad de los programas de estudio a nivel europeo, aprendizaje a distancia y aprendizaje permanente. En otras palabras, Tuning aborda todos los temas mencionados en el Comunicado de Praga (Prague Communiqué) de Junio del 2001 y los enlaza como partes de un todo unificado. (2006, p.1)

Esta experiencia fue aprovechada por las Universidades de América Latina que, por supuesto, no están aisladas de los retos y problemáticas que enfrentan sus homólogas europeas. A partir de esta experiencia, los representantes de América Latina que participaban en la IV Reunión de Seguimiento del Espacio Común de Enseñanza Superior de la Unión europea, luego de conocer los resultados de la primera fase del Tuning, acercaron la inquietud de pensar un proyecto similar con América Latina y a partir de ese momento se comenzó a preparar el proyecto que fue presentado por un grupo de universidades europeas y latinoamericanas a la Comisión Europea, a finales de Octubre de 2003 (Nidia Mendoza, s.f.).

El proyecto Alfa Tuning América Latina se inicia con 62 universidades que debaten en cuatro áreas de trabajo: Administración de Empresas, Educación, Historia y Matemáticas, pero dada la repercusión del proyecto, en un segundo momento se incorporan 120 nuevas universidades, que discuten en 8 nuevas áreas de trabajo. (Benitone et al., 2007).

Nidia Mendoza afirma que la primera fase del proyecto Alfa Tuning América Latina comienza en el período 2004-2008 y resultados fueron:

- Un documento final que recoja la identificación de competencias genéricas para las titulaciones universitarias en América Latina, y de competencias específicas de las áreas temáticas.
- Un diagnóstico general de la educación superior en América Latina de las áreas previstas en el proyecto en cuanto a: duración de las titulaciones, sistema de créditos, tipo de créditos, métodos de enseñanza y aprendizaje.
- Cuatro documentos de trabajo para discusión, reflexión y debate de los participantes del proyecto para las 4 reuniones previstas.
- Redes temáticas de universidades europeas y latinoamericanas trabajando activamente.
- Foros de discusión y debate de la realidad de la educación superior en América Latina. (p. 1)

El objetivo general para la segunda fase del proyecto (2011-2013) es contribuir a la construcción de un Espacio de Educación Superior en América Latina a través de la convergencia curricular. Además se plantean los siguientes objetivos específicos, elaborados a partir de los acuerdos alcanzados por las 182 universidades latinoamericanas y los 18 referentes de los gobiernos nacionales que participaron de la fase anterior:

- Avanzar en los procesos de reforma curricular basados en un enfoque en competencias en América Latina, completando la metodología Tuning.

- Profundizar en el eje de empleabilidad del proyecto Tuning, desarrollando perfiles de egreso conectados con las nuevas demandas y necesidades sociales, sentando las bases de un sistema armónico que diseñe este enfoque de acercamiento a las titulaciones.
- Explorar nuevos desarrollos y experiencias en torno a la innovación social universitaria y muy particularmente en relación al eje de ciudadanía del proyecto Tuning.
- Incorporar procesos e iniciativas probadas en otros contextos para la construcción de marcos disciplinares y sectoriales para América Latina.
- Promover la construcción conjunta de estrategias metodológicas para desarrollar y evaluar la formación de competencias en la implementación de los currículos que contribuyan a la mejora continua de la calidad, incorporando niveles e indicadores.
- Diseñar un sistema de créditos académicos, tanto de transferencia como de acumulación, que facilite el reconocimiento de estudios en América Latina como región y que pueda articular con sistemas de otras regiones.
- Fortalecer los procesos de cooperación regional que apoyen las iniciativas de reformas curriculares, aprovechando las capacidades y experiencias de los diferentes países de América Latina. (Nidia Mendoza, s.f., p.6)

Como se puede apreciar, el proyecto Alfa Tuning América Latina, surge como una necesidad de adaptar la dinámica de las Instituciones de Educación Superior al contexto en el que se desarrollan, pues la educación superior no está desvinculada de su entorno y debe adaptar su currículo a las demandas de la sociedad, ya que son formadoras de profesionales que buscan un puesto de trabajo que exige ciertas características, no solo académicas, sino también actitudinales y el desarrollo de habilidades y destrezas que le permitan realizar con éxito las exigencias que demanda el desempeño laboral. En este contexto interactúan tres agentes: La población graduada, el sector empleador y las

Instituciones de Educación Superior, que vuelven imperfecto al mercado laboral. Como afirma Mungaray (2001):

La imperfección se origina por que la formación a través de la educación superior es un proceso lento y tradicionalmente independiente del mundo laboral, y en su toma de decisiones incorpora información que será validada algunos años después. El amplio retraso de tiempo entre selección, educación y entrega de los profesionales al mercado laboral genera desfases de las calificaciones e incertidumbre respecto a la utilidad de estas inversiones. (p. 57)

Ante esta situación, la educación superior debe adecuar permanentemente su currículo al entorno productivo de manera que sus graduados obtengan y conserven un empleo que se relacione con su titulación. En otras palabras, garantizar la empleabilidad de sus graduados, para hacer frente a:

Los cambios en el mercado del trabajo, con una alta competitividad, [que] muestran por un lado una disminución en la estabilidad del empleo, y por otro, un aumento de los requerimientos educacionales, de información y de conocimiento para las distintas ocupaciones. (Thieme, citado por Aliaga y Schalk, 2010, p. 320)

En las siguientes líneas se definen los conceptos de empleo y empleabilidad, para establecer la relación entre estos y la educación superior. Según Oliván (s.f.), “el empleo puede definirse como una situación dicotómica que separa a los trabajadores entre ocupados y desempleados. Estar empleado es tener un trabajo; tener empleabilidad implica poseer las capacidades necesarias para mantenerse ocupado y progresar en el ámbito profesional” (p. 1).

Guillermo Campos (2003), se refiere a la empleabilidad como:

(...) el conjunto de aptitudes y de actitudes que brindan a un individuo la oportunidad de ingresar a un puesto de trabajo y además de permanecer en él [...] El significado casi literal que se le otorga a esta palabra es: “habilidad para obtener o conservar un empleo”. Una implicación secundaria de esta misma palabra es: la capacidad demostrada en el mercado para evitar el desempleo. (p. 3)

Por otro lado, Vega et.al. (2012) definen la empleabilidad:

(...) como la capacidad de los egresados para ingresar, mantener y progresar con éxito en el mundo laboral a través de un trabajo relevante, ya sea que se desempeñen como profesionales empleados, independientes o empresarios. Esto hace referencia:

- Al potencial que tiene determinado individuo (perfil profesional) en ser solicitado y deseado por la empresa.
- A la capacidad de determinado individuo de obtener la máxima rentabilidad de su perfil. (p. 53)

Vargas, citado por Aliaga y Schalk (2010), se refiere a la empleabilidad “como un concepto amplio que se relaciona con actitudes y cualidades propicias para obtener y conservar un empleo más allá de las aptitudes que el puesto de trabajo específico requiera” (p. 322).

A manera de resumen, estas autoras plantean que:

Se entiende por competencias de empleabilidad un conjunto de capacidades esenciales para aprender y desempeñarse eficazmente en el puesto de trabajo, incluyendo capacidades de comunicación y relación interpersonal, de resolución de problemas y manejo de procesos organizacionales y de organización de los

propios comportamientos en función de los requerimientos de la actividad profesional o del puesto de trabajo. (p.323)

Los planteamientos anteriores referentes a empleabilidad, coinciden con lo que plantea la Organización Internacional del Trabajo (OIT), al considerar que un joven es empleable si es capaz de: conseguir un trabajo, permanecer en el trabajo, aprender y progresar en él, mostrando disposición al cambio, procurar un nuevo trabajo si dejó el anterior y poseer la flexibilidad suficiente para salir y entrar de la fuerza de trabajo, según las distintas etapas de la vida (Citado por Vega et.al. 2012, p. 53).

Así pues, la empleabilidad integra no solo el desarrollo de competencias específicas sino también el desarrollo de competencias generales y actitudinales. De modo que las características del trabajador del siglo XXI deben estar orientadas al desarrollo de un conjunto de competencias necesarias y transversales a todos los campos de trabajo profesional tales como:

(...) la capacidad para trabajar en equipo, la capacidad de resolución de problemas y toma de decisiones, autonomía y responsabilidad, capacidad para la organización del trabajo, liderazgo y ser capaz de dirigir equipos, así como la habilidad comunicativa y el autoaprendizaje. (Aliaga y Schalk, 2010, p.323)

La colocación en un empleo relacionado con la formación profesional del individuo es básica para su satisfacción, desempeño laboral y desarrollo profesional, sin embargo, esto no siempre es una realidad debido a la sobreoferta de fuerza de trabajo y la reducida cantidad de plazas de trabajo, sobre todo en países en vías de desarrollo. Sumado a esto, la calidad de la formación es fundamental para la adquisición de un empleo y la permanencia en este. De acuerdo con Repetto y Pérez (2007), nuestra sociedad exige profesionales equipados con competencias no solo relacionadas al contenido técnico de su trabajo sino también a las que se refieren a la forma de trabajar, la actitud hacia el

trabajo, hacia los demás, la cualidad y calidad de las relaciones, a la flexibilidad y capacidad de adaptación. Es decir, el mundo laboral demanda individuos que no solo estén en el nivel de saber, sino de querer hacer y de saber ser y estar. Esta situación exigen que “que se produzca una redefinición del vínculo educación-trabajo. Junto con ello, el impacto de esta redefinición influye en el sentido y rumbo del quehacer de las instituciones de educación superior y su vínculo efectivo con el mundo productivo” (Aliaga y Schalk, 2010, p. 320).

Para Repetto y Pérez (2007), la mayoría de definiciones sobre las competencias “coinciden en destacar que toda competencia es aprendida o susceptible de aprendizaje y desarrollo, e implica, necesariamente, la realización adecuada (y observable) de un determinado tipo de actividades o tareas (p. 95).

Estos mismos autores, basados en Pereda y Berrocal, sostienen que una persona dotada de competencias debe dominar una serie de conocimientos conceptuales (saber), procedimentales (saber hacer), y actitudinales (saber ser/estar) y además, deberá estar motivada para actuar (querer hacer) y deberá contar con unas características personales (capacidades cognitivas, inteligencia emocional y rasgos de personalidad) y con unas características del contexto que le permitan llevar a cabo (poder hacer) lo que pretende desarrollar. Para ello es importante el contacto con situaciones reales o simuladas que permitan la articulación de esos recursos, de manera que posteriormente sea capaz de transferirlas a nuevas situaciones.

De acuerdo con lo anterior, Becker, citado por Guillermo Campos (2003.), también coincide en que “[...]. La productividad de los empleados depende no sólo de su aptitud y de la inversión que se realiza en ellos, tanto dentro como fuera del puesto de trabajo, sino también de su motivación y de la intensidad de su esfuerzo...” (p. 2). En este caso la inversión que se realiza en los individuos se refiere a la educación mediante la cual adquieren conocimientos, por tanto la persona debe de poseer conocimientos, actitudes y

aptitudes que le permitan desenvolverse en un contexto determinado para el ejercicio de un empleo.

Hablar de empleabilidad, es hablar de las características de la fuerza de trabajo, lo que nos lleva a referirnos a la teoría del capital humano. Para Guillermo Campos (2003), “los principios del capital humano se convirtieron en la teoría usada por los “hacedores de política educativa y laboral” (p.1). Según este autor, para la OCDE y para Llamas, el capital humano se refiere, respectivamente a:

- Las competencias y otros atributos acuervados en los individuos y que resultan relevantes a la actividad económica [...].”
- El acervo de habilidades, destrezas y conocimiento productivo incorporado en las personas....” (2003, p. 2).

En un análisis de los términos empleabilidad, competencias y capital humano se encuentra que tienen en común los referentes: Conocimientos, actitudes y aptitudes, todos ellos orientados a la realización adecuada de una actividad (empleo, para el caso que nos ocupa) dentro de un contexto o entorno.

En una investigación relativa a los criterios que toman en cuenta a los empleadores para identificar y elegir a su personal en función de sus atributos de empleabilidad, se encuentran las competencias básicas que permiten la comunicación y, por otro, actitudes y buena disposición al trabajo en equipo. Son muy importantes también las denominadas afectivas, particularmente la “formalidad”, “responsabilidad” y “actitud positiva hacia el trabajo”. Son relevantes también las habilidades de lectura, la habilidad de comunicarse bien y la habilidad para continuar aprendiendo. Son menos cruciales las habilidades ocupacionales específicas para los empleos, sobre todo los de primera ocasión (Cotton, citada por Guillermo Campos, 2003).

El estudio titulado Análisis del nivel de desarrollo e importancia de las competencias transversales en el alumnado de la Facultad de Ciencias de la Educación para la mejora de la calidad docente, realizado en la Universidad de Huelva, sus autores presentan la siguiente conclusión:

Las competencias más valoradas por los/as alumnos/as de la UHU son: Responsabilidad; Motivación por el trabajo; Motivación de logro; Seguridad en sí mismo; Capacidad de aprender; Aplicar la teoría a la práctica; Adaptarse a nuevas situaciones (C. Sistémicas); Conocimientos básicos generales de la profesión; Tomar decisiones; Comunicación oral y escrita en la propia lengua; Resolución de problemas (C. Instrumental). Mientras que las menos valoradas en cambio, son: Liderazgo; Conocimiento de una segunda lengua; Perfil emprendedor; Diseño y gestión de proyectos; Gestión de la información y; Creatividad. (Alonso, Cruz y Hermosín, 2010, p. 19)

De lo anterior, los autores concluyen que la importancia otorgada a las competencias sistémicas e instrumentales es alta, es decir son más valoradas aquellas que tiene que ver con una comprensión global e interrelacionado de un todo y aquellas de carácter más aplicado.

Visto de esta manera, las instituciones de educación no pueden seguir formando a sus estudiantes solo en la adquisición de conocimientos, sino que deben estar orientadas a “satisfacer las necesidades de formación de sus estudiantes, determinadas en mucho por las expectativas que tendrán en el mercado de trabajo y este envía señales muy claras sobre las habilidades de empleabilidad que está solicitando el mercado” (Guillermo Campos, 2003, p. 6). Así, por ejemplo, los empleadores consideran que “los estudiantes necesitan pensar en cosas como la honestidad, la puntualidad, la atención regular, la productividad y la rigurosidad...” (Lundy, citado por Guillermo Campos, 2003, p. 6).

Las instituciones educativas son formadoras de los futuros profesionales candidatos a un empleo en el mercado, por tanto tienen la responsabilidad de asumir los cambios que el mercado laboral demanda y orientar su currículo a la formación de competencias básicas de empleo articuladas con la adquisición de habilidades de empleabilidad, claro está, que este es un proceso lento que implica no solo cambios en las estructuras del currículo, sino también en la forma de hacer docencia.

Los cambios vertiginosos que se producen en la sociedad afectan tanto a las instituciones de educación como al mercado laboral, lo que conlleva a una desactualización, también acelerada, de los conocimientos, que además implica que las personas tengan necesariamente que estar actualizando sus conocimientos. Según Oliván (s.f.), actualmente existe mayor acceso a la educación universitaria con lo que se multiplica la cantidad de titulados universitarios, esto provoca frecuentes situaciones de movilidad en el empleo y el título universitario no es suficiente para garantizar la actualización del conocimiento ni la estabilidad en el empleo, por lo que es necesario que el trabajador continúe en todo momento su proceso formativo para certificar su empleabilidad y sobrevivir en un mercado laboral saturado que ya no tiene capacidad para colocar en un puesto de trabajo adecuado a todos los titulados.

Razones como las anteriores obligan a las Instituciones de Educación Superior a responder a esos requerimientos mediante la formación de profesionales a través de un enfoque por competencias, que enfatice en “la formación en competencias fundamentales, el desarrollo de competencias cognitivas superiores y la formación de competencias de empleabilidad requeridas para funcionar en economías que cambian rápidamente y bajo fuerte presión competitiva” (Ángeles, citada por Aliaga y Schalk, 2010, 321).

En un contexto como este, el proceso formativo adquiere gran relevancia y debe ser visto como una inversión en capital humano, de ahí que las universidades en su rol y función formadora de profesionales están obligadas a preparar estudiantes con competencias

académicas, profesionales y de proyección social que les permita un desempeño profesional que se adapten a un mercado laboral cambiante y de esta manera dar mejores respuestas a las necesidades del entorno.

Esto se puede reforzar con lo afirmado por Ginés (2012), cuando se refiere a que

(...) en el modelo pedagógico de la universidad tradicional, los conocimientos, y especialmente los teóricos, son el objetivo principal del modelo formativo. Sin embargo, todo indica que las necesidades del nuevo contexto de la educación superior que exigen formar a los individuos en un conjunto amplio de competencias que incluyan los conocimientos, pero también las habilidades y las actitudes que son requeridas en el puesto de trabajo. (p. 202)

También coincide en este planteamiento Ángeles, citada por Aliaga y Schalk (2010), quien considera que las Instituciones de Educación Superior deben responder a las exigencias actuales del mundo laboral y, por tanto, formular estrategias innovadoras y complementarias que contribuyan a la formación de capital humano capacitado para responder a las demandas del mundo laboral, de modo que les permita adaptarse a situaciones exigen capacidades que van más allá de las competencias proporcionadas por la formación específica o las disciplinas escolares o universitarias (p. 322).

Circunstancias como las anteriores obligan a “las universidades a diseñar un currículo potenciador de competencias profesionales en estrecha combinación con el desarrollo de competencias genéricas, continuar o iniciar estudios de seguimiento de egresados, consultas a los empleadores, entre otros, para hacer más pertinente la formación al mercado laboral” (Zapata, 2007, citado por Gutiérrez et al., 2012, p. 157). Esto significa la formación de profesionales competentes, con altas posibilidades de insertarse en el mercado laboral.

Para dar respuesta a las exigencias que demanda el entorno a los profesionales, las instituciones educativas están transitando desde un paradigma tradicional a un nuevo paradigma educativo que implica educación centrada en el estudiantado, cambio en el rol del docente, una nueva definición de objetivos, un cambio en el enfoque de las actividades educativas, un desplazamiento del énfasis en los suministros de conocimientos (input) a los resultados (output) y un cambio en la organización del aprendizaje. Lo anterior indica que los profesionales contarán con competencias que les permitirán responder a las necesidades sociales y exigencias derivadas del desempeño profesional, de modo que el titulado pueda operar de manera eficaz en la sociedad (Vega et. al., 2012).

Donoso y Corvalán (2012), sostienen que la formación por competencias desarrolla en el individuo capacidades y habilidades para la empleabilidad, la ciudadanía y el crecimiento personal, debido a que combina conocimientos, habilidades y disposiciones que contribuyen en la resolución de problemas relevantes relacionados con el medio laboral e individual.

Estos mismos autores consideran que la formación por competencias favorecen al discente porque:

- Refuerza la autonomía del estudiante en cuanto gestor de sus aprendizajes.
- Sabe desde el inicio de la actividad de aprendizaje cómo será evaluado (criterios, normas y estándares de desempeño).
- Le permite comprobar el nivel de desempeño alcanzado y conocer la brecha que le resta para el logro pleno, facilitando la retroalimentación.
- Contribuye a la relación entre las materias y los problemas centrales de la profesión.
- Fortalece el aprendizaje basado en problemas específicos, regulares al campo de desempeño.
- Permite diseñar e implementar proyectos que apliquen en conocimiento desde su profesión.

- Permite establecer el punto de distancia con las exigencias de egreso del programa.
- Facilita la distinción entre las capacidades que contribuyen al desarrollo de las competencias del perfil de egreso, permitiendo evaluar el sistema de aprendizaje en función de su contribución al respecto.
- Facilita la interdisciplinaridad y el desarrollo de competencias genéricas para aprender a aprender. (2012, p. 633)

En la medida en que las universidades incorporen las competencias en la formación del estudiantado, estarán más cerca de la sociedad y del ámbito laboral, desarrollarán una enseñanza más práctica y útil para los estudiantes, pues a través de las competencias se incrementa la pertinencia de los programas educativos ya que orientan el aprendizaje de acuerdo con las necesidades, retos y problemas del contexto actual y futuro, a través de una formación más práctica, centrada en el saber hacer para garantizar un aprendizaje significativo y funcional, con sentido integral (Carrasco, Poblete y Vega, 2008).

Las Instituciones de Educación Superior, actualmente no solo están centradas en la formación de profesionales, sino también en la incorporación de los egresados al mundo del trabajo con lo que influyen en el desarrollo del país. Para lograrlo deben satisfacer las demandas del mercado laboral, esto significa, formar profesionales con sólidos conocimientos teóricos y a la vez dotados con capacidades, habilidades, actitudes y aptitudes que les permitan enfrentar los retos individuales y sociales.

5.2. Factores de Empleabilidad

En la sociedad de la información, los conocimientos se desactualizan rápidamente, por lo que las instituciones de educación deben formar profesionales que sean capaces de desaprender conocimientos que se consideran obsoletos, y de aprender otros nuevos y necesarios para enfrentarse al mundo laboral. Gutiérrez et al. (2012) hacen referencia a tres estudios de seguimiento a graduados en los que se valoran los elementos que inciden en la inserción laboral. Así, para el estudio PROFLEX influyen factores académicos,

laborales y personales. Según la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico) no solo es necesario un alto nivel profesional sino también capacidades de aprender, manejar los cambios y adaptarse y poseer competencias y habilidades transferibles en el mercado del trabajo. El Proyecto Alfa Tunig para América Latina encontró que las seis competencias más valoradas por los empleadores no fueron las mismas más valoradas por estudiantes, graduados y docentes, sin embargo, estos últimos tres sí coinciden entre ellos, aunque no en el mismo orden de preferencia. En la tabla 25 se muestra el orden de preferencia para cada sector (los colores diferentes de las letras es para resaltar la coincidencia en cuanto al orden de preferencia de las competencias).

Tabla 25

Competencias más importantes de acuerdo con empleadores, titulados, estudiantes y docentes, según el Proyecto Alfa Tunig para América Latina

Empleadores	Estudiantes	Titulados	Docentes
Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad	Compromiso con la calidad	Compromiso con la calidad	Compromiso ético
Capacidad de investigación	Capacidad de aprender y actualizarse	Compromiso ético	Capacidad de aprender y actualizarse
Compromiso con su medio sociocultural	Compromiso ético	Capacidad de Aprender y actualizarse	Capacidad de Abstracción, análisis y síntesis,
Compromiso con la preservación del medio ambiente	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas	Capacidad de aplicar los conocimientos en la Práctica
Habilidad para trabajar en contextos internacionales	Capacidad para tomar decisiones	Capacidad para tomar decisiones	Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas
Capacidad de comunicación en un segundo idioma	Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas	Capacidad para aplicar conocimientos en la práctica	Compromiso Con la calidad

Nota: Beneitone et al (2007). Elaboración propia.

Según lo anterior, en los factores que intervienen en la empleabilidad no solo cuentan los conocimientos teóricos adquiridos, sino también factores personales, actitudes y habilidades. McQuaid y Lindsay, citados por Oliván (s.f), consideran que los factores de empleabilidad:

(...) aluden a factores individuales, circunstancias personales y a factores externos. Entre los distintos factores de empleabilidad algunos son innatos a las características de la persona, otros son adquiribles y otros dependen de circunstancias externas no controlables de manera directa por el individuo. (p. 3)

Oliván propone tres factores de empleabilidad: Los individuales, las circunstancias personales y los factores externos. Se pueden apreciar que en la empleabilidad influyen agentes que pueden ser contralados por el individuo y otros que se escapan de su control por estar relacionados con el contexto en el que se desenvuelve o por su naturaleza humana. En la tabla 26 se muestran dichos factores.

Tabla 26
Factores de Empleabilidad

1. FACTORES INDIVIDUALES		
Habilidades y atributos	Atributos esenciales	Competencias sociales básicas, honestidad e integridad; fiabilidad; comprensión de las acciones y consecuencias; actitud positiva para trabajar; responsabilidad; autodisciplina, proactividad, diligencia, motivación, iniciativa, asertividad, confianza, autonomía,
	Competencias generales	Expresión oral y escrita, cálculo, razonamiento, resolución de problemas, adaptabilidad, trabajo en equipo, gestión del tiempo y tareas, competencias básicas en nuevas tecnologías, competencias de comunicación, habilidades de servicio al cliente, trabajo en equipo, capacidad de aprendizaje, visión, competencias específicas del puesto de trabajo, habilidades empresariales
	Cualificaciones	Formales académicas e informales, vocacionales; cualificaciones específicas del trabajo.

Experiencia de trabajo	Experiencia laboral, habilidades laborales generales y aptitudes personales; habilidades transversales (como conducir); competencias profesionales específicas.
Vinculación al mercado de trabajo	Duración actual del empleo o desempleo, número y duración de los períodos de desempleo/inactividad; "Saldo" del historial del trabajo
Características demográficas	Género, edad,
Salud y bienestar	Salud: Estado actual de salud física y mental, historial médico, bienestar psicológico.
	Discapacidades Naturaleza y alcance de las discapacidades.
Búsqueda de empleo	Uso de las TIC, conocimiento y uso eficaz de las redes sociales informales; capacidad para completar los formularios de CV; habilidades en la entrevista; acceso a referencias; conciencia de las fortalezas y debilidades; conocimiento de la ubicación y el tipo de oportunidades en el mercado laboral; enfoque realista de los puestos de trabajo objetivo.
Adaptabilidad	Movilidad geográfica; salario de reserva y flexibilidad de los salarios; flexibilidad en el trabajo (horas de trabajo, ocupaciones, sectores).

2. CIRCUNSTANCIAS PERSONALES

Circunstancias de hogar	Responsabilidades directas de cuidados
Otras responsabilidades familiares y de cuidados	Responsabilidades financieras de la familia o fuera del hogar, compromisos emocionales y / o de tiempo con los miembros de la familia u otros
Cultura de trabajo	Apoyo en el trabajo por la familia, entre los compañeros u otras relaciones personales y por la comunidad en general.
Acceso a recurso	Transporte: Facilidad de acceso a medios de transporte propio, público o privado.

Acceso a recursos financieros:	Acceso a recursos financieros del hogar, acceso a soporte financiero formal o informal, gestión de los ingresos y deudas, extensión y duración de dificultades financieras
Acceso a capital social:	Soporte de redes personales y familiares, acceso a redes sociales formales o informales y número, alcance y status de los contactos con las redes de contacto

3. FACTORES EXTERNOS

Factores de la demanda	Factores del mercado de trabajo	El nivel de la demanda local y regional; la naturaleza y los cambios de la demanda local y regional, ubicación, centralidad / lejanía de los mercados de trabajo locales en relación con los centros de la industria / empleo; nivel de competencia por puestos de trabajo; acciones de los competidores de los empresarios; cambios en las preferencias de los clientes, etc.
	Factores macroeconómicos	Estabilidad macroeconómica; confianza de las empresas a medio y largo plazo; nivel y naturaleza de la demanda de mano de obra en la economía nacional.
	Características de las vacante	Remuneraciones; condiciones de trabajo; jornada laboral y trabajo por turnos; oportunidades para la promoción; extensión del trabajo a tiempo parcial, trabajos estacionales; disponibilidad de puestos de acceso al empleo.
	Factores de Reclutamiento	Procedimientos de reclutamiento y selección de los empleadores; criterios generales de selección; canales de búsqueda de los empleadores; discriminaciones (por ejemplo, de edad, género, raza, área de residencia, discapacidad, duración del desempleo); forma y grado de utilización de los empleadores de las redes informales; demanda estricta o flexible de perfiles concretos de cualificaciones.
Otros factores habilitantes	Políticas de empleo	Accesibilidad y utilidad de los servicios públicos de intermediación, beneficios fiscales, flexibilidad y rigidez respecto a la obligatoriedad de aceptar puestos de trabajo, alcance de las

políticas de desarrollo local / regional; facilidades de conciliación de la vida familiar y laboral, accesibilidad y limitaciones al acceso a formación, medidas para facilitar la transición escuela-trabajo y abordar las cuestiones de empleabilidad en la escuela y la universidad.

Otras políticas Accesibilidad y asequibilidad del transporte público, guarderías y otros servicios de apoyo

Nota: Oliván (s.f.). Elaboración propia.

Aliaga y Schalk (2010), también presentan un modelo de competencias relacionadas con la empleabilidad, basado en las experiencias de Europa, Australia y Estados Unidos, el cual se expone en la tabla 27:

Tabla 27

Modelo de competencias

Áreas	Competencias
Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Expresarse con claridad en forma oral y escrita • Escuchar y leer con entendimiento • Actuar asertivamente • Negociar y persuadir
Iniciativa y emprendimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Enfrentar nuevas situaciones flexiblemente • Actuar creativamente • Traducir ideas en acciones • Mantener la energía en el logro de un objetivo
Planificación y gestión de proyectos	<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar proyectos con metas alcanzables • Identificar y conseguir recursos • Monitorear y controlar el avance de un proyecto
Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar objetivos y coordinarse con otros • Colaborar y generar confianza en el equipo • Resolver problemas en equipo
Efectividad personal	<ul style="list-style-type: none"> • Autoconocimiento y gestión de sí mismo • Gestionar el desarrollo de la propia carrera • Trabajar con confianza y seguridad
Aprender a aprender	<ul style="list-style-type: none"> • Interesarse y motivarse por aprender • Observar el proceso del propio aprendizaje

Áreas	Competencias
	<ul style="list-style-type: none">• Aplicar nuevos aprendizajes al contexto
Resolución de problemas	<ul style="list-style-type: none">• Recolectar, organizar y analizar la información que resuelve el problema• Aplicar alternativas de solución de problemas• Resolver problemas interpersonales
Uso de las Tics	<ul style="list-style-type: none">• Aplicar destrezas básicas para el uso del PC• Manejar aplicaciones básica de un PC• Usar internet• Aprender y transferir al trabajo el uso de nuevas TIC

Nota: Aliaga y Schalk (2010, p. 234).

De acuerdo con el contenido de las tablas 25, 26 y 27, se puede afirmar que la empleabilidad es un proceso de formación continua mediante la cual el individuo adquiere, a través de la vida, un sinnúmero de competencias que favorecen su estabilidad en un empleo. Estas competencias están referidas a factores internos y externos, los primeros dependen del individuo y los segundos del medio o contexto. Es por ello que, como afirma Oliván (s.f.),

(...) la empleabilidad de un determinado individuo puede variar en función de circunstancias externas (localización territorial, contexto y sectores económicos, deslocalizaciones de empresas,...). De esta manera personas con los mismos factores individuales de empleabilidad pueden encontrarse en situaciones muy distintas en función de sus circunstancias personales o de otros factores externos de empleabilidad (como por ejemplo, la frecuente situación de titulados universitarios extranjeros que desarrollan trabajos de inferior categoría en el país de destino). (p 5)

En conclusión, el potencial que tiene cada individuo para ser solicitado en un empleo, no depende solo de los conocimientos teóricos y científicos que haya adquirido durante el estudio de un carrera profesional, sino también de capacidades, habilidades, actitudes y

aptitudes que lo hacen diferente al resto. En la figura 6 se presentan los factores de empleabilidad y su naturaleza.

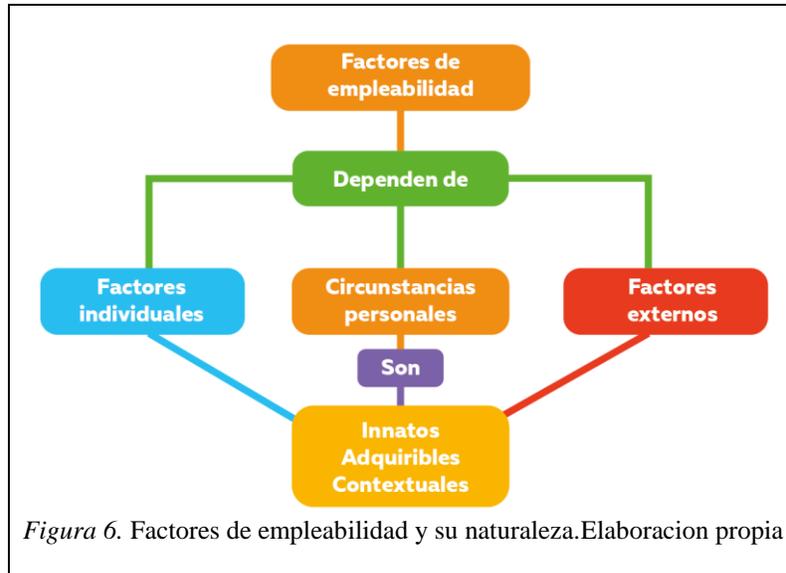


Figura 6. Factores de empleabilidad y su naturaleza. Elaboración propia

5.3. Situación laboral en Nicaragua

Al igual que muchos otros países de Latinoamérica, Nicaragua se enfrenta a diversos problemas sociales, económicos y ecológicos. Dentro de estos, el desempleo constituye, junto con el desajuste entre la oferta educativa y las necesidades del mercado laboral, uno de los problemas, que se agrava más por “la baja calidad de los estándares educativos así como la escasa diversificación de competencias en la población económicamente activa” (Servicio Europeo de Acción Exterior, s.f., p. 2).

Lo anterior es reafirmado por Metzner (2012), quien considera que en Nicaragua la educación muestra deficiencias, entre las que destaca: No toda la población tiene acceso a la educación, baja calidad de la educación que no permite formar capacidades y competencias suficientes que satisfagan las demandas del mercado de trabajo, lo que genera una alta tasa de desempleo de jóvenes o trabajo en malas condiciones.

Según el Servicio Europeo de Acción Exterior (s.f.), “la población activa [en Nicaragua] en 2010 era de 2,4 millones, con una tasa de desempleo del 12,7 %. La economía genera principalmente trabajos inestables y no declarados con baja productividad, que requieren una mano de obra poco cualificada que percibe salarios bajos” (p. 8). Esta situación no afecta solo a países en desarrollo, por lo que el desempleo de jóvenes constituye un reto prioritario para los gobiernos actuales, pues:

A principios del nuevo siglo, el asunto del empleo de los jóvenes latinoamericanos continúa persistiendo y existe un número desproporcionadamente elevado de hombres y mujeres jóvenes en situación de desempleo a largo plazo u obligados a trabajar precariamente o con contratos de corta duración” (Abdala, s.f. p.17)

La situación de empleo afecta más a la juventud que no cuenta con recursos económicos que le permitan acceder a una educación de calidad, a las redes sociales que contribuyan a desarrollar destrezas, aptitudes y un perfil actitudinal y comportamental exigidos para el ingreso a los segmentos laborales modernizados. Otra situación no menos compleja para este sector de la población, es su incorporación temprano al mundo laboral con un empleo en condiciones precarias y de baja calidad, lo que impide su preparación profesional. Sumado a esto, el mercado laboral del país se caracteriza por una insuficiente capacidad para generar empleos en la cantidad y calidad requeridas por la sociedad nicaragüense, especialmente para la población joven:

Nicaragua enfrenta un enorme desafío para dar ocupación productiva a cerca de 114.0 miles de personas que estaban abiertamente desempleadas a nivel nacional, y mejorar la calidad del empleo a más de 708.3 mil hombres y mujeres que se desempeñan en un trabajo precario (subempleo) ya sea por insuficiencia de ingresos o de jornada laboral. (Gómez, 2008, p. 5)

De acuerdo con la Encuesta Continua de Hogares realizada entre el 2010 y el 2012, la Fundación Nicaragüense para el Desarrollo Económico y Social (FUNIDES) (2015), considera que entre los factores que inciden en la consecución de un empleo pleno en Nicaragua, está el nivel de educación, el sexo, la edad y experiencia, estado civil, sector económico donde labora y una serie de variables demográficas como la cantidad de niños y adultos en el hogar. Sin embargo, de todas ellas, la educación es clave para la inserción laboral, pues un profesional tiene casi tres veces más probabilidades de conseguir empleo pleno que alguien sin educación.

El nivel de educación, además de estar asociado a la consecución de un empleo pleno, se relaciona con la satisfacción laboral, lo que va a impulsar al individuo a esforzarse por mantener un puesto de trabajo que le provea satisfacción. Según Angulo, Quejada y Yáñez (2012), citando a diferentes autores, la satisfacción proporciona beneficios no solo monetarios, sino que otras fuentes no pecuniarias que resultan de trabajar en actividades más creativas, puestos de mayor responsabilidad, entornos más saludables o mayor autonomía personal, experiencia adquirida en el trabajo. Por el contrario, los individuos que no poseen una cualificación y educación que se adapten a las necesarias para el desarrollo de su trabajo, se sienten menos satisfechos, pues se enfrentan al desarrollo de un trabajo para el que no se encuentran preparados, lo cual puede provocar frustración. También se da el caso inverso: Trabajadores altamente cualificados que manifiestan falta de motivación laboral por no poder utilizar todo su capital humano, por desempeñar un puesto de trabajo para el que no se requiere el nivel de cualificación que han alcanzado.

Planteada la situación anterior, se presentan los datos estadísticos proporcionados por FUNIDES (2015), en lo que se refiere a la situación de empleo en Nicaragua:

El 22.5 % de la población en edad de trabajar contaba con un empleo pleno y 77.5 estaba en alguna forma de empleo no pleno. Dentro de estos últimos, el 35% estaba subempleada, 11.1 % tenía un empleo parcial y 5 % estaba desempleada. Además, 25.6% de la población

en edad de trabajar permaneció inactiva. En lo referente al estado laboral- estado de escolaridad, este estudio reveló que el único grado de escolaridad que garantizó tener muy buenas oportunidades de empleo pleno es la maestría, con casi 75% de "Másteres" en empleo pleno. Los graduados universitarios que gozaban de un empleo pleno registraron un 42 %. Los que no tienen ningún grado de escolaridad son los que tuvieron menor proporción de empleados plenos. En cuanto al sector económico con mayor cantidad de empleos, revela que el sector educación se encuentra en tercer lugar con 70.1 %.

En este mismo informe consideran que tener una educación primaria aumenta la probabilidad de encontrarse en empleo pleno en 7%, respecto a no tener ninguna educación, la educación secundaria aumenta la probabilidad de encontrarse en empleo pleno en 40% respecto a no tener ninguna. El patrón de asociación de mayor educación a mayor probabilidad de estar en empleo pleno continúa hasta los que tienen maestría que tienen 5.4 veces más probabilidad de encontrarse en empleo pleno que los que no tienen ninguna educación.

Según la actividad económica, los que trabajan en Educación y Electricidad, gas y agua tiene una probabilidad 2 veces más alta de encontrarse en empleo pleno respecto a los trabajadores agropecuarios.

En conclusión, de acuerdo con la bibliografía revisada en este acápite, en Nicaragua existe un desequilibrio entre la oferta y la demanda de recursos humanos en el mercado laboral, lo que provoca una brecha de subutilización de la mano de obra, que da como resultado una alta tasa de desempleo y subempleo, lo cual también está relacionado con el nivel de educación alcanzado por las personas.

Hasta aquí se ha abordado la teoría que servirá de base para la discusión de los resultados. En el siguiente bloque se presenta, de manera detallada, el diseño metodológico que permitió llevar a cabo un proceso científico desde la elaboración de los documentos, su

validación y fiabilidad, hasta la aplicación, análisis y discusión de resultados para presentar las conclusiones.

CAPÍTULO 6: NATURALEZA Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Si el diseño teórico es relevante para concretar el trabajo investigativo por su aporte de teorías necesarias para dar respuesta al problema de investigación no menos importante es el diseño metodológico porque permite seleccionar las herramientas fundamentales para ejecutarla. Es en esta etapa donde se define la unidad de estudio, la población, la muestra seleccionada, el esquema de investigación que está integrado por los métodos, procedimientos y técnicas a utilizar y las alternativas para la valoración estadística de la información obtenida (Rolando Hernández y Coello, 2008). El diseño de la investigación no es más que la definición del plan o estrategia concebido para obtener la información que se requiere, dar respuesta al problema formulado y cubrir los intereses del estudio (Bisquerra et al. 2004).

En este capítulo se presenta, pues, la naturaleza de la investigación y el proceso metodológico aplicado, luego se detallan las fases a través de las cuales se llevó a cabo el proceso investigativo. A continuación se explica de manera minuciosa el método de selección de la población y la muestra final del estudio: graduados de la carrera de Lengua y Literatura Hispánicas de las cohortes 2009-2013. Finalmente se expone la técnica y el

procedimiento de elaboración y validación de los instrumentos (cuestionarios) que se aplicaron a los graduados y empleadores.

6.1: Naturaleza de la investigación: Paradigma, modelo, método

En este apartado se presenta una aproximación teórico-conceptual del método y paradigma a seguir en esta tesis para dar respuesta científica al problema, entendiendo por método lo que plantea Cobos (2007):

(...) la forma de llevar a cabo una acción de manera estructurada. Más explícitamente, un método sería un procedimiento para analizar y resolver un conjunto de problemas relativos a nuestra experiencia. El método científico está ligado al propósito de descubrir las leyes del mundo natural... (p. 214)

Si el método es la forma de llevar a cabo una acción estructurada:

(...) deben ser asumidos como una serie de fases ascendentes y culminantes donde es tan importante el planteamiento del problema como la verificación de la hipótesis atendiendo a la actitud del investigador frente al conjunto de los fenómenos sociales que se gestan en los ámbitos educativos. (Restrepo y Tabares, 2000, p. 1)

De acuerdo con Bericat (1998), se entiende por método a la lógica de investigación que legitima y estructura un conjunto de decisiones y actividades planificadas que llevan al investigador a descubrir verdades sobre la realidad social, el método seleccionado por el investigador depende de diversos factores:

(...) las posiciones metateóricas; las preguntas y problemas a contestar o resolver, esto es, el objeto de la investigación; las orientaciones teóricas con las que se

pretende modelizar y representar el objeto; así como las técnicas de extracción y de análisis de los datos que vayan a utilizarse. (p.19)

De acuerdo con Ricoy (2006), “en las Ciencias Sociales y en las Ciencias de la Educación se han venido manteniendo históricamente dos enfoques metodológicos abogando uno por lo cuantitativo y el otro por lo cualitativo” (p.13). En el primero, los conceptos se devienen en variables clasificatorias y demostrables en su validez y confiabilidad. En el segundo, los conceptos no son el inicio sino el proceso y la meta en la investigación. Serán descripciones no estructuradas de la realidad según sea comprendida e interpretada por los individuos; sobre la manera cómo el mundo es conocido y pensado por los miembros del grupo, sobre los impulsos, deseos (Restrepo y Tabares, 2000, p. 3).

Asimismo King, Keohane y Verba (2000) consideran que los métodos cuantitativo y cualitativo son diferentes, mientras que el primero se sirve de números y métodos estadísticos, recurre a en medidas numéricas de ciertos aspectos de los fenómenos; parte de casos concretos para llegar a una descripción general o para comprobar hipótesis causales y busca medidas y análisis que otros investigadores puedan reproducir fácilmente, el segundo abarca una amplia gama de enfoques, pero, sin basarse en medidas numéricas. Se caracteriza, además, por centrarse en un caso o en un reducido número de ellos; se sirve de entrevistas en profundidad o de análisis detallados de materiales históricos; utiliza un método discursivo e intenta estudiar de forma global o exhaustiva un acontecimiento o unidad.

Si bien es cierto, a lo largo de la historia de la ciencia, los métodos cualitativo y cuantitativo han constituido una disyuntiva metodológica, actualmente, la lógica de la distinción está siendo sustituida por una nueva lógica de convivencia que nos llevan a asistir a una integración de ambos enfoques, tanto en el plano metateórico como en el empírico (Bericat, 1998). Actualmente se acepta la complementariedad de enfoques y poco se discute la pertinencia del empleo de métodos cuali-cuanti, por el contrario, se

considera la complementariedad o triangulación como una forma de enriquecimiento del conocimiento a fundar, pues mejora el resultado de las investigaciones, dado que es originada por la combinatoria de formas, técnicas y procedimientos (Abero, Berardi, Capocasale, García y Rojas, 2015).

Para King, Keohane y Verba (2000), las diferencias entre tales enfoques:

(...) solo son una cuestión de estilo y de técnicas específicas. Los dos tipos de investigación participan de una misma lógica subyacente, que suele explicarse y formalizarse claramente al analizar métodos cuantitativos. Sin embargo, esta lógica inferencial es igual a la que respalda las buenas investigaciones cualitativas, y tanto los cualitativos como los cuantitativos se beneficiarían si se le concediera una atención más explícita al diseñar investigaciones. (p.14)

Es esta misma línea, Husen, citado por Cobos (2007), considera que los diversos paradigmas o enfoques metodológicos no son antagónicos y dependiendo del objetivo en la búsqueda del conocimiento, se complementan unos a otros, lo que va a permitir resultados con una visión más amplia de un problema si se aplican diversas vías metodológicas. Este mismo autor, cita a Demo, para quien otro aspecto a considerar es el género de investigación, ya que cada uno:

(...) presenta una variante del cuestionamiento sistemático, crítico y creativo y se une necesariamente a la práctica, sea como condición de intervención, o como intervención directa. Como norma de investigación nos dispensa cuidados teóricos, pasos metodológicos, cuestionamiento científico a la realidad, intervención innovadora, lo que lleva a reconocer que en cada género la diferencia se muestra apenas en actuaciones tendenciales. (p. 217)

De lo anterior se desprende que no existe un método único para la realización de una investigación, lo que realmente interesa es la aplicación de una metodología científica

apropiada y pertinente con las características de la cuestión en estudio, de modo que permitan la resolución del problema planteado.

Queda claro que el método seleccionado para la investigación depende de sus características y objetivos. Para Restrepo y Tabare (2000), en educación, los métodos y los procesos de investigación son portadores de valores positivos, por lo que el término cultura es relevante por tratarse de la interacción de los individuos, de manera tal, que el enfoque debe ser globalizante, holístico de la cultura investigativa.

Por tal razón, es necesario utilizar métodos cuantitativos y cualitativos con instrumentos como la observación no estructurada, estructurada, participativa además la entrevista estructurada y no estructurada, las notas de vida, etnográfica, además, las encuestas con sus diferentes tipos de preguntas; los estudios de caso; las historias de vida; los testimonios focalizados; con el fin de facilitar la elección de categorías de análisis, estados del arte, análisis de documentos y registros. (p.1)

En este mismo sentido opina Cobos (2007), para quien una investigación no se debe restringir en un solo esquema sino que debe ser más global y plural, siempre y cuando se tenga claro el enfoque y la orientación del proceso, el enfoque multimétodo enriquece el debate, el posicionamiento del investigador no puede ser excluyente, pues: “La realidad no es en sí nominal, ni ordinal, ni métrica; el hecho de captarla en una u otra forma depende del sujeto cognoscente; las formas de hacerlo llamadas cualitativas no se oponen radicalmente a las cuantitativas” (p. 219).

Ambos métodos (cualitativo y cuantitativo), “ya clásicos en el ámbito de las Ciencias Sociales y en las Ciencias de la Educación desembocaron en diferentes paradigmas: positivista e interpretativo. Como superación de ambos, más recientemente surge la variante del enfoque sociocrítico, próximo al interpretativo” (Ricoy, 2006, p. 13).

Si tenemos en cuenta que:

Un paradigma científico es un conjunto de principios, métodos y axiomas que delimitan un campo científico, definen los objetos que lo componen y sus leyes fundamentales, establecen su problemática y sus métodos, y guardan una fuerte relación no solo con otras disciplinas científicas, sino también con la cultura, la filosofía, la religión e incluso las ideologías políticas fundamentales de las sociedades en que el paradigma surge y es aceptado. (Kuhn, citado por Maletta, 2009, p. 36)

Este estudio se enmarca en un enfoque multimétodo, adscrito dentro del paradigma sociocrítico, pues no se adhiere solo al reduccionismo de datos (positivismo) ni es meramente una recopilación de datos para verificar teorías preconcebidas, pues como afirma Ricoy (2006), “se aspira desde el paradigma crítico a la unión entre la teoría y la práctica, usando la primera como fundamentación y guía de la segunda, con una interacción mutua” (p. 18).

Según la finalidad u objetivo, esta investigación es descriptiva, de acuerdo con Rolando Hernández y Coello (2008), el principal objetivo de este tipo de investigación:

(...) es describir el fenómeno y reflejar lo esencial y más significativo del mismo, sin tener en cuenta las causas que lo originan, para lo que es necesario captar sus relaciones internas y regularidades, así como aquellos aspectos donde se revela lo general. En este tipo de investigación es de principal importancia la profundidad teórica del planteamiento investigativo, pues ayuda a comprender el valor científico de los resultados obtenidos. (p. 80)

De modo que en esta investigación se relacionaron las variables de las tres dimensiones de estudio (satisfacción laboral, desempeño laboral y perfil profesional), para identificar el rango de interacción entre las mismas. Esta relación entre variables permitirá describir en mayor profundidad las características de la población en estudio.

Según el alcance temporal, es transversal (seccional o sincrónica) porque se indaga a la población graduada de la carrera de Lengua y Literatura Hispánicas durante los años 2009-2013. Según Beltrán, del Rincón y Arnal, “este tipo de investigación estudia un aspecto de desarrollo de los sujetos en un momento dado” (2003, p. 44). También Bisquerra et al. (2004), consideran que este tipo de estudios se caracteriza “por recoger información una única vez en un período de tiempo delimitado y de una población definida, son considerados como especialmente adecuados para el estudio de variables estables en el tiempo” (p.251).

6.2. Fases de la investigación.

Para realizar un análisis riguroso que nos conduzca a alcanzar los objetivos, una vez definido el problema de investigación y para responder al problema planteado, se diseñó cuidadosamente la investigación, es decir, se elaboró un plan de actuación distribuido en tres fases: Planeamiento, Ejecución y Elaboración del Informe. Estas tres fases contemplan los pasos que se efectuaron durante el proceso investigativo, como se muestra en la figura 7. La base para la determinación de las fases fue el tipo de investigación, las técnicas, la metodología, elaboración y aplicación de instrumentos, análisis estadístico, elaboración de conclusiones y presentación del informe.

La Fase I (planeamiento) comprende desde la elección del tema hasta la validación de los instrumentos. Esta fase se ejecutó en un período aproximado de dos años y medio, durante los cuales se hizo la revisión documental que permitió el planteamiento del problema con todos los pasos que ello implica. Otro gran momento de esta fase consistió en la definición de la metodología con sus respectivas etapas. Finalmente culminó con la defensa de trabajo de fin de máster (TFM). A partir de ahí se comenzó a trabajar en la ampliación y mejoramiento de todos los apartados que se habían construido. Esta fase es de gran importancia porque permitió la contextualización del problema de investigación, es la base

la determinación del tipo de investigación, selección de la muestra y para el diseño de los instrumentos, en fin es fundamental para luego pasar a la II fase.

La Fase II (Ejecución) es toral para el estudio porque comprende la aplicación de los instrumentos de recolección de datos seguido de su procesamiento y análisis mediante la transformación y reducción de datos: vaciado de datos en una matriz, relación, síntesis que conllevan a verificación de hipótesis y a la obtención de conclusiones relevancia para el marco socio-educativo. Este proceso implica la revisión constante del diseño de investigación y por tanto su continua evaluación, tomando como referente los objetivos de investigación.

El proceso seguido en las Fases anteriores dio paso a la III y última (Elaboración del Informe), para presentar los resultados de todo el trabajo. Esta Fase también implicó, no solo la redacción y corrección del informe, sino también la publicación de dos artículos científicos en revistas académicas de la UNAN-Managua. La figura 7 presenta en mayor detalle cada uno de los pasos o Fases del proceso para la elaboración de esta tesis.

Dado que el proceso de construcción de instrumentos es complejo, se presenta en la figura 8.



Figura 7. Fases del proceso de elaboración de la tesis. Elaboración propia.

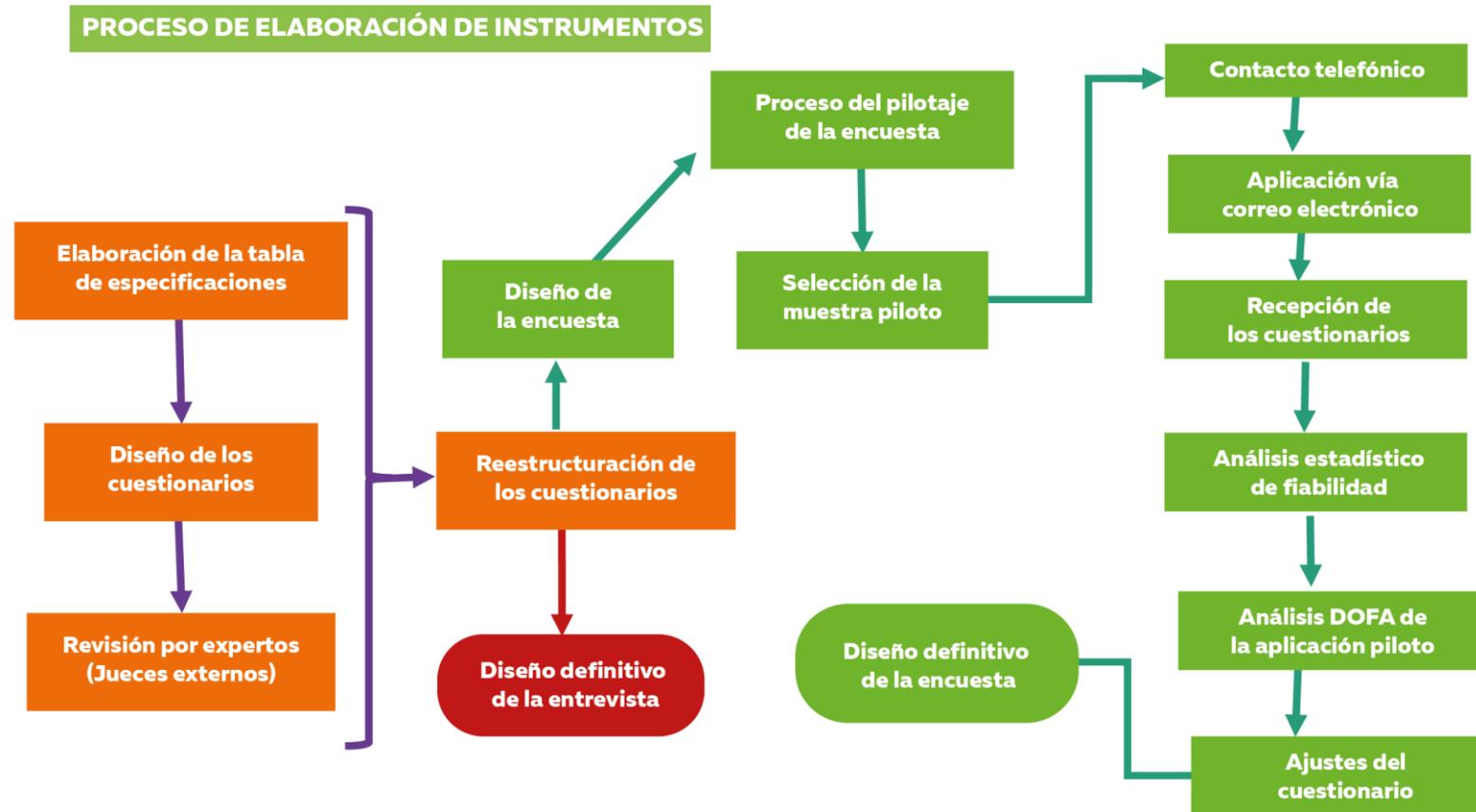


Figura 8. Proceso de elaboración de instrumentos. Elaboración propia.

6.3. Sujeto de investigación: Universo y muestra de la población

El universo o población, de acuerdo con Velasco, Martínez, Hernández, Huazano y Nieves (2003):

Es todo conjunto de objetos, situaciones o sujetos con un rasgo común. Es un conjunto global de casos que satisface una serie predeterminada de criterios. No siempre se refiere a humanos (...) Sea cual fuere la unidad fundamental, la población siempre abarca el total de elementos que interesan al investigador y se debe partir de los criterios específicos que se desean incluir". (p. 15)

En el caso de este estudio, el universo está compuesto por toda la población graduada entre el 2009-2013 de la carrera de Lengua y Literatura Hispánicas de la Facultad de Educación e Idiomas de la UNAN-Managua que, según datos que lleva la Dirección de Registro Académico, Estadístico y Estudiantil, fueron 174. La lista proporcionada incluye a Graduados (Licenciados), Especialistas y Profesores de Educación Media de los años 2009-2015 (anexo 7). Se procedió a depurar las listas por título (solo Licenciados ya que el estudio es de graduados con título de licenciatura), posteriormente, por año de graduación y por último se organizaron los graduados entre 2009 y 2013 en cinco grupos de acuerdo con el año de graduación (anexo 8).

Las características de la población en estudio se presentan en la figura 9:



Figura 9. Características de la población en estudio. Elaboración propia.

La selección de esta población se debe a que:

Su egreso es relativamente reciente y esto proporciona datos fieles en relación a la satisfacción laboral, desempeño laboral y perfil profesional, ya que aún tienen claro lo que aprendieron en la universidad y lo que han aprendido mediante otras formas de actualización de conocimientos. Por otra parte, esta población tiene cierta experiencia en el campo laboral, por lo que podrán aportar información al respecto.

Se formaron con un plan de estudio (Plan de Estudios 1999) (ver anexo 10) que ya no está en vigencia, lo que permitirá evaluar su efectividad para retroalimentar el Plan de Estudios (ver anexo 11) que se está implementando en el periodo 2016-2020.

En esta investigación, efectuar una muestra se justifica por varias razones: Rapidez y menor costo al realizar el estudio en un número reducido de personas, esto también garantiza exactitud ya que “a menor volumen de trabajo, es posible emplear personal mejor capacitado que garantice una medición del fenómeno de interés con mayor precisión y poder supervisar mejor para producir resultados más exactos” (Velasco, Martínez, Hernández, Huazano y Nieves 2003, p. 16).

Para seleccionar los elementos de la muestra, se aplicaron dos criterios: Representatividad y adecuación. El primero se refiere a que la muestra debe:

Tener todas las características importantes de la población de la que se tomó, en proporciones similares. Esto es para que el investigador pueda hacer inferencias válidas respecto a toda la población de donde obtuvo su muestra, es decir, que pueda cubrir uno de los requisitos para transpolar los resultados de su muestra hacia la población de donde la obtuvo. (Velasco, Martínez, Hernández, Huazano y Nieves 2003, p. 17)

El segundo criterio fue posible gracias a la aplicación de una fórmula estadística.

Una vez que están claros los criterios para la selección de la muestra, se procedió a realizar el muestreo, que consistió en la selección de un número de unidades de estudio,

tomadas de la población definida. Para garantizar la científicidad se determinó aplicar un muestreo probabilístico estratificado proporcional, es decir que “el estrato se encuentra representado en la muestra en proporción exacta a su frecuencia en la población total” (D’ Ary y Razavieh, citados por Universidad Tecnológica del Perú, s.f.). También Behar (2008) considera que la estratificación permite que las unidades de estudio se encuentran representadas de manera:

(...) proporcional [es] a su presencia en la población. La presencia de un elemento en un estrato excluye su presencia en otro. Para este tipo de muestreo, se divide a la población en varios grupos o estratos con el fin de dar representatividad a los distintos factores que integran el universo de estudio. (p. 52)

Otros autores afirman que este tipo de muestreo “permite que todos los elementos de la población tengan la misma probabilidad de ser seleccionados en la muestra. Utiliza procedimientos de selección aleatoria para asegurar que cada unidad de la muestra se seleccione por probabilidad” (Velasco, Martínez, Hernández, Huazano y Nieves 2003, pp. 17-18). Así lo conforman también Roberto Hernández, Fernández y Baptista (2010) quienes piensan que “la estratificación aumenta la precisión de la muestra e implica el uso deliberado de diferentes tamaños de muestra para cada estrato, a fin de lograr reducir la varianza de cada unidad de la media muestral” (p. 181). Lo anterior es reforzado por Ludewing (s.f.), quien cita que las ventajas de este tipo de muestreo consisten en que se logra mayor precisión en los resultados para un tamaño de muestra dado, además, se obtienen valores por separado para cada estrato y es de menor costo económico.

Este muestreo es factible ya que se conoce el marco muestral, es decir, se cuenta con un listado completo de todas las unidades que componen la población (ver anexo 12). Este listado fue proporcionado por la Dirección de Registro Académico, Estadístico y Estudiantil y la Secretaría Académica de la Facultad de Educación e Idiomas.

Como primer paso para la determinación de la muestra, entonces, se dividió a la población en cinco estratos de acuerdo con el año de graduación, de tal forma que, como afirma Ludewing (s.f.), cada estrato es internamente homogéneo porque sus integrantes se parecen mucho entre sí en lo que se refiere a la variable a estudiar, mientras que los

estratos difieren unos de otros. En la tabla 28 se presentan los estratos en que se dividió la población.

Tabla 28
Población de estudio

Año de graduación	Personas Graduadas
2009	20
2010	30
2011	33
2012	37
2013	54
Total	174

Nota: Elaboración propia.

Como segundo paso, se aplicó la siguiente fórmula estadística:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{N \cdot e^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

n= Tamaño de la muestra que se requiere.

Z² = Nivel de confianza (3.84 tabla de distribución normal para el 95% de confiabilidad)

p= Proporción de sujetos portadores del fenómeno en estudio o probabilidad a favor (0.5).

q= probabilidad en contra (0.5).

N= tamaño de la población.

e= margen de error 5%.

Para la selección de la muestra final de esta investigación, se establece un nivel de confianza del 95% (Z= 1.96), un margen de error del 5%, la probabilidad de ocurrencia o no ocurrencia es de 0.5 y aplicando la fórmula anterior a la población de interés definida, se determina que el tamaño de la muestra fue de 120 unidades de estudio.

Debido a que la población está dividida en cinco segmentos, para garantizar que a cada estrato le correspondiera una cantidad proporcional, el tercer paso consistió en la aplicación de la siguiente fórmula estadística:

$$n_1 = n \left(\frac{N_1}{N} \right)$$

Donde:

n_1 = tamaño de la muestra en el estrato 1

n = tamaño de la muestra dentro del estrato)

N_1 = número de elementos en el estrato 1

N = tamaño de la población

En este tipo de estudio no siempre se logra contactar a todas las personas, se procedió a elegir un 25% más por cada estrato, de manera que se pudieran sustituir aquellos casos imposibles de encuestar. En la tabla 29 se presentan los valores muestrales para cada estrato, como resultado de la aplicación de la fórmula estadística.

Tabla 29

Tamaño de la población, muestra estratificada y muestra adicional

Año de graduación	Población graduada por estrato	Muestra estratificada	Muestra adicional
2009	20	14	4
2010	30	21	5
2011	33	23	6
2012	37	25	8
2013	54	37	9
Total	174	120	33

Nota: elaboración propia

Una vez conocidos los valores muestrales para cada estrato, el cuarto paso consistió en organizar a la población en lista por estrato (ver anexo 8).

El quinto paso fue aplicar el Método de la Lotería, que consiste en “representar cada elemento por una ficha o tarjeta y luego extrae, al azar, el número de fichas correspondientes al número de elementos predefinidos como muestra” (Vallejo, 1993, p. 48). Se procedió a introducir en una caja, fichas con la numeración correspondiente a

cada integrante de la población ya dividida en estratos. Se seleccionó al azar la cantidad de elementos correspondientes a la muestra de cada estrato. Este procedimiento se repitió para seleccionar la muestra en cada estrato de la población y luego, los números obtenidos se verificaron con los nombres y las direcciones de las listas para realizar el contacto con los posibles encuestados.

Se considera que la muestra de este estudio es representativa de la población porque es un reflejo de ella, es decir, reúne las características principales de la población en relación con las variables en estudio. Posterior a la determinación de la muestra por estrato, se procedió a realizar el trabajo de campo, el cual se llevó a cabo en dos momentos:

Primer momento: Contacto vía telefónica con los graduados.

Este primer paso se realizó para informarles a los graduados sobre el estudio que se estaba realizando y pedirles su colaboración en la implementación de la encuesta. A pesar de que la mayoría de los graduados de las listas tenían registrado un número telefónico, muchos de ellos ya lo habían cambiado. A los pocos que contestaron, se les pidió la dirección de correo electrónico para enviarles las encuestas, sin embargo no todos poseen una cuenta de correo y los que sí la tienen, no siempre cuentan con acceso a Internet, por lo que no respondieron el correo y fue necesario visitarlos en su dirección domiciliar.

Segundo momento: Visitas domiciliarias a los graduados.

El segundo paso consistió en visitar a los graduados en sus domicilios, esto representó varios inconvenientes dado que algunos de los graduados no tienen registrada una dirección clara, otros habían cambiado de domicilio y fueron familiares o vecinos quienes brindaron datos para ubicarlos. Otros no se pudieron ubicar porque nadie sabía la nueva dirección o no eran conocidos. Debido a que este proceso se realizó en días laborales, los encuestados se encontraban trabajando, por lo que se tomó la decisión de dejarles la encuesta para que la respondieran. Además de un trabajo laborioso, esto conllevó a incurrir en inversión de dinero y tiempo, mayor a lo estimado, porque cuando se llegaba a retirar la encuesta, esta no estaba contestada, debido a esto fue necesario regresar hasta cinco veces, en otros casos las encuestas se perdieron.

Sumado a las dificultades anteriores, se presentaron situaciones en donde la persona no respondió por presentar problemas de salud, jubilación (nadie proporcionó información para ubicarla), problemas personales y hasta fallecimiento. Estos fueron sustituidos por los elementos extras que se seleccionaron en el muestreo. A pesar de este esfuerzo solo se lograron 114 encuestas, lo que representa un 96,6 %, respecto al tamaño de muestra total. El porcentaje de respuesta para cada estrato fue:

2009=93% 2011=100% 2010=95% 2012=100% 013=89%

Un evento muy importante que contribuyó a la recolección de la información fueron los Talleres de Actualización a profesores de Lengua y Literatura de Educación Media, dirigidos a profesores de colegios estatales, que impartió el MINED, en coordinación con la UNAN-Managua y otras universidades. Con la colaboración de compañeros docentes del Departamento de Español de la Facultad de Educación e Idiomas se enviaron las encuestas a los graduados que se requería contactar y que estaban participando de los talleres. Esto permitió ubicar a algunos de ellos. Para tal fin, se les explicó a los docentes colaboradores en qué consistía el estudio y cómo estaba diseñada la encuesta y se les entregó un sobre con el nombre del graduado y la encuesta.

También contribuyeron al proceso de llenado de encuesta, los estudiantes a quienes la investigadora les estaba impartiendo clases, ya que algunos de ellos (4) conocían a graduados que estaban en la lista del muestreo. En la tabla 31 se presenta un resumen cuantitativo de la situación descrita en los párrafos anteriores y en la tabla 30 la muestra final.

Tabla 30
Resumen cuantitativo de la recogida de datos

Acciones para recoger la información	Total	Medio de recolección y problemática	Contestadas	Perdidas
Encuestas enviadas al correo electrónico de los graduados	26	Vía correo electrónico	15	

Acciones para recoger la información	Total	Medio de recolección y problemática	Contestadas	Perdidas
Encuestas enviadas al Facebook	4	A través del Facebook	1	
Visitas domiciliarias	104	Cambios de dirección, problemas de salud o personales, jubilación y fallecimiento		15
Encuestas entregadas en el domicilio	89	Directamente por los graduados	77	
		Encuestas no regresadas por los graduados		12
		Recolectadas en talleres del MINED	12	
		Realizadas vía telefónica	5	
		Recolectadas a través de los estudiantes	4	
Total			114	27

Nota: Elaboración propia

Tabla 31

Total de encuestas por año de graduación

Año de graduación	Personas graduadas	Muestra	Encuestas recuperadas
2009	20	14	13
2010	30	21	20
2011	33	23	23
2012	37	25	25
2013	54	37	33
Total	174	120	114

Nota: Elaboración propia

En lo que respecta a los empleadores, se carece de una base de datos y otro tipo de información para localizarlos, se entrevistó a los empleadores que se pudieron contactar a través de los graduados encuestados, por lo que estas entrevistas se administraron

paralelo a la aplicación de las encuestas. Se encontró que algunos graduados tenían empleadores en común. El alcance de la muestra fue de veintitrés entrevistas. En este particular también se aprovecharon los Talleres de Actualización a profesores de Lengua y Literatura de Educación Media que impartió el MINED, en coordinación con la UNAN-Managua y otras universidades. En esta actividad se logró entrevistar a dos empleadores.

6.4. Técnicas e instrumentos de recogida de datos.

La aplicación del método científico requiere de “un procedimiento típico y validado por la práctica, orientado generalmente -aunque no exclusivamente- a obtener y transformar información útil para la solución de problemas de conocimiento en las disciplinas científica” (Rojas, 2011, p. 278), Ese procedimiento es la técnica, que a su vez requiere de un instrumento de aplicación. La selección de una u otra técnica depende de la elección del método por parte del investigador, a su perspectiva teórica y a su orientación filosófica.

Esto lo confirman Restrepo y Tabare (2000), quienes consideran que

(...) el término técnica aduce a los procesos operativos en la recuperación de los datos obtenidos a partir de la aplicación de instrumentos como las encuestas con sus diferentes tipos de cuestionarios y preguntas, entrevistas estructuradas y no estructuradas y la observación no estructurada y participante. (p.2)

De acuerdo con Rojas (2011), se distinguen dos tipos de técnicas: Cualitativas y cuantitativas. Esta clasificación obedece a las características de aplicación y procesamiento de la información que se obtiene. Estas técnicas se clasifican en:

- Técnicas de investigación documental (procedimientos orientados a la aproximación, a procesamiento y recuperación de información contenida en documentos, independientemente del soporte documental en que se hallen).
- Técnicas para la obtención de información en campo (procedimientos del tipo sujeto-objeto como la observación directa, o sujeto-sujeto como la entrevista) que se aplican a procesos sociales u objetos.

- Técnicas de procesamiento de información (procedimientos que se aplican a la información obtenida en campo y cuya base es la interpretación, por ejemplo, la TKJ o la Delphi). (p. 279)

En esta tesis se aplicaron: Técnicas de investigación documental y técnicas para la obtención de información en el campo (encuesta y entrevista).

En el caso de la primera, la revisión bibliográfica se realizó tanto en fuentes directas como indirectas, en físico, bases de datos, tesis, artículos de revista, fuentes electrónicas situadas en la red *web*, y ha sido la base de la fundamentación teórica y metodológica.

El instrumento seleccionado fue el cuestionario (encuesta y entrevista). Al determinar los aspectos que se quieren conocer en esta investigación: formación profesional y satisfacción y desempeño laboral de los graduados de Lengua y Literatura Hispánicas, se considera que la encuesta y la entrevista son técnicas eficaces para la obtención de los datos.

Estos instrumentos se diseñaron de forma rigurosa y coherente para lograr información detallada y lo más objetiva posible. En lo que se refiere a su aplicación, esta fue sistemática, organizada, cuidadosa y consiente de lo que se estaba estudiando, de manera que garantizaran información confiable y relevante para el estudio, de ahí que también se afirme que tanto su elaboración como aplicación se hicieron de manera estructurada e intencional de acuerdo con lo que se quería conocer.

Se aplicó un cuestionario (encuesta) a la población graduada y el otro cuestionario (entrevista) a los empleadores, para luego triangular los datos obtenidos a través de ambos instrumentos. En coherencia con los criterios científicos, todo instrumento con el que se recoge información exige una planificación de las diferentes fases y actividades necesarias para su elaboración y validación. A continuación se expone el proceso de elaboración de los cuestionarios y sus respectivas valoraciones.

6.4.1. La encuesta

En este apartado se presentará el proceso de elaboración de la encuesta, el estudio piloto y sus resultados.

Se considera que para este estudio, las encuestas son una técnica adecuada ya que “proveen medios rápidos y económicos para determinar la realidad sobre los conocimientos, actitudes, creencias, expectativas y comportamientos de las personas” (Behar, 2008, p. 62).

Para que los datos obtenidos durante el proceso de recolección de información sean de calidad, es necesario que los instrumentos cumplan con los requisitos que permitan su análisis, ya sea este cualitativo o cuantitativo. Así pues,

(...) deben redactarse con claridad de manera que todos los sujetos que respondan los entiendan de la misma manera. Para evitar ambigüedades en la redacción de los ítems hay que tener en cuenta dos cuestiones fundamentales: Evitar expresiones negativas e incluir una sola idea en cada ítem. (Behar, 2008, p. 78)

Como primer paso en la elaboración del cuestionario, se establecieron las dimensiones a partir de las cuales se definieron las categorías y subcategorías. Estas facilitaron la redacción de los ítems que en su conjunto dieran respuesta a cada uno de los objetivos específicos, lo cual se basó en la previa revisión bibliográfica. Como resultado de este proceso se diseñó la tabla de especificaciones o definición conceptual de las variables. Estas tablas contienen la definición conceptual de la dimensión, los objetivos de investigación, la definición conceptual de las categorías y subcategorías, así como la técnica (encuesta o entrevista) que se aplicó y el informante (graduado o empleador). Esto permitió abordar las dimensiones previamente establecidas y redactar los ítems suficientes y pertinentes para dar salida a cada uno de los objetivos de investigación. En el apartado 1.3.2 se pueden apreciar estas tablas (6,7 y 8).

Para medir la actitud de los graduados frente a su situación laboral y perfil profesional, se diseñó un cuestionario con preguntas cerradas (escala Likert). Dado que las

variables de estudio son cualitativas, es decir, no cuantificables, “es necesaria la presentación de las mismas en forma de escala, es decir, convertir los hechos cualitativos en cuantitativo para poder procesarlos estadísticamente” (Rolando Hernández y Coello, 2008, p. 89). Se empleó ítems de escala ordinal, donde se les pide que valoren su grado de satisfacción laboral y desempeño laboral, así como su formación profesional en la universidad (ver anexo N° 3). En este tipo de escala, como afirman estos mismos autores,

(...) se determina la posición relativa de los sujetos en cuanto a “más” o “menos” de la característica en estudio, sin saber con precisión “cuanto más” o “cuanto menos” tiene un individuo respecto a otro, pero si es necesario que un mismo individuo se pueda situar solo en una posición de la escala. Se pueden utilizar números para designar las diferentes clases en una escala ordinal, pero recordando siempre que el orden de puntuaciones solo implica el orden de los individuos de mayor a menor o de menor a mayor, sin señalar cuanto mayor o cuanto menor es uno respecto a otro. (p. 88)

La tabla de definición de variables, se tomó como referencia para determinar el número de preguntas, siguiendo un orden lógico por núcleo temático.

El instrumento se sometió a dos procesos de revisión para garantizar que los datos obtenidos fueran confiables: La validez (con jueces externos) y confiabilidad (prueba empírica con una pequeña muestra de la población en estudio). En ambos casos se llevó una secuencia organizada, sistemática y cuidadosa, cuya finalidad esencial fue el análisis cualitativo y estadístico de los ítems, lo cual condujo a la selección y reestructuración de aquellos que lo ameritaban. A continuación se detalla cada uno de los procedimientos.

La validez de un instrumento consiste en que mida lo que tiene que medir. La validez de un instrumento se puede determinar mediante tres formas: Validez de Contenido, Validez de Constructo y Validez Predictiva o de Criterio Externo o Empírica. En esta investigación se aplicó la validez de contenido, que como afirma Corral (2009): Se refiere al grado en que un instrumento refleja un dominio específico del contenido de lo que se quiere medir, se trata de determinar hasta dónde los ítems o reactivos de un instrumento son representativos del

universo de contenido de la característica o rasgo que se quiere medir, responde a la pregunta cuán representativo es el comportamiento elegido como muestra del universo que intenta representar. (p. 230)

La validación se realizó mediante el Método de Agregados Individuales, el cual consiste en que cada experto dé una estimación directa de los ítems del instrumento, sin necesidad de que se reúna a los expertos en un lugar determinado para intercambiar sus opiniones, puntos de vista y experiencia para evitar los sesgos de los datos (Corral, 2009).

El procedimiento fue el sugerido por esta misma autora:

Se identificaron y seleccionaron a los tres expertos, tomando como criterio su conocimiento del tema, de la institución donde se está realizando el estudio, su experiencia investigativa, así como su disposición de colaboración. Los jueces fueron docentes de la UNAN-Managua con vasta experiencia en investigación en las áreas de literaria, lingüística y seguimiento a graduados. En reunión, se les pidió la colaboración y se les explicó en qué consistía el estudio y el aporte que se les solicitaba. Cada uno de ellos debía “juzgar de manera independiente la relevancia y congruencia de los reactivos con el contenido teórico, la claridad en la redacción y el sesgo o tendenciosidad en la formulación de los ítems, es decir, si sugieren o no una respuesta” (Corral, 2009, p. 232).

Una vez confirmada su participación se procedió a enviar vía correo electrónico, una guía (ver anexo N° 4), que indicaba los parámetros en los cuales se debía basar la valoración de los jueces externos. Dichos parámetros son: Claridad en la redacción (las preguntas están redactadas en forma clara y comprensible), coherencia interna (si las preguntas están relacionadas con los objetivos propuestos), inducción a la respuesta (sesgo), lenguaje adecuado con el nivel del informante y si mide lo que se pretende.

El siguiente paso consistió en analizar las valoraciones sobre los instrumentos emitidos por los jueces, en los cuales sugirieron que dos preguntas eran repetitivas, dos preguntas requerían mayor especificación en lo que se deseaba medir, el cuestionario contenía una palabra que muy pocos lograrían comprender. A partir de estos señalamientos, se hicieron

los siguientes ajustes al cuestionario: Se eliminó una de las preguntas que repetitiva y, en el caso de otras dos, se especificó un poco más lo que se pretendía medir. También se cambió la redacción de una pregunta que corresponde a los datos generales, ya que se utilizaba una palabra (rubro) que se consideraba de difícil comprensión. Como resultado, de 51 preguntas cerradas que contenía el cuestionario, se redujo a 49 preguntas cerradas y una abierta.

Para lograr mayor rigurosidad en los datos recolectados a través de la encuesta, antes de dar inicio al trabajo de campo, este cuestionario validado por los jueces, fue sometido a un pilotaje, que consistió en “probar el cuestionario sobre un pequeño grupo de población” (Corral, 2009, p.238). Esta prueba piloto ha de garantizar las mismas condiciones de realización que el trabajo de campo real. De acuerdo con Chávez, (s.f.), la prueba piloto es un proceso de ensayo en la aplicación de la técnica seleccionada para la recolección de datos y su administración respectiva, que tiene, entre otras finalidades, las siguientes:

- Determinar el tiempo adecuado de duración del cuestionario para obtener una colaboración eficiente por parte del informante.
- Determinar la forma óptima de la distribución de los recursos para la realización del trabajo de campo.
- Determinar si las preguntas han sido correctamente formuladas.
- Determinar el grado de validez y confiabilidad de los datos recolectados.
- Poner a prueba el plan de crítica o control de calidad e los datos, su grado de consistencia, plan de codificación y procesamiento estadístico. (“Determinación de la muestra para el pre-test”, párr. 2)
-

La muestra para la prueba piloto constó de 11 graduados. El tamaño reducido de la muestra piloto en esta investigación, obedece a que:

La muestra para la prueba piloto debe ser de un tamaño mucho menor al de la muestra para el estudio definitivo; y, el cálculo de su tamaño, así como la selección de las Unidades de análisis componentes de dicha muestra, dependen de la disponibilidad de recursos”. (Chávez, s.f., “Determinación de la muestra para el pre-test”, párr. 8-9)

En el caso de esta investigación, para el tamaño de la muestra del pilotaje se seleccionó un conjunto de unidades de análisis que son representativas de los diversos estratos que componen el universo de estudio en función del problema de investigación, para tal fin no se aplicó ninguna técnica estadística para calcular un tamaño de muestra ni para la selección de sus unidades de análisis componentes, porque como afirma Chávez (s.f):

El criterio más importante que usa el investigador en la conformación de su muestra es que las unidades seleccionadas representan los diferentes estratos componentes del universo, según la variable más importante que expresa el problema de investigación. El número de unidades de análisis por estrato depende de los recursos económicos con que se cuenta y su selección es al azar. (“Determinación de la muestra para el pre-test”, párr. 5)

Este mismo autor sugiere que las unidades de análisis que integran la muestra para la prueba piloto, deben ser excluidas de la muestra para el estudio definitivo, por lo que no se tomaron en cuenta al momento de la selección de la muestra. En esta misma línea opina Corral (2009), quien recomienda que el pilotaje debe realizarse con “un pequeño grupo de sujetos que no pertenezcan a la muestra seleccionada pero sí a la población o un grupo con características similares a la de la muestra del estudio” (p. 238).

Tras el pilotaje de la encuesta, se procedió al análisis de las características técnicas del instrumento con la finalidad de valorar los resultados mediante un análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades, Dificultades, Amenazas) que “consiste en realizar una evaluación de los factores fuertes y débiles que, en su conjunto, diagnostican la situación interna de una organización, así como su evaluación externa, es decir, las oportunidades y amenazas” (Ponce, 2007, p.114). Este análisis permitió medir la eficiencia del instrumento en función del problema de investigación, de manera que se pudo detectar las ventajas y desventajas que representaron la aplicación del pilotaje, de tal forma que se pueda prevenir cualquier inconveniente en la recolección definitiva de los datos. En la tabla 32 se presentan los resultados.

Tabla 32

Análisis DOFA de la aplicación de la encuesta a la muestra piloto

Desventajas	Oportunidades
Datos desactualizados en las listas de la Institución. Datos incompletos en las listas. No se da un proceso de retroalimentación entre la persona encuestada y la encuestadora.	Es fácil de responder por tratarse de preguntas cerradas. La muestra seleccionada estaba anuente a responder. El envío a través del correo electrónico permitió: Flexibilidad horaria de la persona encuestada para responder. Facilidad para responder desde cualquier ordenador (para quienes tienen acceso a este). Se detectó una deficiencia en la escala de medición.
Fortalezas	Amenazas
Bajo costo económico en su aplicación. Aplicación rápida. Procesamiento más rápido de la información. Los encuestados solo responden lo que se les solicita, por tanto se mantienen en el tema. Facilidad en el análisis de los datos.	El periodo de respuesta fue demorado (algunos tardaron hasta dos meses). Dificultad de acceso a Internet de algunos encuestados. Algunos alegaron falta de tiempo para responder la encuesta.

Nota: Elaboración propia.

Como puede verse, la aplicación de la encuesta a la muestra piloto presentó desventajas y amenazas. Entre las primeras se cuentan las siguientes: los datos de las listas de egresados están desactualizados e incompletos, lo que en algunos casos dificultó el contacto con la muestra seleccionada y tuvo que sustituirse. También, como la encuesta se aplicó vía correo electrónico, no existe retroalimentación entre la persona encuestada y la encuestadora.

Como amenazas se consideran la demora en las respuestas, para prevenir esta situación, se realizaron varias llamadas telefónicas a los seleccionados para explicar en qué consistía la investigación para, de esta manera sensibilizarlos y notificarlos del envío del correo electrónico y su contenido y garantizar así que lo respondieran. Otra amenaza es que no todos tienen facilidad para acceder a Internet, y por último, algunos alegaron falta de tiempo para responder la encuesta, porque hubo que esperar un poco para obtener el llenado del instrumento.

Las ventajas (fortalezas) de esta técnica consistieron en el reducido costo económico, la persona encuestada solo responde lo que se le solita, por tanto se mantienen en el tema, esto contribuye al procesamiento rápido de la información y por tanto mayor agilidad en el análisis.

Dentro de las oportunidades que representa la aplicación de la encuesta están: Se detectó una deficiencia en la escala de medición, la flexibilidad horaria que tuvieron los encuestados para responder, la facilidad de acceder a la encuesta desde cualquier ordenador con conexión a Internet. Esto es válido solo para aquellos que respondieron la encuesta vía correo electrónico o Facebook, facilidad y rapidez de respuesta por ser un instrumento de preguntas cerradas. También es muy importante la disposición de la población graduada para responder, pues sienten afinad con la institución que los graduó.

Con el análisis DOFA, se confirma que el cuestionario con estructura de pregunta cerrada presenta múltiples ventajas: “requiere de un menor esfuerzo por parte de los encuestados, imitan las respuestas de la muestra, es fácil de llenar, mantiene al sujeto en el tema, es relativamente objetivo y es fácil de clasificar y analizar” (Behar, 2008, p. 65).

Inicialmente la escala de medición del cuestionario solo tenía cuatro categorías:

Muy en desacuerdo En desacuerdo De acuerdo Muy de acuerdo

Nada Satisfecho Poco satisfecho Satisfecho Muy satisfecho

Pero posterior a la aplicación piloto y tras el análisis técnico del instrumento se agregó categoría: No Aplica, ya que algunas de las personas encuestadas trabajan en áreas distintas a la educación, o bien están desligados de la docencia directa por lo que muchas de las preguntas carecen de relación con su ámbito laboral, específicamente las que aluden aspecto pedagógico y didáctico. Esta escala sirvió también para quienes están en el desempleo (ver anexo 3). A continuación se presenta la escala final para cada dimensión

Dimensión	Categorías				
Satisfacción laboral	Nada Satisfecho	Poco satisfecho	No aplica	Satisfecho	Muy Satisfecho
Desempeño laboral	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	No aplica	De acuerdo	Muy de acuerdo
Perfil profesional	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	No aplica	De acuerdo	Muy de acuerdo

Para obtener datos más objetivos, a partir de los resultados de las encuestas se midió la confiabilidad del instrumento mediante el método de consistencia interna mediante el coeficiente α de Cronbach, porque, como afirma Corral (2009), es utilizado para:

(...) evaluar la confiabilidad o la homogeneidad de las preguntas o ítems (...) cuando se trata de alternativas de respuestas policotómicas, como las escalas tipo likert; la cual puede tomar valores entre 0 y 1, donde: 0 significa confiabilidad nula y 1 representa confiabilidad total. (p. 241)

Se considera que este método

(...) es el camino más habitual para estimar la fiabilidad de pruebas, escalas o test, cuando se utilizan conjuntos de ítems o reactivos que se espera midan el mismo atributo o campo de contenido. La principal ventaja de ese método es que requiere solo una administración de la prueba; además, los principales coeficientes de estimación basados en este enfoque son sencillos de computar. (Ledesma, Molina y Valero, 2002, p. 143)

Según Ruiz, Pallella y Martins, citados por Corral (2009), el coeficiente de confiabilidad significa la correlación del test consigo mismo. Sus valores oscilan entre 0 y 1 (p. 243). En la tabla 33 se muestra una de las escalas empleadas de interpretación de la magnitud del coeficiente de correlación de un instrumento.

Tabla 33

Interpretación de la magnitud del Coeficiente de Confiabilidad de un instrumento

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Nota: Corral, 2009, p. 244.

Los resultados de aplicar el coeficiente de confiabilidad, se muestran a continuación:

Estadísticos de fiabilidad para la variable satisfacción laboral: Para los ítems que miden la variable satisfacción laboral y que corresponden del 14 al 29, el α de Cronbach fue de .846, es decir que la confiabilidad es muy alta.

Alfa de Cronbach	N° de elementos
.831	16

Estadísticos de fiabilidad para la variable desempeño laboral: En el caso de los ítems que se refieren a la variable desempeño laboral y que corresponden del 30 al 32, el α de Cronbach fue de .692, es decir que representa una confiabilidad alta.

Alfa de Cronbach	N° de elementos
.935	9

Estadísticos de fiabilidad para la variable satisfacción laboral: Por último, la fiabilidad para la variable perfil profesional, que corresponde a los ítems 33-49, el α de Cronbach fue de .928, es decir, que la confiabilidad es muy alta.

Alfa de Cronbach	N° de elementos
.818	11

Según la validación con expertos y el análisis de confiabilidad, el cuestionario para la encuesta es aplicable a la muestra.

El cuestionario fue diseñado por la propia investigadora, para ello se tomaron en cuenta los objetivos de investigación a partir de los cuales se elaboró un borrador o proyecto de cuestionario que incluyó las tres dimensiones del estudio y la teoría examinada. Se llevó a cabo una exhaustiva revisión de algunos cuestionarios que se han aplicado a estudios de egresados, de los cuales se recogió un banco de ítems, a partir de los cuales resultó el cuestionario que se aplicó.

Entre los cuestionarios revisados están los de las tres tesis doctorales (ver anexo 9) que se presentan en la tabla 34.

Tabla 34

Cuestionarios revisados

Autora	Título de la Tesis
Campos Mesa, María del Carmen (2010)	Estudio sobre la inserción laboral de los egresados de Magisterio de Educación Física de la Universidad de Sevilla (ver anexo 9.1).
Gómez Acuña, María de las Mercedes (2003)	Variables de éxito en la formación del profesorado (ver anexo 9.2).
Justiniano Domínguez, María Delia (2006).	La inserción laboral de los profesionales graduados en Ciencias de la Educación. Barcelona (ver anexo 9.3)

Nota: Elaboración propia

El resultado fue un instrumento (encuesta) con 49 preguntas distribuidas en cinco secciones (A, B, C, D, E). La sección A, referente a información general, compuesta por 13 preguntas. El B recoge la información referida a la satisfacción laboral en 16 preguntas. La C, relativa al desempeño laboral, con 9 preguntas; la D está orientado a conocer sobre el perfil profesional, con 11 preguntas y; finalmente la sección E, que es una pregunta abierta (ver tabla 35).

Tabla 35

Estructura de la encuesta

Sección	Contenido	N° de Ítems
A	Información general	13

Sección	Contenido	N° de Ítems
B	Información referida a la satisfacción laboral	16
C	Información referida al desempeño laboral	9
D	Información referida el perfil profesional	11
E	Pregunta abierta	1

Nota: Elaboración propia

Para una mejor visualización del contenido del cuestionario aplicado a los encuestados, a continuación se presenta cada uno de los apartados con sus correspondientes ítems.

ENCUESTA A GRADUADOS

Con el objetivo de mejorar la calidad de la enseñanza de los estudiantes de Lengua y Literatura Hispánicas de la Facultad de Educación e Idiomas, se está realizando este estudio para determinar las principales carencias y fortalezas en la formación de los graduados de esta área y de esta manera mejorar la calidad de la educación. Su colaboración en el llenado de esta encuesta será de mucha importancia. **Los datos brindados serán confidenciales y para uso específico de esta investigación.**

Marque con una X en la opción de su respuesta.

Sección A (Información general: 13 ítems)

INFORMACIÓN GENERAL

- Sexo: Masculino Femenino 2. Año de graduación
- Modalidad de estudio: Sabatino Regular
- Modalidad de Graduación: Seminario Examen de Grado Monografía
- Cuenta con un empleo formal: Sí N
- Antigüedad en la institución donde trabaja: Años Meses
- Cargo/puesto que desempeña:
- La institución donde trabaja se dedica a:
- Antigüedad en el cargo/puesto: años meses

- Tipo de contrato: Permanente Temporal Otro
11. Jornada laboral: Tiempo completo Medio tiempo Otro
12. Tiene otro empleo formal a la vez: Sí No
13. Tipo de Institución: Privada Estatal

Sección B (Información referida a la satisfacción laboral 16 ítems)

N°	Satisfacción laboral	Nada satisfecho 1	Poco satisfecho 2	No Aplica 3	Satisfecho 4	Muy satisfecho 5
14	La remuneración que recibo está de acuerdo con el trabajo que realizo					
15	Tengo posibilidad para decidir autónomamente aspectos relativos a mi trabajo					
16	Tengo oportunidades para mi desarrollo Profesional					
17	Tengo oportunidades de promoción					
18	Me identifico con el cargo/puesto que desempeño					
19	Grado de satisfacción por mi participación en la toma de decisiones					
20	La carga de trabajo es justa					
21	Grado de satisfacción por la autonomía con que ejerzo mi trabajo					

N°	Satisfacción laboral	Nada satisfecho 1	Poco satisfecho 2	No Aplica 3	Satisfecho 4	Muy satisfecho 5
22	Grado de satisfacción con la limpieza, higiene y salubridad del lugar de trabajo					
23	Grado de satisfacción con las condiciones físicas en las cuales desarrollo mi trabajo					
24	Grado de satisfacción con las autoridades inmediatas					
25	Grado de satisfacción con el apoyo administrativo que recibo					
26	Grado de satisfacción con las relaciones humanas entre compañeros					
27	Grado de satisfacción con la comunicación entre el grupo de compañeros					
28	Grado de disponibilidad de recursos tecnológicos que brinda la empresa para realizar mi trabajo					
29	La institución me garantiza estabilidad laboral					

Sección C (Información referida al desempeño laboral: 9 ítems)

Nº	Desempeño laboral	Muy en desacuerdo 1	En desacuerdo 2	No Aplica 3	De acuerdo 4	Muy de acuerdo 5
30	Selecciono, elaboro y utilizo materiales didácticos pertinentes con el contexto social y político de los estudiantes					
31	Los materiales didácticos que selecciono y elaboro favorecen los procesos de enseñanza-aprendizaje					
32	Estoy pendiente del progreso y rendimiento académico de los discentes					
33	Aplico técnicas adecuadas para evaluar los conocimientos de mis alumnos					
34	Contribuyo al fortalecimiento de los valores éticos de mis discentes }					
35	Soy capaz de resolver situaciones problemáticas de mi área de trabajo					
36	Constantemente estoy innovando los métodos de trabajo con los discentes					
37	Soy disciplinado y organizado en mi trabajo					

Nº	Desempeño laboral	Muy en desacuerdo 1	En desacuerdo 2	No Aplica 3	De acuerdo 4	Muy de acuerdo 5
38	Cumplo con responsabilidad mis deberes laborales					

Sección D (Información referida el perfil profesional: 11 ítems)

Nº	Perfil profesional	Muy en desacuerdo 1	En desacuerdo 2	No Aplica 3	De acuerdo 4	Muy de acuerdo 5
39	Tengo habilidades para la comunicación oral y escrita					
40	Poseo capacidad para coordinar equipos de trabajo (en el aula o a nivel de compañeros)					
41	Tengo conocimiento y dominio de la teoría especializada, didáctica y pedagógica para desarrollar mi trabajo					
42	Poseo conocimiento y dominio de la metodología curricular para orientar acciones educativas					
43	Poseo habilidades para buscar información pertinente y actualizada para el desarrollo de mi trabajo					
44	Tengo habilidades para aprender nuevos conocimientos					
45	Tengo capacidad para trabajar en equipo					

Nº	Perfil profesional	Muy en desacuerdo 1	En desacuerdo 2	No Aplica 3	De acuerdo 4	Muy de acuerdo 5
46	Soy respetuoso de la opinión ajena					
47	Mi cargo/puesto demanda los conocimientos que adquiriré durante mi carrera					
48	Los conocimientos adquiridos durante mis estudios universitarios son suficientes para el ejercicio de mi trabajo					

Sección E (Pregunta abierta)

¿Qué aspectos considera usted que se deben fortalecer en la enseñanza universitaria para preparar mejor a los graduados de Lengua y Literatura Hispánicas?

Muchas gracias por su colaboración

6.4.2. La entrevista

Como segunda técnica e instrumento de recogida de datos, se procedió a elaborar y aplicar una entrevista semiestructurada a los empleadores (ver anexo N° 5), la cual se aplicó paralelo a la encuesta. Restrepo y Tabares, (2000) plantean que para la realización de la entrevista, el investigador aplica cuestionarios que lo conducen a asegurarse de que los resultados sean comparables. Estas entrevistas pueden ser: personales, autoadministradas, telefónicas o enviadas por correo. De igual forma, Behar (2008) plantea que el cuestionario “puede ser administrado sin que necesariamente medie una entrevista” (p.60).

Vargas (2012), citando Fontana y Frey, afirma que “la entrevista cualitativa permite la recopilación de información detallada en vista de que la persona que informa comparte oralmente con el investigador aquello concerniente a un tema específico o evento acaecido en su vida, como lo dicen”(p.123).

Laura Díaz, Torruco, Martínez y Varela (2013), consideran la entrevista como “una técnica de gran utilidad en la investigación cualitativa para recabar datos; se define como una conversación que se propone un fin determinado distinto al simple hecho de conversar” (p. 163).

Vargas (2012), citando a Lucca y Berríos, presenta las siguientes características que distinguen la entrevista cualitativa de otras técnicas de recopilación información:

- La entrevista cualitativa es una extensión de una conversación normal con la diferencia que uno escucha para entender el sentido de lo que el entrevistador dice.
- Los entrevistadores cualitativos están inmersos en la comprensión, en el conocimiento y en la percepción del entrevistado más que en categorizar a personas o eventos en función de teorías académicas.
- Tanto el contenido de la entrevista como el flujo y la selección de los temas cambia de acuerdo con lo que el entrevistado conoce y siente. (p.123)
-

En el caso de esta investigación, la ventaja de esta técnica es que, como afirma, Behar (2008),

(...) son los mismos actores sociales quienes proporcionan los datos relativos a sus conductas, opiniones, deseos, actitudes y expectativas... Nadie mejor que la misma persona involucrada para hablarnos acerca de todo aquello que piensa y siente, de lo que ha experimentado o proyecta hacer. (p. 55)

Pero, como afirma este mismo autor, existe un inconveniente de considerable peso que reduce y limita los alcances de la entrevista ya que la persona entrevistada:

(...) podrá hablarnos de aquello que le preguntemos pero siempre nos dará la imagen que tiene de las cosas, lo que cree que son, a través de toda su carga subjetiva de intereses, prejuicios y estereotipos. La propia imagen que el entrevistado tiene de sí mismo podrá ser radicalmente falsa y, en todo caso, estará siempre idealizada de algún modo, distorsionada, mejorada o retocada (pp. 55-56)

De acuerdo con la planeación de la entrevista aplicada en esta tesis, es semiestructurada debido a que, como afirman Laura Díaz, Torruco, Martínez y Varela (2013) se formularon “preguntas planeadas, que pueden ajustarse a los entrevistados. Su ventaja es la posibilidad de adaptarse a los sujetos con enormes posibilidades para motivar al interlocutor, aclarar términos, identificar ambigüedades y reducir formalismos” (p, 163). O como también lo define Behar (2008):

(...) un listado fijo de preguntas cuyo orden y redacción permanece invariable. Comúnmente se administran a un gran número de entrevistados para su posterior tratamiento estadístico. Entre sus ventajas principales mencionaremos su rapidez y el hecho de que pueden ser llevadas a cabo por personas con mediana preparación, lo cual redundará en su bajo costo. Otra ventaja evidente es su posibilidad de procesamiento matemático, ya que al guardar una estricta homogeneidad sus respuestas resultan comparables y agrupables. (p. 60)

Para garantizar datos confiables, el cuestionario de la entrevista se sometió a validación a través de jueces expertos, quienes realizaron valoraciones acerca del contenido del instrumento²⁰ partiendo de una guía elaborada para tal fin (ver anexo 6).

²⁰ El proceso de validación del cuestionario de la entrevista fue exactamente igual al aplicado para la validación del cuestionario de la encuesta, pues fueron los mismos jueces quienes lo realizaron.

Como resultado de la valoración por experto, se especificó en la pregunta 21 las áreas de conocimiento (literaria, gramatical o didáctica) que más contribuyen al desempeño profesional del graduado.

Según la valoración de los jueces, el instrumento es aplicable, si se siguen las observaciones. A continuación se presenta la estructura de la entrevista:

Sección A: Identificación de la institución

1. Dirección:
2. Persona de contacto:
3. Cargo del entrevistado:
4. Relación laboral del entrevistado con el/los graduado (s)
5. Teléfono:
6. Actividad o Giro de la Institución:

Sección B: Desempeño laboral:

7. ¿Cuáles son las funciones que desempeña en ese cargo/puesto?
8. ¿Cómo califica el desarrollo de las funciones del graduado de Lengua y Literatura Hispánicas?
9. ¿Qué fortalezas observa en el desempeño del graduado?
10. ¿El graduado ha sido merecedor de algún reconocimiento personal o profesional por parte de la empresa?
11. ¿Está satisfecho con el desempeño del graduado?
12. ¿En qué aspectos cree que debería mejorar?

Sección C: Perfil profesional:

13. ¿Cuáles fueron los requisitos de la Institución para contratar al graduado?
14. ¿A qué aspectos laborales se debe su satisfacción con el desempeño del graduado?
15. En su opinión, ¿qué competencias o habilidades han favorecido al graduado en su ejercicio profesional?
16. ¿Qué áreas del conocimiento (literaria, gramaticales o didácticas) considera que le permiten el desempeño laboral eficiente?
17. De acuerdo con el desempeño laboral del graduado, ¿cómo califica la formación

profesional que recibió durante sus estudios en la Universidad?

18. ¿Cree usted que está mejor preparado respecto al graduado de otras universidades?

19. ¿Qué sugerencias haría usted para mejorar la formación profesional de los graduados?

Hasta aquí se ha presentado el proceso sistemático y riguroso del diseño de los instrumentos de recogida de datos. A continuación se detallan las técnicas empleadas para el análisis de los datos obtenidos de la población en estudio.

BLOQUE 3: DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

“Investigación es lo que hago
cuando no sé lo que estoy haciendo.”

Wernher Von Braun

En el bloque tres se presentan los capítulos 6 y 7. El primero está orientado a presentar la naturaleza de la investigación así como el proceso lógico y riguroso en que se desarrolló el estudio. El segundo plantea las técnicas de análisis de datos cuantitativos y cualitativos.

CAPÍTULO 7: TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS

Si bien es cierto, a lo largo de la historia de la ciencia, los métodos cualitativo y cuantitativo han constituido una disyuntiva metodológica, actualmente, la lógica de la distinción está siendo sustituida por una nueva lógica de convivencia que nos lleva a asistir a una integración de ambos enfoques, tanto en el plano metateórico como en el empírico (Bericat, 1998).

En el caso de esta investigación, como ha quedado presentado en el capítulo anterior, para conocer ciertos aspectos de interés sobre los graduados objeto de estudio, se realizó, según el enfoque, una investigación cuantitativa (ya que se realiza desde un enfoque positivista), aunque también presenta rasgos cualitativos (con enfoque interpretativo). En el caso de la primera se aplicó un instrumento cuantitativo (encuesta) a los graduados y para la segunda, un instrumento cualitativo (entrevista) a algunos de los empleadores de los graduados. El proceso de elaboración de estos instrumentos se presentó en la figura N° 8.

Ambos enfoques se justifican en este estudio ya que en el enfoque cuantitativo se “usa la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadísticos, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”

(Roberto Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 4), mientras que el enfoque cualitativo se “utiliza [en] la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación” (p. 7). Otra característica de esta investigación, es que además “produce y analiza los datos descriptivos, como las palabras escritas o dichas...” (Taylor y Bogdan, citados por Pierre, 2004, p. 29).

El diseño multimétodo se debe a que, tanto la orientación cuantitativa como cualitativa, permitirán:

(...) el reconocimiento de un mismo e idéntico aspecto [...mediante] un solapamiento o convergencia de resultados. Los métodos son implementados de forma independiente, pero se enfocan hacia una misma parcela de la realidad, parcela que quiere ser observada o medida con dos instrumentos diferentes. (Bericat, 1998, p. 38)

Para lograr lo anterior, se aplicará la estrategia de combinación, que consiste en “integrar subsidiariamente un método, sea el cualitativo o el cuantitativo, en el otro método, con el objeto de fortalecer la validez de este último compensando sus propias debilidades mediante la incorporación de informaciones que proceden del otro método (...)” (Bericat, 1998, p. 39). En este estudio se combinarán la información procedente de las encuestas aplicadas a los graduados con la información obtenida a través de las entrevistas aplicadas a los empleadores. Esto permitirá tener un panorama más complejo de la situación en estudio.

7.1. Análisis cuantitativo

El análisis de los datos obtenidos a través de la encuesta, se obtuvo mediante el programa SPSS, versión 21. Se elaboró una matriz de datos en la que se ingresó la información de cada encuestado, seguidamente se realizó una exhaustiva revisión para depurarla y evitar aquellos datos que no estuvieran de acuerdo con los brindados por el encuestado y de esta manera aumentar la calidad de la información recogida. Este proceso de depuración

consiste en identificar inconsistencias entre ciertas preguntas, reconocer si hay valores que no tienen lugar en determinadas preguntas, analizar las respuestas de las preguntas filtro, cuantificar la no respuesta parcial y decidir qué hacer con ella, Aparicio, citado Vidal Díaz (2009), considera la depuración de datos como un conjunto de técnicas destinadas a corregir algunos errores de la información recogida en la encuesta. Esta fase termina con la realización de un primer análisis descriptivo de los datos que permite identificar los valores atípicos presentes en la matriz de datos; definidos como observaciones que muestran inconsistencias con el resto de la distribución. Las inconsistencias se solucionarán consultado los cuestionarios originales, de manera que no se alterara la información brindada por la muestra encuestada.

Dado que las encuestas se aplicaron en un 82% con la presencia de la investigadora, se llevó paralelo una revisión y depuración de la información, de modo que las inconsistencias encontradas estuvieron más relacionadas con errores de digitación, lo cual se corrigió al detectarse el problema, otros errores, también de digitación, fue que se escribieron números que no correspondían con los códigos establecidos en el cuestionario, por lo que hubo que recurrir a la revisión de aquellas encuestas que presentaron este problema.

Seguidamente se procedió al análisis estadístico y diseño de gráficos, lo que permitió la interpretación de la información.

7.2. Análisis cualitativo

El análisis cualitativo se aplicó a los datos recogidos en la pregunta 50 de la encuesta y a los datos obtenidos con la entrevista. Este último instrumento fue autoadministrada y se empleó el registro escrito. Para su análisis, se procedió a la realización de tres grandes tareas, según Clemente Rodríguez, Lorenzo y Herrera (2005):

- “Reducción de datos
- Disposición y transformación de los datos

- Obtención de resultados y verificación de conclusiones” (p. 139) en la figura 10 se presenta un esquema de la ruta seguida para el análisis de los datos.

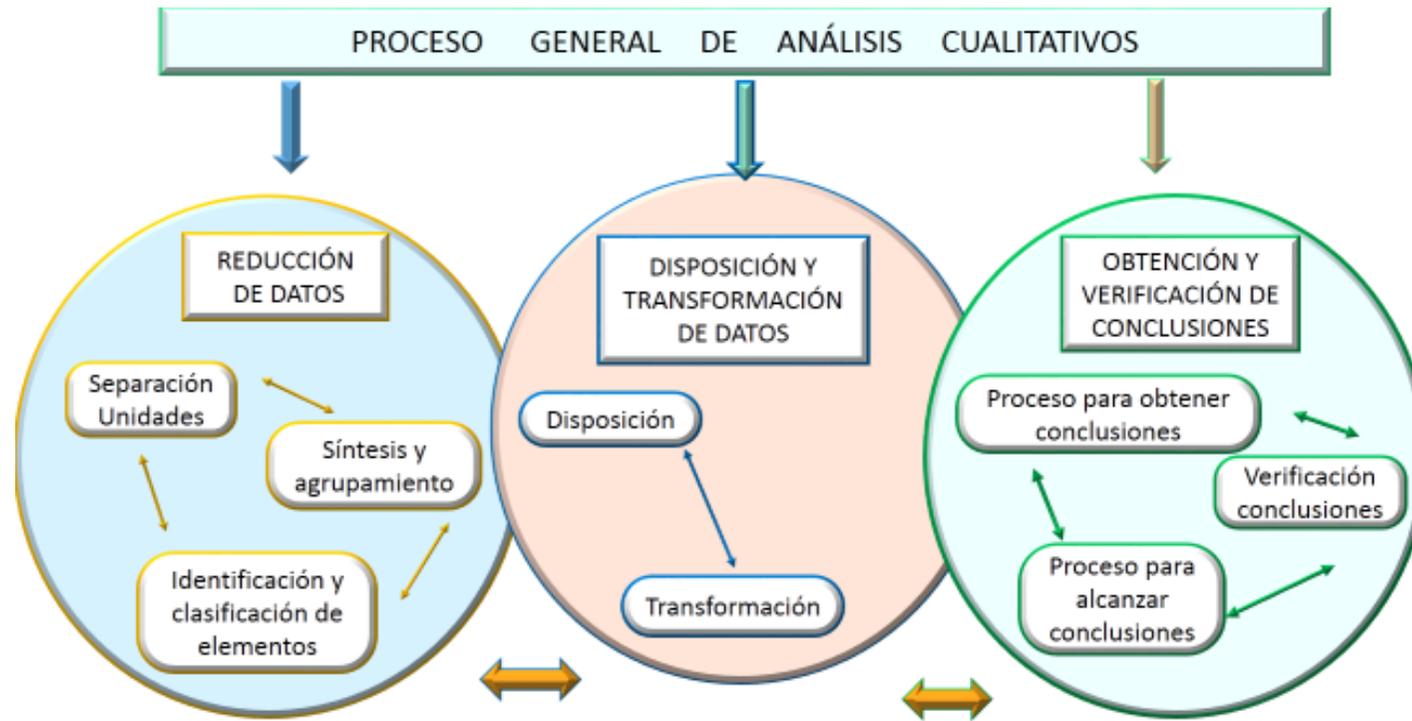


Figura 10: Proceso general para el análisis de datos cualitativos. Clemente Rodríguez, Lorenzo y Herrera (2005, p.139).

A continuación se presenta de manera detallada el proceso de análisis de los datos cuantitativos.

1. El proceso de reducción de datos se llevó a cabo en tres etapas: Separación de unidades de contenido, identificación y clasificación de elementos, síntesis y agrupamiento. Según lo planteado por Clemente Rodríguez, Lorenzo y Herrera (2005):

- Separación de unidades de contenido, que determina criterios de separación espacial, temporal, temática, gramatical, conversacional y social.
- Identificación y clasificación de elementos, que conlleva una categorización y una codificación.
- Síntesis y agrupamiento: agrupamiento físico, creación de metacategorías, obtención de estadísticos de agrupamiento y síntesis. (p. 140)

1.1. En la primera fase se procedió a la separación de unidades de contenido, según la temática.

1.2. Como siguiente fase, para la identificación y clasificación de elementos, se procedió a la categorización del contenido de manera deductiva. Según Clemente Rodríguez, Lorenzo y Herrera (2005), en la categorización deductiva las categorías están establecidas a priori, y es función del investigador adaptar cada unidad a una categoría ya existente (2005, p. 142).

Para esta tarea, se agruparon las categorías de modo que se cumplieran los requisitos básicos de exclusividad, exhaustividad y único principio clasificatorio para que los datos textuales se puedan transformar en datos susceptibles de medición y tratamiento cuantitativo (Ander-Egg, Cartwright, Kerlinger y Sánchez, citados por Clemente Rodríguez, Lorenzo y Herrera, 2005, p. 144).

Por último, se encuentra el proceso mixto, a través del cual el investigador tomaría como categorías de partida las existentes, formulando alguna más cuando este repertorio de

partida se muestre ineficaz, es decir, que no contenga dentro de su sistema de categorías ninguna capaz de cubrir alguna unidad de registro (2005, p. 142-143). Este último proceso se aplicó sobre todo para la pregunta abierta de la encuesta.

1.3. Una vez realizada la categorización, los elementos quedaron reducidos de “un número determinado de unidades a un solo concepto que las representa” (Clemente Rodríguez, Lorenzo y Herrera, 2005, p. 146). De esta manera se llevó a cabo el proceso de síntesis de la información.

2. La segunda etapa consistió en establecer un procedimiento de disposición y transformación de dichos datos, para facilitar su examen y comprensión, para el caso de esta investigación se optó la construcción de “matrices o tablas de doble entrada, en cuyas celdas se aloja una breve información verbal de acuerdo con los aspectos especificados por filas y columnas (Miles y Huberman, citados por Clemente Rodríguez, Lorenzo y Herrera, 2005, p. 146).

3. Finalmente, la tercera etapa, obtención de resultados y verificación de conclusiones (Clemente Rodríguez, Lorenzo y Herrera, 2005). En el caso de esta investigación las estadísticas se aplicaron únicamente a tres ítems de la entrevista por ser de respuesta cerrada.

Después de procesados los datos cualitativos y cuantitativos, se procedió a la triangulación cuanti-cuali de los datos obtenidos a través de la encuesta y de la entrevista. De manera que se pudieran “contrastar datos meramente frecuenciales (número de ocurrencias /incidencias) con categorías precepto-cognitivas previamente definidas” (Gaitán y Lozano, s.f., p. 605).

La triangulación de datos es una estrategia que permite evaluar la consistencia de los hallazgos contrastándolos, es decir, “comparando información obtenida con diferentes estrategias o proveniente de fuentes e informantes distintos” (Galeano, 2011, p. 21). En esta investigación se escogió una estrategia de triangulación que permite contrastar los datos provenientes de dos fuentes o informantes: graduados y empleadores, mediante la aplicación de dos técnicas: encuesta y entrevista. Este proceso se grafica en la figura 11.

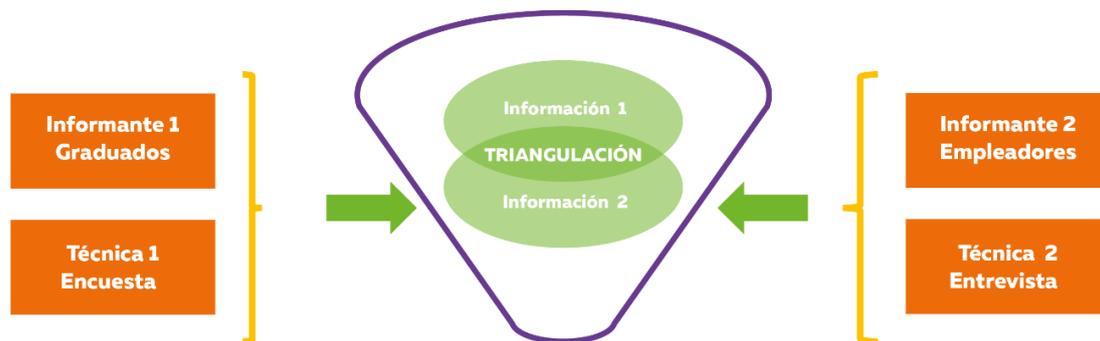


Figura 11. Triangulación de la información. Elaboración propia.

De acuerdo con Vasilachis et al. (2006), la estrategia de la triangulación se emplea para aumentar la confianza en la calidad de los datos recopilados ante las limitaciones que implica una sola fuente de datos, mirada, o método, para comprender un tema social. Los datos obtenidos mediante diferentes técnicas aumentan la confianza solo si contribuyen al mismo sentido. Según Fielding y Fielding, citados por estos mismos autores, “la esencia de la triangulación es la falibilidad de una sola medida como representación del fenómeno social [...]” (p. 93). En esta investigación se trata de contrastar las respuestas de los graduados con la de los empleadores para obtener dos puntos de vista sobre el mismo fenómeno, en la tabla 36 se muestran los cruces de los instrumentos.

Tabla 36

Triangulación de variables de instrumentos cuantitativos/cualitativos

Ítem N°	Ítems de la entrevista al empleador	Variables de encuesta a graduados
2	Calificación del desarrollo de las funciones del graduado	Desempeño laboral
3	Fortalezas en el desempeño laboral del graduado	
5	¿Está satisfecho con el desempeño del graduado?	
7	Requisitos de la Institución para contratar al graduado	Perfil Laboral

Ítem N°	Ítems de la entrevista al empleador	Variables de encuesta a graduados
8	Aspectos laborales que garantizan el buen desempeño del graduado	
9	Habilidades que han favorecido el ejercicio profesional del graduado	
10	¿Qué áreas del conocimiento (literaria, gramaticales o didácticas) considera que le permiten el desempeño laboral eficiente?	
11	Calificación de la formación profesional que recibió el graduado durante sus estudios en la Universidad	
6	Aspectos en los que debe mejorar el graduado	50. ¿Qué aspectos considera usted que se deben fortalecer en la enseñanza universitaria para preparar mejor a los graduados de Lengua y Literatura Hispánicas
13	Sugerencias para mejorar la formación profesional del graduado	

Nota: Elaboración propia.

El siguiente paso es la aplicación de estos procedimientos para el análisis de los datos. En el siguiente capítulo se presentan este proceso.

BLOQUE 4

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

“En el campo de la investigación
el azar no favorece más que
a los espíritus preparados.”
Louis Pasteur

El cuarto bloque contiene tres capítulos (8, 9 y 10), a través de los cuales se explican, de forma ordenada, objetiva y cuidadosa, los resultados obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos de recolección de información.

CAPÍTULO 8: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Este capítulo está orientado al análisis y discusión de los datos. Una vez que se construyó la matriz con los datos obtenidos en la encuesta, se procedió a depurarla para detectar problemas de información que pudieran alterar los resultados. En aras de realizar un análisis riguroso y científico de los datos, se utilizó el programa estadístico Statistical Package for the Social Sciences V 21, SPSS, (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales), que permite analizar “rápidamente grandes volúmenes de datos de las ciencias sociales obtenidos a partir de distintos métodos de investigación” (Méndez y Cuevas, s. f., p. 4).

A través de dicho programa se realizó un análisis descriptivo de la información, para lo cual se calcularon estadísticos como distribución de frecuencias absolutas de cada categoría, que consiste en una tabla donde se exhiben los distintos valores que componen la variable. Dicho análisis se expone en gráficos de sectores y de barra, elaborados con el programa Excel. Según Yuni y Urbano:

El análisis univariado posee una función clave en el proceso general de análisis e interpretación de la información: permite la evaluación preliminar de la calidad de los datos recolectados en el trabajo de campo, la selección de las variables más adecuadas para pasar a otros análisis de mayor complejidad y la caracterización descriptiva de las variables del estudio. (p. 143)

En primer lugar se presenta (apartados 8.1.1, 8.1.2, 8.1.3 y 8.1.4) un análisis descriptivo de cada una de las variables que componen el cuestionario para lograr una caracterización general con mayor profundidad de la población en estudio en cuanto a sus características generales, satisfacción laboral, desempeño laboral y perfil profesional, lo que conducirá a un análisis de los cruces de variables del cuestionario con variables de la entrevista.

8.1. Análisis y discusión cuantitativos

Primeramente se presentará el análisis de los resultados correspondientes la sección A de la encuesta, que recoge información general de la población graduada. Este bloque contiene 13 ítems, de los cuales se analizaron 12, se obvia la pregunta 9 por estar muy relacionada con el ítem 6. Los datos se analizaron de manera descriptiva, es decir, se ha hecho uso de frecuencias y porcentajes.

I²¹ 1: Distribución según sexo

La muestra estuvo compuesta por un 80% de mujeres, que corresponde a 91 de los encuestados, esto obedece a que la población graduada es mayoritariamente femenina, como se muestra en la tabla 37. En la figura 12 se observa que solo el 20% de los graduados son varones. Tradicionalmente, en el Departamento de Español de la Facultad de Educación e Idiomas, ha prevalecido la presencia femenina en la matrícula de la carrera de Lengua y Literatura Hispánicas.

Tabla 37

Distribución según sexo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Masculino	23	20.2	20.2	20.2
Femenino	91	79.8	79.8	100.0
Total	114	100.0	100.0	

²¹ I: Ítem

Nota: Elaboración propia

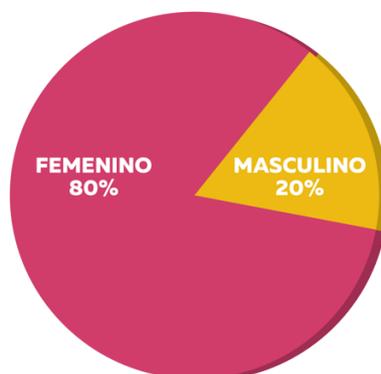


Figura 12. Graduados según género. Elaboración propia.

I.2. Año de graduación

La muestra estuvo compuesta por 114 graduados distribuidos de forma estratificada y a cada año de graduación le correspondió una cantidad proporcional, según el número de la población para cada estrato. Así, para el año 2009 se consultó a un 11% de la muestra general, para el 2010 un 18%, 2011 un 20% y al 2012 y 2013 un 22% y 29% respectivamente. El mayor número de graduados corresponde al 2013. En la tabla 38 y en la figura 13 se muestran estos resultados.

Tabla 38:

Año de graduación

Año de graduación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
2009	13	11.4	11.4	11.4
2010	20	17.5	17.5	28.9
2011	23	20.2	20.2	49.1
2012	25	21.9	21.9	71.1
2013	33	28.9	28.9	100.0
Total	114	100.0	100.0	

Nota: Elaboración propia

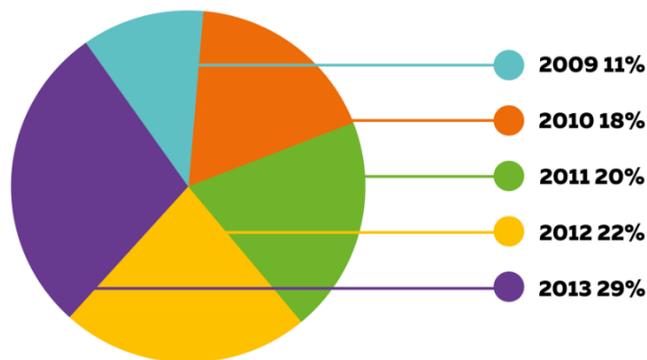


Figura 13. Año de graduación. Elaboración propia.

I. 3. Distribución según modalidad de estudio

Otra característica de la población en estudio es que mayoritariamente se han graduado en la modalidad sabatina²² (76%), lo que implica que la mayoría de ellos ejerce la docencia una vez que ingresan a la carrera, pues esta modalidad de estudios fue creada para dar oportunidad de profesionalizarse a los trabajadores, ya que les permite trabajar durante la semana y asistir a la universidad los sábados. En la tabla 39 y en la figura 14, se pueden ver estos datos.

Tabla 39:

Modalidad de estudios

Modalidad de estudio	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sabatino	87	76.3	76.3	76.3
Regular	27	23.7	23.7	100.0
Total	114	100.0	100.0	

Nota: Elaboración propia



Figura 14. Modalidad de estudio. Elaboración propia.

²². La descripción de esta modalidad se presenta en el apartado 2.3.3 de esta tesis.

I.4. Distribución según modalidad de graduación

En la tabla 40 y en la figura 15 se observa que la modalidad de graduación preferida es el seminario de graduación con 76%, o sea 87 graduados, mientras que solo una pequeña proporción, el 24%, elige monografía. Ambas modalidades implican la realización de una investigación acerca de un tema de interés relacionado con su área académica. Esto permite que el graduado adquiera habilidades investigativas, conocimientos específicos, habilidades para la escritura y la expresión oral, entre otras muy importantes para su currículum y su desempeño laboral. La modalidad examen de grado no fue seleccionada por los encuestados.

Tabla 40

Modalidad de graduación

Modalidad de graduación	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Seminario de Graduación	87	76.3	76.3	76.3
Monografía	27	23.7	23.7	100.0
Total	114	100.0	100.0	

Nota: Elaboración propia

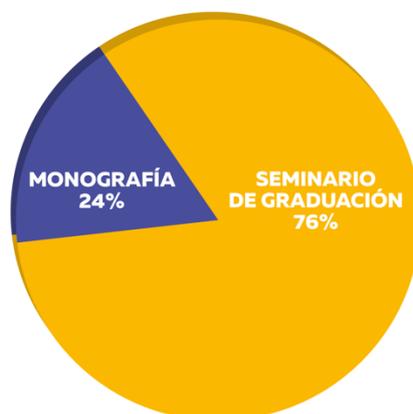


Figura 15. Modalidad de graduación. Elaboración propia.

I.5: Cuenta con empleo formal

De la totalidad de la muestra encuestada, el porcentaje más alto que corresponde al 94% (es decir, 107) cuenta con algún tipo de empleo, mientras que solo una mínima proporción del 6% se encuentra en el desempleo, un porcentaje relativamente bajo si consideramos la alta tasa de desempleo en Nicaragua, que según el Servicio Europeo de

Acción Exterior (s.f.) en 2010 era de 2,4 millones, con una tasa de desempleo del 12,7 %. Lo anterior demuestra que existe demanda de profesionales en el sector educación. Esto también es un indicador de que los graduados de la UNAN-Managua cuentan con un prestigio por su formación profesional y que los empleadores confían en la calidad de quienes estudian en esta alma máter. Los resultados se presentan en la tabla 41 y en la figura 16.

Tabla 41

Cuenta con empleo formal

Cuenta con empleo formal	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Sí	109	95.6	95.6	95.6
No	5	4.4	4.4	100.0
Total	114	100.0	100.0	

Nota: Elaboración propia.

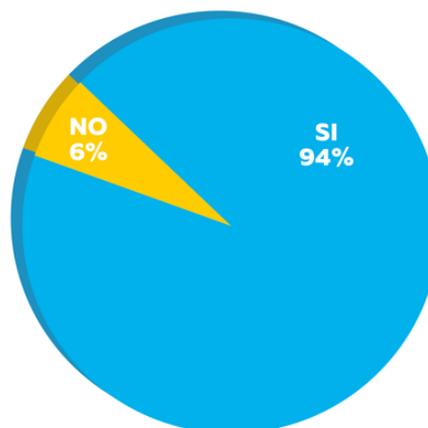


Figura 16. Cuenta con empleo formal. Elaboración propia.

I.6. Distribución según antigüedad en la institución

Según los datos de la tabla 42 y de la figura 17, el 47% (54) de la población encuestada están en un rango de entre 0 y 5 años de antigüedad en la institución donde trabajan, lo que significa que consiguieron empleo después de haberse graduado o en los últimos años de estudio, pues la encuesta se realizó 2.5 años después de la graduación de la última cohorte (2013). El porcentaje restante, 49% tienen mayor antigüedad, esto es 55

encuestados, lo que implica que estaban trabajando cuando empezaron a estudiar la carrera.

Tabla 42

Antigüedad en la institución

Antigüedad en la institución	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
0-5	44	38.6	38.6	38.6
6-10	27	23.7	23.7	62.3
11-15	18	15.8	15.8	78.1
Válidos 16-20	5	4.4	4.4	82.5
Más de 21	15	13.2	13.2	95.6
No trabaja	5	4.4	4.4	100.0
Total	114	100.0	100.0	

Nota: Elaboración propia

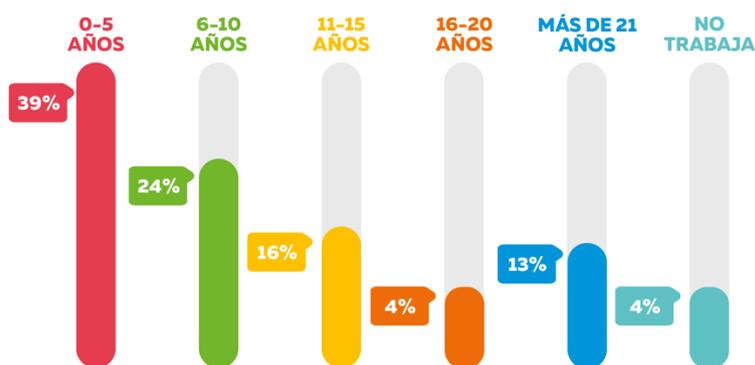


Figura 17. Antigüedad en el cargo. Elaboración propia.

I. 7: Distribución según cargo o puesto que desempeña

En la tabla 43 se presentan los resultados de la encuesta, los cuales revelan que una gran proporción correspondiente al 55% de la muestra en estudio se desempeña como docentes de secundaria; en segundo lugar, un 18% ejerce la docencia en primaria, un 5% trabaja en educación superior, un 10% imparten clases en dos niveles de educación a la vez (educación primaria y secundaria, educación superior y secundaria), 1% trabaja como corrector de estilo y 1% secretaria de departamento de capacitación en educación técnica. Solo un 6% se desempeña en puestos no relacionados con el perfil de egreso

(asesor pedagógico²³, dependiente y cajero). Una porción muy reducida está en el desempleo 4%.

La ubicación laboral de la población graduada indica que la proporción más alta se desempeña en el área profesional para la cual fue preparada, según el perfil de egreso de la carrera de Lengua y Literatura Hispánicas: Profesor de Español (Lengua y Literatura) de educación media en Institutos, Centros Técnicos, Escuelas Normales y Centros de Capacitación Profesional y Corrector de estilo, en estos puestos se encuentra un 93% de los encuestados. El ejercicio de la docencia en instituciones de educación superior rebasa las expectativas de su perfil profesional. En la figura 18 se presenta un resumen de estos resultados.

Tabla 43

Cargo que desempeña

Cargo que desempeña	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Asesor pedagógico	1	.9	.9	.9
Cajera	1	.9	.9	1.8
Corrector de estilo	1	.9	.9	2.6
Dependiente de tienda	1	.9	.9	3.5
Director	1	.9	.9	4.4
Docente Ed. Superior	6	5.3	5.3	9.6
Docente Ed. Superior y Secundaria	4	3.5	3.5	13.2
Docente Ed. Técnica	1	.9	.9	14.0
Docente de Primaria	21	18.4	18.4	32.5
Docente Primaria y Secundaria	6	5.3	5.3	37.7
Docente Secundaria	63	55.3	55.3	93.0
Ninguno	5	4.4	4.4	97.4
Secretaria departamento capacitación	1	.9	.9	98.2
Subdirectora	2	1.8	1.8	100.0
Total	114	100.0	100.0	

Nota: Elaboración propia

²³ Promotor de ventas en una librería

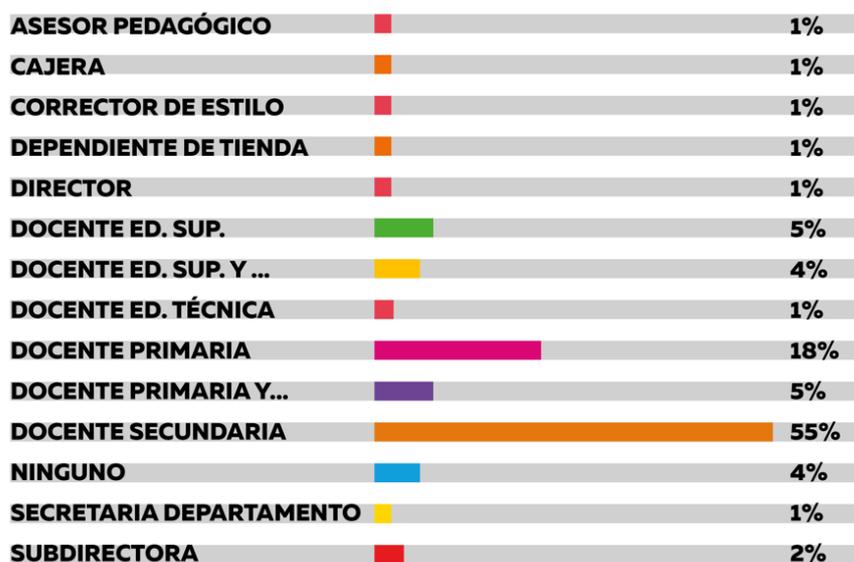


Figura 18. Cargo que desempeña. Elaboración propia.

I.8. Distribución según rubro de la empresa

Una gran proporción que representa el 92% de la población en estudio, trabaja en instituciones dedicadas a la educación en sus diversos niveles, 4% está en desempleo, 3% trabaja en instituciones dedicadas a actividades no relacionadas con la educación y un 1% es corrector de estilo. Esto sugiere que existe demanda de profesionales en el sector educación, específicamente en el área de Lengua y Literatura, como se muestra en la tabla 44 y en la figura 19.

Tabla 44

La institución se dedica a

La institución se dedica a	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Educación	103	90.4	90.4	90.4
Educación Técnica	2	1.8	1.8	92.1
Librería	1	.9	.9	93.0
Negocio de artesanía	1	.9	.9	93.9
Ninguno	5	4.4	4.4	98.2
Publicación de textos	1	.9	.9	99.1
Servicios	1	.9	.9	100.0
Total	114	100.0	100.0	

Nota: Elaboración propia

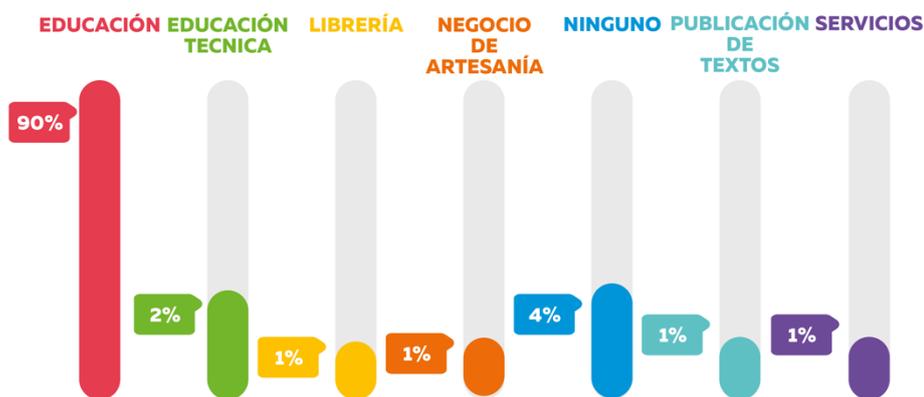


Figura 19. Rubro de la empresa. Elaboración propia.

I.10: Distribución según tipo de contrato

Lo anterior se confirma con los datos que proporciona la tabla 45 y la figura 20, ya que el 87% de la población encuestada cuenta con contrato permanente, lo que sugiere cierta estabilidad laboral de la población en estudio. Solo 7% tienen contrato temporal y 2% otro tipo de contrato.

Tabla 45

Tipo de contratación

Tipo de contratación	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Permanente	99	86.8	86.8	86.8
Temporal	8	7.0	7.0	93.9
Otro	2	1.8	1.8	95.6
Ninguno	5	4.4	4.4	100.0
Total	114	100.0	100.0	

Nota: Elaboración propia

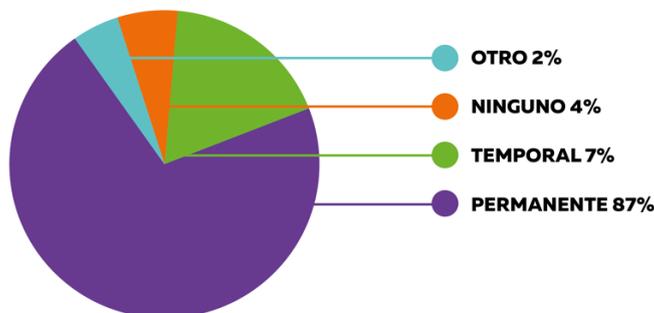


Figura 20. Tipo de contrato. Elaboración propia.

I. 11. Jornada laboral

El 65% de la población encuestada cuenta con un trabajo de tiempo completo, mientras que el 29% con trabajo de medio tiempo, un 2 % tiene otro tipo de jornada laboral, como se observa en la tabla 46 y en la figura 21. La contratación permanente y una jornada laboral de tiempo completo son aspectos relevantes para la satisfacción y el desempeño laboral, motivan al trabajador a realizar su trabajo de manera eficiente y eficaz para mantener esos estatus laborales. Estos resultados revelan que la población graduada del Departamento de Español, en el periodo en estudio, adquirió lo suficientes conocimientos y habilidades que les permiten lograr una estabilidad laboral y en condiciones ventajosas.

Tabla 46

Jornada Laboral

Jornada Laboral	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Tiempo completo	74	64.9	64.9	64.9
Medio tiempo	33	28.9	28.9	93.9
Otro	2	1.8	1.8	95.6
Ninguno	5	4.4	4.4	100.0
Total	114	100.0	100.0	

Nota: Elaboración propia

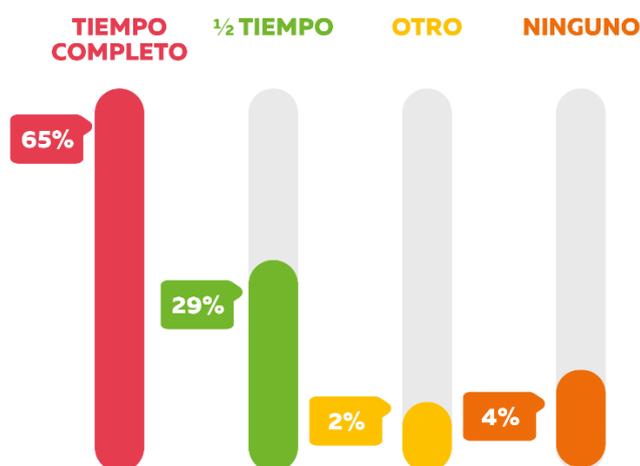


Figura 21. Jornada Laboral. Elaboración propia.

I. 12. Tiene otro empleo a la vez

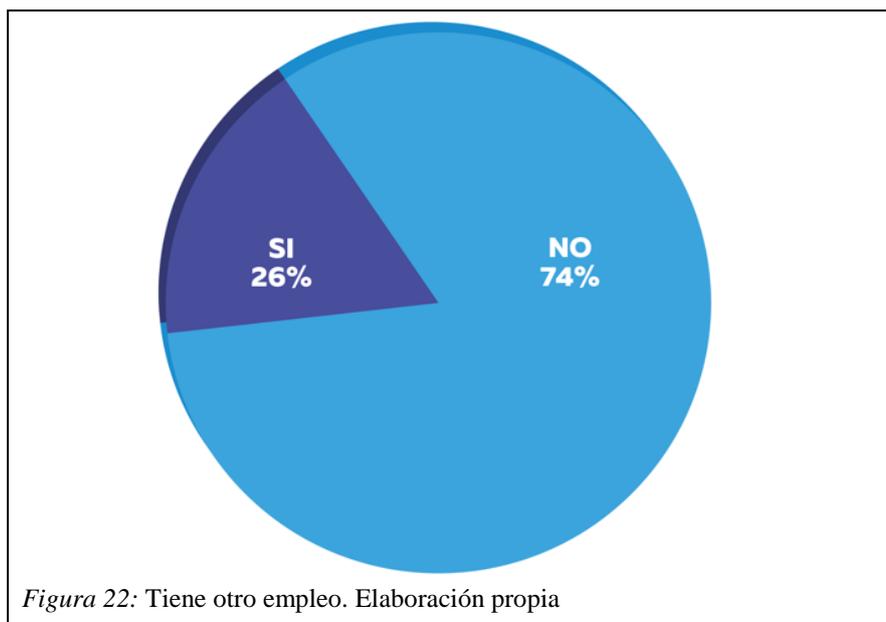
Según los datos de la figura 22, solo 26% de la población encuestada cuenta con más de un empleo, mientras que el 74% solo con uno. Poseer dos empleos implica un doble salario, lo que permite mejores nivel y calidad de vida, esto es un privilegio del que goza una pequeña proporción de la población en estudio. En la tabla 47 se presentan la frecuencia y el porcentaje.

Tabla 47

Tiene otro empleo

Tiene otro empleo	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Si	30	26.3	26.3	26.3
No	84	73.7	73.7	100.0
Total	114	100.0	100.0	

. Nota: Elaboración propia,.



I.13: Tipo de Institución

El porcentaje más alto correspondiente al 61% de la población en estudio, trabaja en el sector estatal, el 23% en el sector privado y 11% en ambas, o sea que cuentan con doble empleo. Las instituciones estatales brindan mayor estabilidad laboral que las privadas, esto hace suponer que la mayor proporción de la población en estudio goza de estabilidad

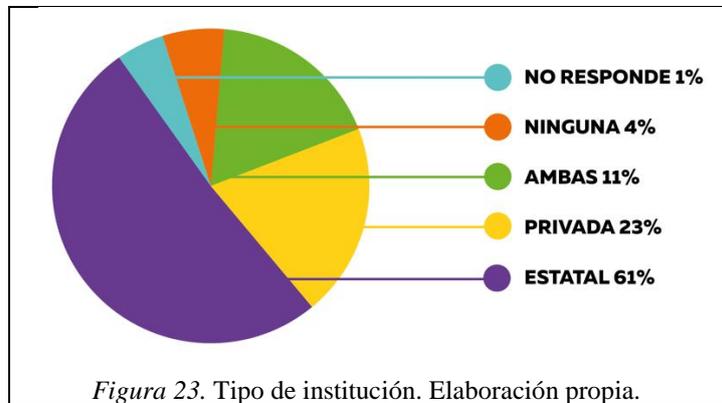
laboral, beneficio muy importante para el desarrollo personal y familiar. En la tabla 48 y la figura 23 se presenta un resumen de estos datos.

Tabla 48

Tipo de institución

Tipo de institución	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Privada	26	22.8	22.8	22.8
Estatal	69	60.5	60.5	83.3
Ambas	13	11.4	11.4	94.7
Ninguna	5	4.4	4.4	99.1
No responde	1	.9	.9	100.0
Total	114	100.0	100.0	

Nota: Elaboración propia



Hasta aquí se han descrito las características generales de la población encuestada de la carrera de Lengua y Literatura Hispánicas del Departamento de Español de la UNAN-Managua. Esta descripción permite concluir que un alto porcentaje de los graduados cuenta con un empleo que consiguió poco tiempo de egresar o ya contaban con uno mientras estudiaban, que están trabajando en su área profesional, cuentan estabilidad laboral (esto, según el tipo de contrato, la jornada laboral y el tipo de institución donde trabajan). A continuación se presenta el análisis descriptivo de la satisfacción laboral de la muestra en estudio.

8.2. Análisis descriptivo de la satisfacción laboral de los encuestados

Este acápite revela los resultados de la sección B del cuestionario, que indaga sobre la satisfacción laboral de los graduados y fue medida a través de 16 ítems de la encuesta

(14-29). Mediante la descripción de los datos obtenidos se pretende responder a la pregunta de investigación: *¿Qué nivel de satisfacción laboral presentan los graduados de la carrera de Lengua y Literatura Hispánicas de la Facultad de Educación e Idiomas de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua?*, para dar salida al primer objetivo específico *“Describir el nivel de satisfacción laboral de los graduados de la carrera de Lengua y Literatura Hispánicas de la Facultad de Educación e Idiomas de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua”*.

I. 14. La remuneración que recibo está de acuerdo con el trabajo que realizo

Según lo que se observa en la tabla 49 de frecuencias, la mayoría de la población graduada manifiesta estar entre satisfecho y poco satisfecho con el salario que reciben, con un 34% y 33% (38 y 37) respectivamente, 18% está muy satisfecho y solo un 7% se encuentra nada satisfecho. El porcentaje de satisfacción expresado a favor es bastante bajo, si tomamos como referencia que la población encuestada poseen una antigüedad laboral mayor a 6 años, 23%, cuenta con más de un empleo, 6% trabaja en educación secundaria, elementos que se supone propician un mejor salario. En la figura 24 se grafican estos datos.

Tabla 49

La remuneración que recibo está de acuerdo con el trabajo realizado

La remuneración que recibo está de acuerdo con el trabajo realizado	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Nada satisfecho	8	7.0	7.0	7.0
Poco satisfecho	37	32.5	32.5	39.5
No aplica	8	7.0	7.0	46.5
Satisfecho	39	34.2	34.2	80.7
Muy satisfecho	21	18.4	18.4	99.1
No responde	1	.9	.9	100.0
Total	114	100.0	100.0	

Nota: Elaboración propia

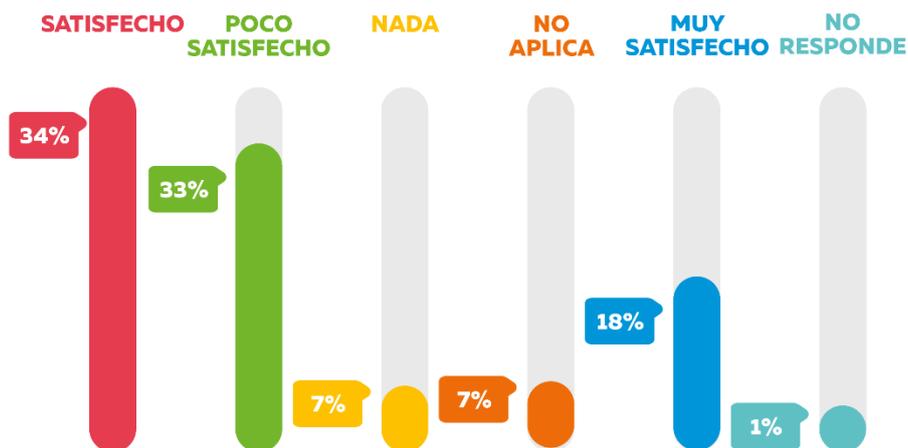


Figura 24. La remuneración que recibo está de acuerdo con el trabajo que realizo. Elaboración propia.

I. 15. Tengo posibilidad para decidir autónomamente aspectos relativos a mi trabajo

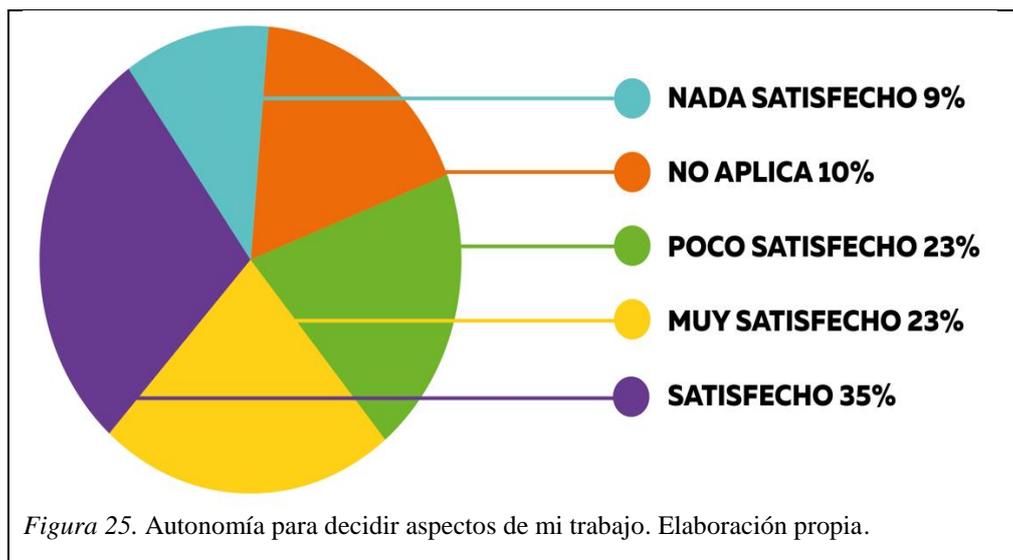
La autonomía en la toma de decisiones es muy importante para la realización del trabajo, en este aspecto, la gran mayoría de la población encuestada se encuentra satisfecha y muy satisfecha. En porcentaje esto representa 35% y 23% respectivamente. Un 23% también expresa estar poco satisfecho. Muy pocos, solo un 8%, se encuentran nada satisfechos. La autonomía en la toma de decisiones de la población graduada indica que sus empleadores confían en que pueden realizar su trabajo eficientemente de forma autónoma, que las decisiones que puedan tomar siempre llevarán a la mejora de los procesos de la institución para la que trabajan. En la tabla 50 y en la figura 25 se observan el resumen de estos resultados.

Tabla 50

Tengo posibilidad para decidir autónomamente aspectos relativos a mi trabajo

Tengo posibilidad para decidir autónomamente aspectos relativos a mi trabajo	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Nada satisfecho	10	8.8	8.8	8.8
Poco satisfecho	26	22.8	22.8	31.6
No aplica	12	10.5	10.5	42.1
Satisfecho	40	35.1	35.1	77.2
Muy satisfecho	26	22.8	22.8	100.0
Total	114	100.0	100.0	

Nota: Elaboración propia.



I. 16. Tengo oportunidades para mi desarrollo profesional

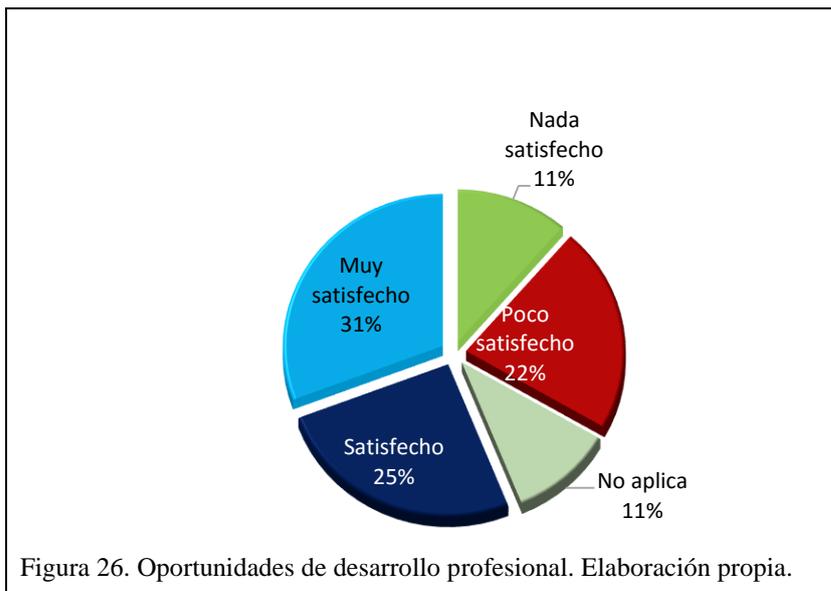
El desarrollo o crecimiento profesional es un incentivo de gran relevancia que contribuye a la satisfacción laboral, y que a su vez va a repercutir de forma positiva en la institución donde se desempeña el personal. En este aspecto, la mayoría de la población encuestada opina que está muy satisfecho y satisfecho, con 31% y 25% respectivamente, lo que significa un 56% del total. En tercer lugar se aprecia que un 22% está poco satisfecho y solo 11% está nada satisfecho, como se presenta en la tabla 51 y en la figura 26.

Tabla 51

Tengo oportunidades para mi desarrollo profesional

<i>Tengo oportunidades para mi desarrollo profesional</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
<i>Nada satisfecho</i>	13	11.4	11.4	11.4
<i>Poco satisfecho</i>	25	21.9	21.9	33.3
<i>No aplica</i>	12	10.5	10.5	43.9
<i>Satisfecho</i>	29	25.4	25.4	69.3
<i>Muy satisfecho</i>	35	30.7	30.7	100.0
<i>Total</i>	114	100.0	100.0	

Nota: Elaboración propia..



I. 17: Tengo oportunidades de promoción

Otro aspecto muy importante para la satisfacción laboral es la oportunidad de promoción como incentivo al buen desempeño laboral. En la tabla 52 se muestra la opinión de la población en estudio, en este aspecto está dividida de manera casi uniforme, con 27% poco satisfecho, 24%, satisfecho, 23% muy satisfecho y 21% nada satisfecho. La opinión favorable (muy satisfecha y satisfecha) suma un 47% y la opinión desfavorable 48%, según se aprecia en la figura 27. Esto puede estar relacionado al tamaño y estructura organizacional de las instituciones de educación donde se desempeña la población en estudio y no a las capacidades y habilidades de la población encuestada.

Tabla 52

Tengo oportunidades de promoción

Tengo oportunidades de promoción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada satisfecho	24	21.1	21.1	21.1
Poco satisfecho	31	27.2	27.2	48.2
No aplica	6	5.3	5.3	53.5
Satisfecho	27	23.7	23.7	77.2
Muy satisfecho	26	22.8	22.8	100.0
Total	114	100.0	100.0	

Nota: Elaboración propia.

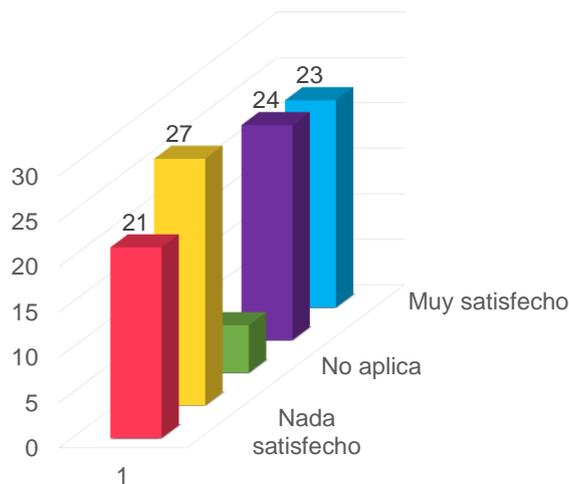


Figura 26. Oportunidades de promoción. Elaboración propia.

I. 18: Me identifico con el cargo/puesto que desempeño

La identificación con el puesto de trabajo es significativa, no solo para el desempeño laboral, sino también para la satisfacción personal del individuo. Según la figura 28, la población graduada en su mayoría se identifica con el cargo/puesto que desempeña, con una opinión favorable (muy satisfecho y satisfecho) de 69% y 20%, respectivamente. Solo una minoría del 2% expresa estar nada satisfecho y un 5% poco satisfecho, para un total de 7% de opinión desfavorable. El 4% restante no aplica por encontrarse en el desempleo.

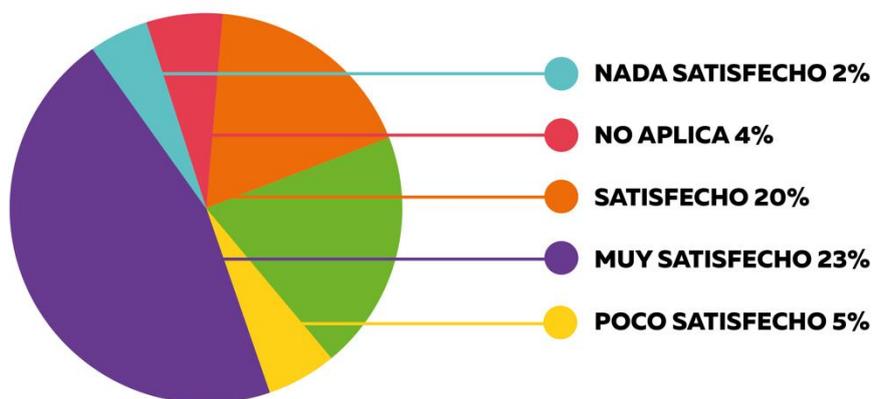


Figura 27. Identificación con el cargo/puesto que desempeño. Elaboración propia.

I. 19: Grado de satisfacción por mi participación en la toma de decisiones

La participación en la toma de decisiones es importante para el trabajador porque estas afectan su desempeño profesional e inciden en su satisfacción laboral, puesto que no recibe imposiciones arbitrarias que podrían perjudicar, no solo aspectos laborales sino también personales y familiares. Según los datos la figura 29, un 40% de la población encuestada expresa estar muy satisfecha y un 29% satisfecha en su participación en la toma de decisiones, mientras que un 7% se encuentra nada satisfecha y 14% poco satisfecha. El restante 10% respondieron que no aplica, este porcentaje corresponde a los desempleados o a aquellos que ocupan puestos en los que no tienen ninguna participación en la toma de decisiones.

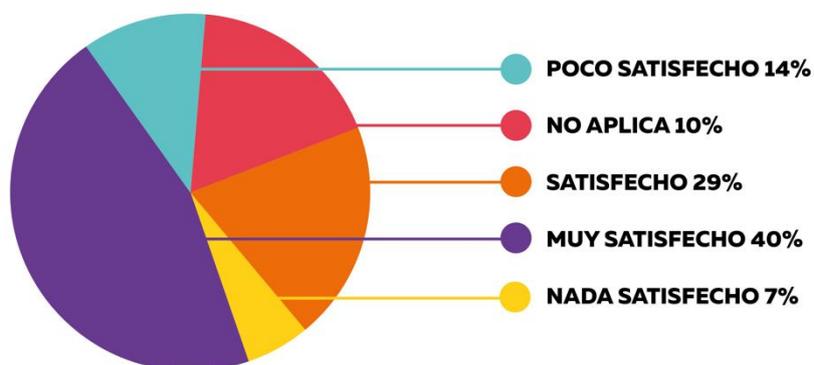


Figura 28. Satisfacción por participación en la toma de decisiones.
Elaboración propia.

I. 20: La carga de trabajo es justa

Una carga de trabajo adecuada repercute en la calidad del trabajo realizado así como en el bienestar físico y mental del trabajador, aspecto muy relevante para un docente. En este sentido, al consultar a la población en estudio acerca de su grado de satisfacción sobre la carga de trabajo, un 39% y un 30% expresa sentirse satisfecha y muy satisfecha, respectivamente, un 14% y 6% se siente poco satisfecho y nada satisfecho respectivamente, un 9% no aplica y 2% no responde. Estos datos se resumen en la figura 30.

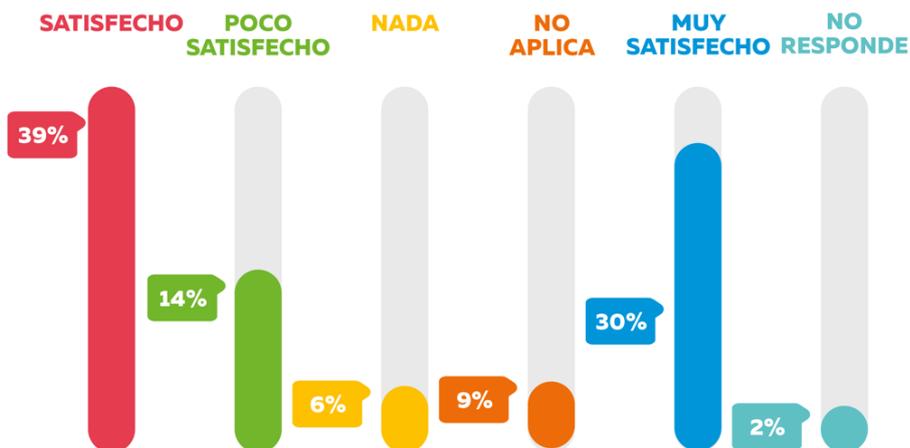


Figura 29. Carga de trabajo. Elaboración propia.

I. 21: Grado de satisfacción por la autonomía con que ejerzo mi trabajo

La autonomía en la realización del trabajo permite la libertad y creatividad en las actividades desarrolladas, además de la realización personal y profesional de trabajador. Según la figura 31, la opinión favorable suma un 66% de la población encuestada, que se considera muy satisfecha (33%) y satisfecha (33%) por la autonomía con que ejerce su trabajo, la opinión desfavorable suma 29% con un 21% poco satisfecho y 8% nada satisfecho. Solo 5% respondieron que no aplica.

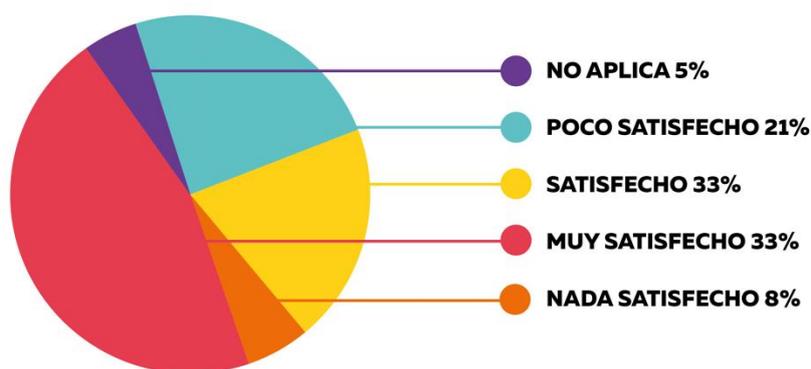


Figura 30. Autonomía en el ejercicio del trabajo. Elaboración propia.

I. 22: Grado de satisfacción con la limpieza, higiene y salubridad del lugar de trabajo

Las condiciones de higiene influyen en el estado de salud y emocional de la persona, pues si estas no son favorables podrían desencadenar problemas que incidirían en el desempeño y satisfacción laboral de quien las padece. Ante la pregunta sobre la limpieza, higiene y salubridad del lugar de trabajo, la opinión de los encuestados se distribuye de la siguiente forma: 29% muy satisfecho, 28% satisfecho, 20 % poco satisfecho, 15 nada satisfecho y un 8% responde que no aplica, la figura 32 muestra claramente estos resultados.

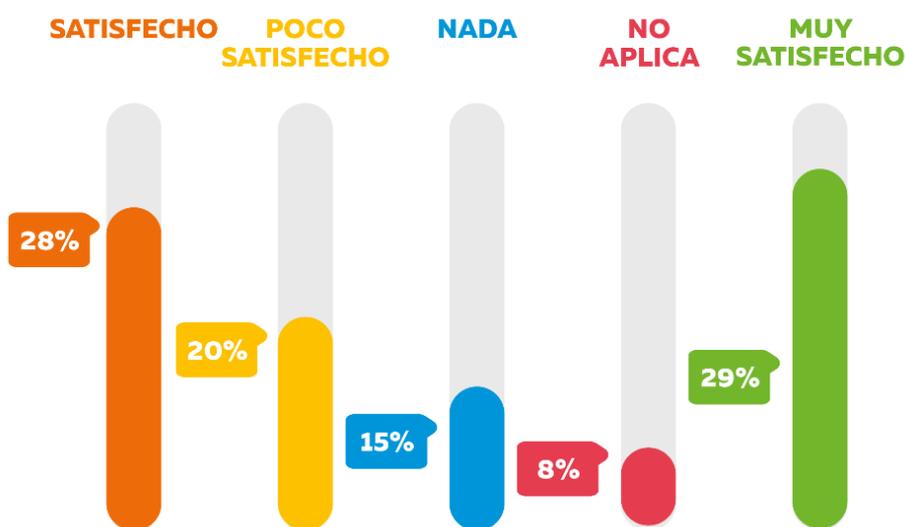


Figura 31. Limpieza, higiene y salubridad en el área de trabajo. Elaboración propia.

I.23: Grado de satisfacción con las condiciones físicas en las cuales desarrollo mi trabajo

Las condiciones físicas donde se desarrolla el trabajo son significativas para la efectividad del mismo. Respecto a la satisfacción con las condiciones físicas en las que desarrollan su trabajo, un 52% de la población en estudio se siente satisfecha, un 18% muy satisfecha, un 13% y 11% poco satisfecho y nada satisfecho respectivamente, 6% respondió que no aplica. En la figura 33 se muestra un resumen de estos datos.



Figura 32. Condiciones físicas en el área de trabajo. Elaboración propia.

I. 24: Grado de satisfacción con las autoridades inmediatas

Las autoridades inmediatas son el eje fundamental a través del cual se logra mantener motivadas a las personas empleadas lo que conduce a obtener beneficios, no solo para la institución, sino también para el personal. Según se aprecia en la figura 34, la muestra encuestada se siente satisfecha y muy satisfecha con sus autoridades inmediatas, con un porcentaje del 45% y 16% de respuestas favorables, respectivamente. También es alto el porcentaje que manifiesta sentirse insatisfecho, un 34% de la población consultada. Un 5% responde que no aplica.



Figura 33. Satisfacción con las autoridades inmediatas. Elaboración propia.

I. 25: Grado de satisfacción con el apoyo administrativo que recibo

Respecto al apoyo administrativo, un 44% de la población encuestada manifiesta estar satisfecha, el 30% poco satisfecha, 16% muy satisfecha, un 5% nada satisfecha y otro

5% no aplica, según se aprecia en la figura 35. La opinión favorable suma 60%, porcentaje bastante alto, lo que indica que la población encuestada no está desatendida en la solución de problemas ni al momento de dar respuesta a las dificultades que se puedan presentar en su área de trabajo.

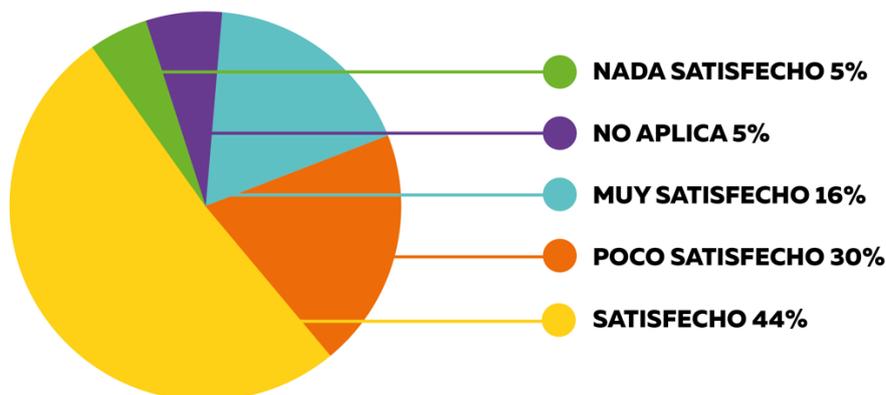


Figura 34. Satisfacción con el apoyo administrativo que recibo. Elaboración propia.

I. 26: Grado de satisfacción con las relaciones humanas entre compañeros

El factor humano es esencial no solo para el desempeño profesional sino también para la salud mental. En este sentido, el ambiente de trabajo de la población encuestada es positivo. Según la figura 36, la opinión es favorable respecto a las relaciones humanas entre compañeros, el 59% y 27% de la población encuestada manifiesta sentirse satisfecha y muy satisfecha respectivamente. La opinión desfavorable es mínima 7% poco satisfecho y 3% nada satisfecho.

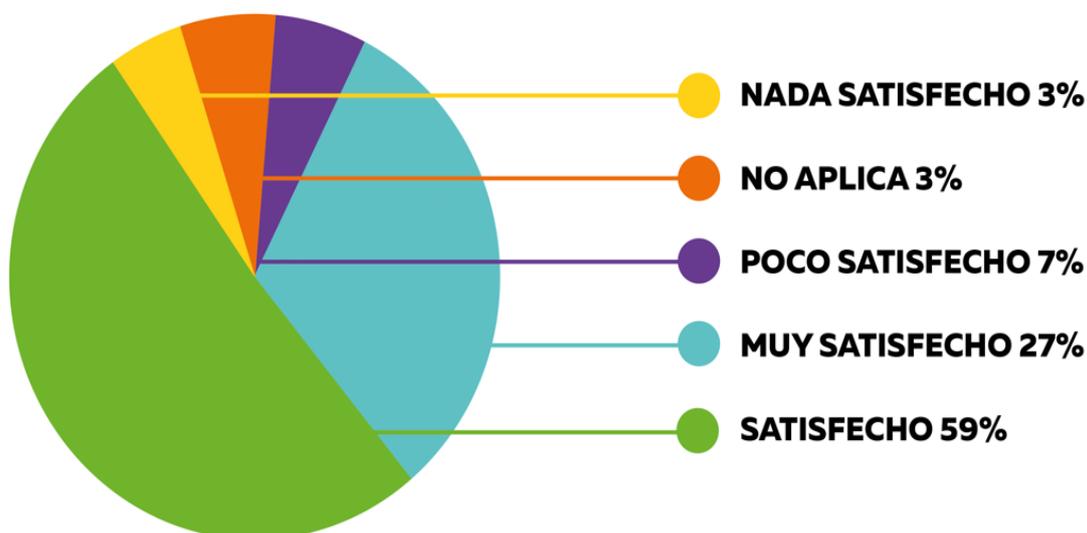


Figura 35. Satisfacción con las relaciones humanas entre compañeros. Elaboración propia.

I. 27: Grado de satisfacción con la comunicación entre el grupo de compañeros

La comunicación efectiva entre un grupo es fundamental para las relaciones personales y para conducir el logro de los objetivos institucionales y personales. Como se puede observar en la figura 37, la opinión de la muestra encuestada es favorable respecto a la comunicación entre compañeros, con un 60% y 35% de satisfecho y muy satisfecho, respectivamente. Solo un 7% y 4% se sienten poco satisfecho y nada satisfecho.

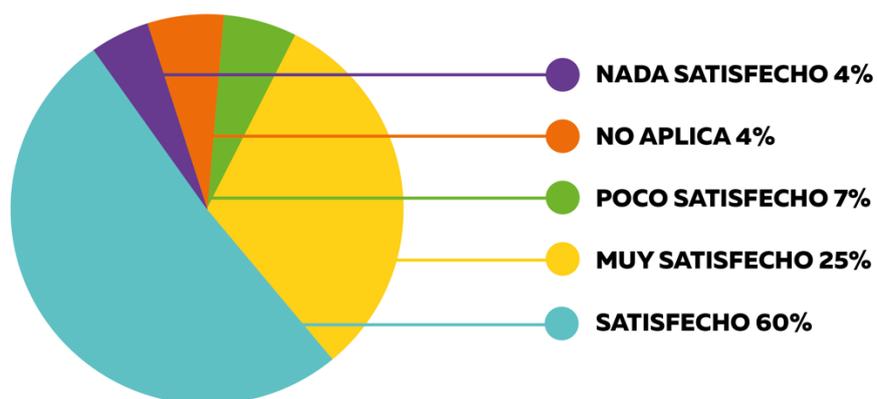


Figura 36. Satisfacción por la comunicación entre compañeros. Elaboración propia.

I. 28: Grado de disponibilidad de recursos tecnológicos que brinda la empresa para realizar mi trabajo

Con el avance de la tecnología, el empleo de estas en el área laboral es fundamental porque contribuye en gran manera a desarrollar de forma efectiva las funciones asignadas al personal, en este sentido, la población encuestada, en su mayoría, considera que la disponibilidad de recursos tecnológicos no es suficiente. Como se puede observar en la figura 38, la disposición de recursos tecnológicos para la realización del trabajo, tiene una opinión desfavorable de 46% (nada satisfecho 24% y poco satisfecho 22%), y una opinión favorable de 41% (30% satisfecho y 11% muy satisfecho). Aunque la población encuestada no está totalmente satisfecha con el apoyo en recursos tecnológico, esto no constituye un obstáculo para la realización del trabajo, si consideramos que los demás ítems tiene una opinión favorable, lo que implica que ante la carencia de apoyo en esta área, quienes cuentan con un empleo resuelven con otros medios.

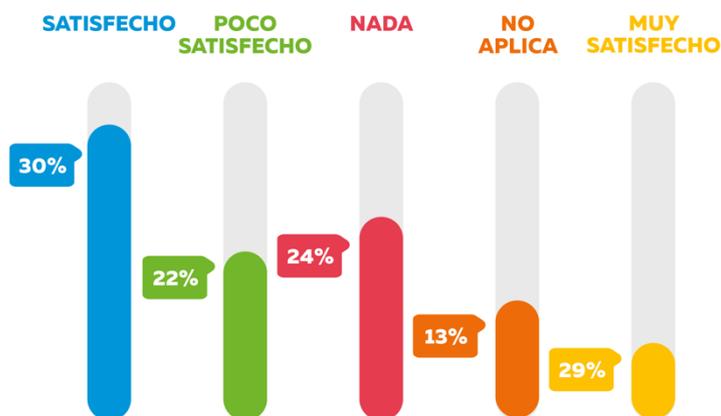


Figura 37. Disponibilidad de recursos tecnológicos. Elaboración propia

I.29: La institución me garantiza estabilidad laboral

La estabilidad laboral es de suma importancia porque no solo garantiza el puesto de trabajo sino que también el salario permanente, lo que conlleva a una mayor motivación del empleado, que a su vez repercute en su desarrollo personal, familiar y profesional. Como se puede ver en la figura 39, una cantidad significativa de la población encuestada tiene estabilidad laboral (80%), solo un 14% tienen una opinión desfavorable al respecto y un 6% que no aplica.

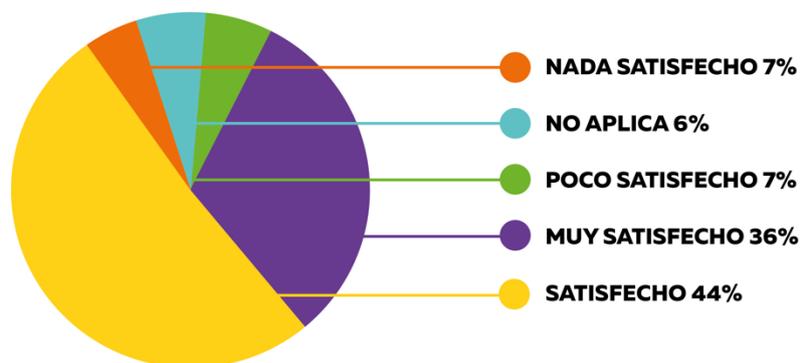


Figura 38. La institución me garantiza estabilidad laboral. Elaboración propia.

Según el análisis descriptivo de la dimensión satisfacción laboral de los 15 ítems con que se valoró solo tres tienen una valoración desfavorable, mientras que los 12 restantes fueron valorados positivamente, sin embargo, dos con valoración desfavorables son fundamentales para el individuo: Remuneración y oportunidades de promoción. Esto no está relacionado con la profesión, pues en Nicaragua la tasa salarial es baja en todos los sectores laborales. Puede verse que la satisfacción laboral no está relacionada únicamente con el factor salarial, pues como afirma Yáñez (2012), la satisfacción es proporcionada no solo por beneficios monetarios sino también por otras fuentes no pecuniarias: entornos saludables, autonomía personal, puestos de mayor responsabilidad, experiencia adquirida en el trabajo.

8.3. Análisis descriptivo del desempeño laboral de los encuestados

En el bloque C de la encuesta se consultó a los graduados sobre su desempeño laboral, fue abordado mediante 9 ítems (30-38), con estos datos se pretende dar respuesta a la segunda pregunta de investigación: *¿Cómo valoran los graduados su desempeño laboral?*, con lo que se dará salida al segundo Objetivo Específico *Describir cómo valoran los graduados su desempeño laboral*.

P. 30: Selecciono, elaboro y utilizo materiales didácticos pertinentes con el contexto social y político de los estudiantes

Una selección adecuada de los materiales didácticos conlleva a un eficiente proceso de aprendizaje por parte del discente. Según se aprecia en la figura 40, el 89% de los

encuestados manifiestan estar de acuerdo y muy de acuerdo en que seleccionan, elaboran y utilizan materiales didácticos pertinentes con el contexto social y político de los estudiantes, un porcentaje bastante alto. Solo un 1% está en desacuerdo y el 10% no aplica, este último porcentaje corresponde a los encuestados que no trabajan directamente en la docencia o están desempleados.

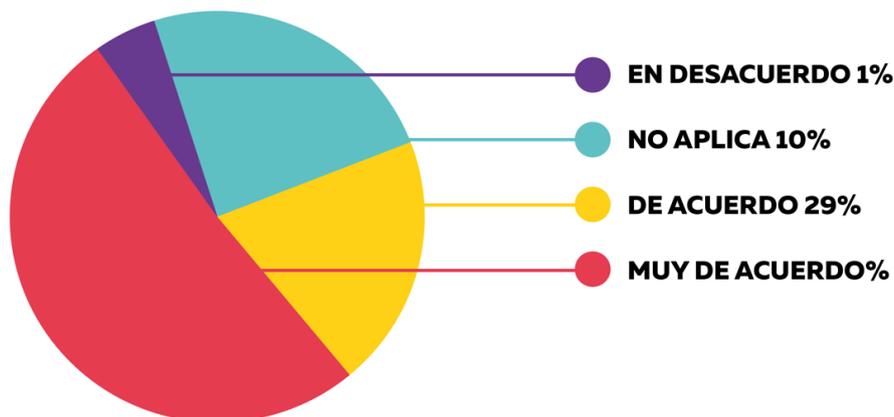


Figura 39. Pertinencia de los materiales didácticos que selecciono. Elaboración propia.

I. 31: Los materiales didácticos que selecciono y elaboro favorecen los procesos de enseñanza-aprendizaje

Los materiales didácticos son fundamentales en el proceso de enseñanza-aprendizaje, pues en la medida en que el discente se identifique con ellos y logre su apropiación, se facilitará su comprensión y aprehensión. Los resultados ante la pregunta sobre si los materiales didácticos que seleccionan y elaboran los encuestados favorecen los procesos de enseñanza-aprendizaje, son exactamente igual que la pregunta anterior: 89% están de acuerdo, un 1% en desacuerdo y un 10% no aplica, lo que se puede ver en la figura 41.

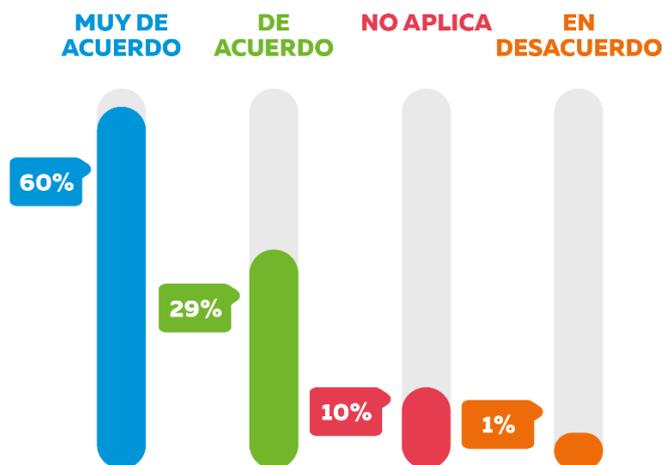


Figura 40. Los materiales seleccionados favorecen el proceso de enseñanza aprendizaje. Elaboración propia.

I. 32: Estoy pendiente del progreso y rendimiento académico de los discentes

Una de las funciones del docente es dar seguimiento al rendimiento académico del estudiantado a su cargo, para garantizar un óptimo rendimiento académico. En la figura 42 se puede ver que el 68% de los encuestados están muy de acuerdo en que están pendientes del progreso y rendimiento académico de sus discentes, 21% está de acuerdo, 9% no aplica y 2% no responde. En el caso del porcentaje que respondió que no aplica, está relacionado con el porcentaje desempleado y con los que no están en correspondencia directamente con la docencia.

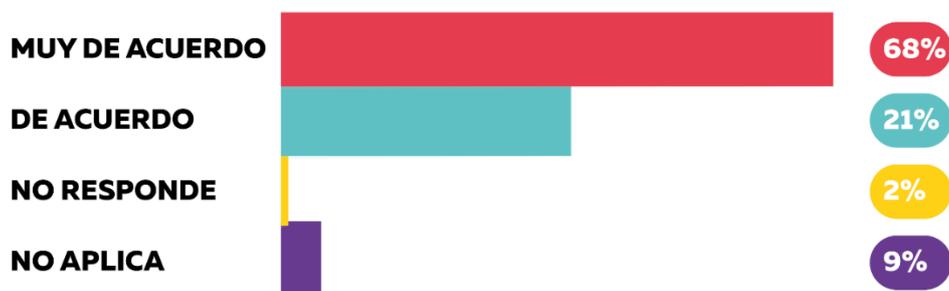


Figura 41. Estoy pendiente del progreso de mis alumnos. Elaboración propia.

I. 33: Aplico técnicas adecuadas para evaluar los conocimientos de mis alumnos

Las evaluaciones en el proceso enseñanza-aprendizaje son relevantes porque permiten medir el grado de conocimientos y competencias adquiridas por los discentes, así como la efectividad del trabajo docente. En la figura 43 se aprecia que el 62% y 28% de los

encuestados están muy de acuerdo y de acuerdo, respectivamente, en que aplican técnicas adecuadas para evaluar los conocimientos de sus alumnos, el restante 10% responde que no aplica, como se aprecia en la figura 43.

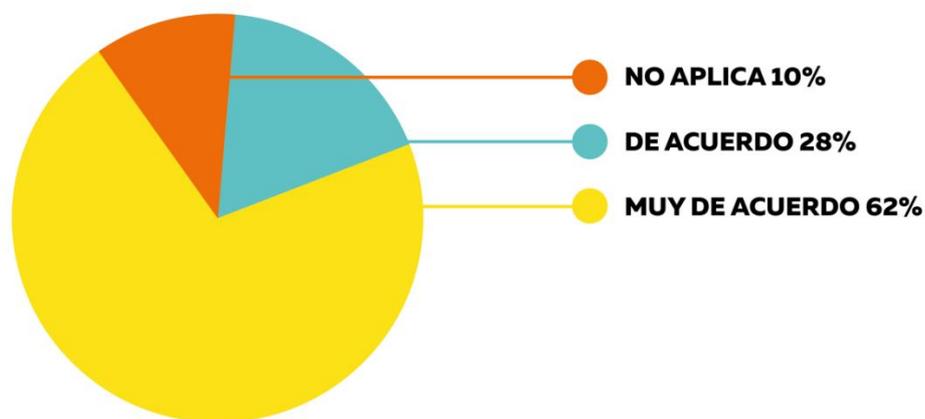


Figura 42. Aplico técnicas adecuadas para evaluar los conocimientos de mis alumnos. Elaboración propia.

I. 34: Contribuyo al fortalecimiento de los valores éticos de mis discentes

Las instituciones educativas no son solo formadoras de conocimientos, sino de personas con valores y cualidades que conduzcan a una formación integral, es por ello que quienes imparten clases deben de enfocarse también en este aspecto. La formación de un individuo va más allá de la adquisición de conocimientos científicos, gran parte del desarrollo de las competencias deseables las desarrollará en la medida en que sus valores éticos se fortalezcan. Los graduados y las graduadas en estudio están conscientes de ello y por tanto coadyuvan a lograr los objetivos de la institución. En la figura 44 se aprecia que el 77 % de la población encuestada está muy de acuerdo en que contribuye al fortalecimiento de los valores éticos de los discentes, el 14% está de acuerdo y el 9% no aplica.



Figura 43. Fortalecimiento de los valores éticos en los discentes. Elaboración propia

I. 35: Soy capaz de resolver situaciones problemáticas de mi área de trabajo

Todo trabajador se enfrenta a situaciones problemáticas cada día, a las cuales debe dar solución de manera efectiva para que su desempeño sea eficiente y la institución donde trabaja alcance los objetivos. De acuerdo con la figura 45, el 96 % de los encuestados están muy de acuerdo y de acuerdo (60% y 36%) en que son capaces de resolver problemas de su área de trabajo, independientemente de que no esté relacionado con el área docente. El restante 4% responde que no aplica, coincide con el segmento que se encuentra en desempleo.

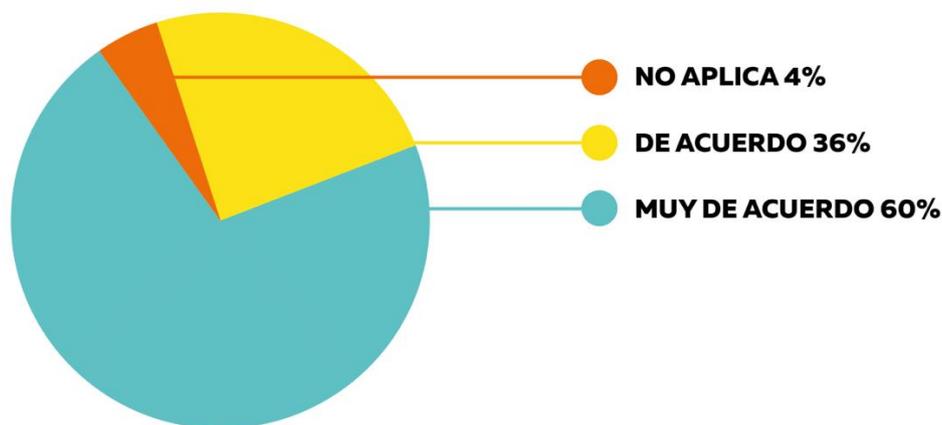


Figura 44. Resuelve situaciones problemáticas en su área de trabajo. Elaboración propia.

I. 36: Constantemente estoy innovando los métodos de trabajo con los discentes.

La innovación en los métodos de enseñanza se considera fundamental en una sociedad donde los cambios en todas las áreas son vertiginosos, y la educación no puede quedarse rezagada. Según se observa en la figura 46, la opinión de los encuestados, respecto a si constantemente innovan los métodos de trabajo con los estudiantes, está dividida en muy

de acuerdo y de acuerdo, con 46% cada una. El 8% restante no aplica; un porcentaje, por encontrarse en desempleo y otro, por no trabajar directamente en el aula de clase.

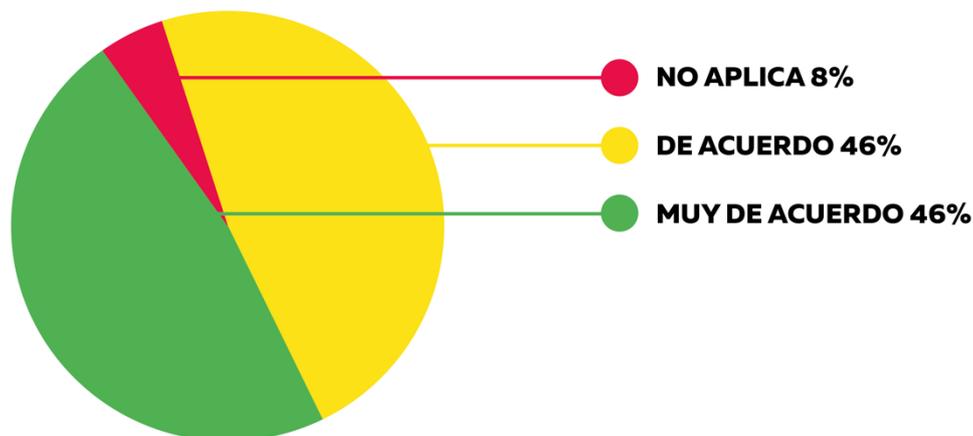


Figura 45. Innovación en los métodos de trabajo. Elaboración propia.

I. 37: Soy disciplinado y organizado en mi trabajo

No solo las competencias y conocimientos científicos, técnicos y metodológicos garantizan un buen desempeño profesional, son importantes además aquellos valores y actitudes que contribuyen a la aplicación eficaz de los primeros. En la figura 47 se puede ver que el total de encuestados que están empleados, 96% considera que son disciplinados y organizados en su trabajo (68% muy de acuerdo y 28% de acuerdo).

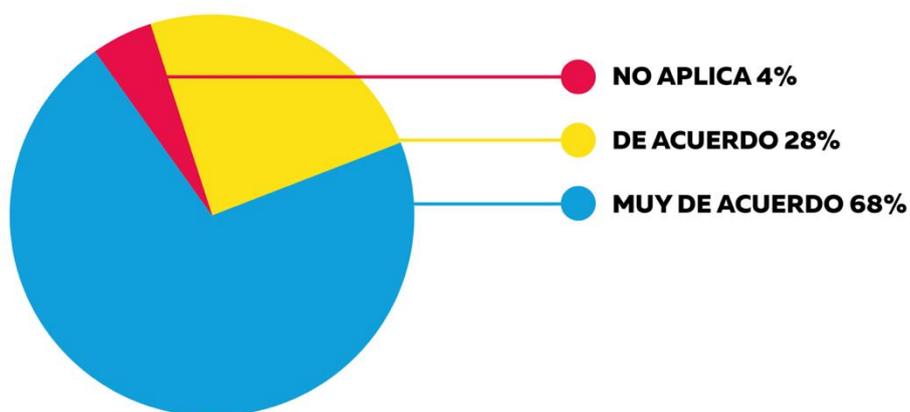


Figura 46 Disciplina y organización en el trabajo. Elaboración propia.

I. 38: Cumplo con responsabilidad mis deberes laborales

También es favorable la opinión respecto a que la población encuestada cumple con responsabilidad sus deberes laborales, en la figura 48 se observa que 76% está muy de acuerdo y 20% de acuerdo. Solo 4% responde que no aplica, esto por encontrarse en desempleo. Esto indica que la población graduada no solo tiene formación científica y técnica, sino que también otras competencias necesarias para cumplir eficientemente su trabajo.

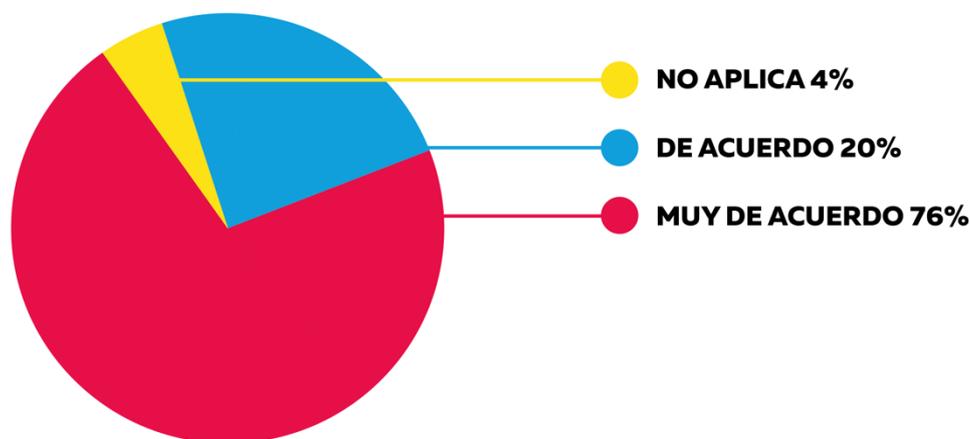


Figura 47 .Responsabilidad en el cumplimiento del trabajo. Elaboración propia

La dimensión desempeño laboral es determinante para la empleabilidad de la persona. Según los datos obtenidos a través de la encuesta, la población en estudio valoró positivamente los 9 ítems en los que se le consulta, no solo por competencias relacionadas al contenido científico y técnico de su trabajo, sino también a las que se refieren a la forma de trabajar. Como afirman Repetto y Pérez (2007), el mundo laboral demanda individuos que no solo estén en el nivel de saber, sino de querer hacer, de saber ser y estar, y esta es una característica de la población encuestada.

8.4. Análisis descriptivo del perfil profesional de la población encuestada

A través de la encuesta se quiso indagar *¿cómo consideran los graduados la educación recibida durante su formación universitaria respecto a los requerimientos en su área laboral?*, para obtener respuesta se redactaron 11 ítems (39-49), que se encuentran la sección D del cuestionario aplicado a graduados, para dar salida al tercer objetivo

específico *Describir la calidad de la formación de los graduados en relación con el desempeño laboral, según su propia valoración.* A continuación se presentan los resultados obtenidos en la encuesta.

I. 39: Tengo habilidades para la comunicación oral y escrita

Las habilidades para la comunicación son muy importantes para cualquier persona y en las personas graduadas de la carrera de Lengua y Literatura, no solo son importantes sino que son un requisito de la profesión. La respuesta a esta pregunta es independiente de si el encuestado trabaja o no. Un 3% respondió que no aplica, lo que puede interpretarse como que la pregunta presentó dificultades de comprensión para este pequeño porcentaje de la muestra. El 71% responde que está muy de acuerdo y un 26% de acuerdo. En la figura 49 se muestran los resultados.



Figura 48. Habilidades para la comunicación oral y escrita. Elaboración propia.

I. 40: Poseo capacidad para coordinar equipos de trabajo (en el aula o a nivel de compañeros)

La organización de grupos es una competencia indispensable para cualquier profesional de la docencia, su trabajo así lo exige por su naturaleza. Además, en el caso de la población graduada del Departamento de Español de la UNAN-Managua, en su perfil de egreso se contempla que pueden desempeñarse como asesores en las áreas de metodología y las relacionadas con la enseñanza de su especialidad a nivel medio, como asesores metodológicos en los diferentes niveles de educación media, también muchos de ellos cumplen con el cargo de directores, coordinadores lo que implica trabajar con

grupos de personas. En este sentido, los datos de la figura 50 revelan que el 97% de la población en estudio está de muy acuerdo y de acuerdo en que posee capacidad para coordinar equipos de trabajo. Solo 3% no aplica a esta pregunta. Este último porcentaje está en correspondencia con la población en estudio que se encuentra desempleada.

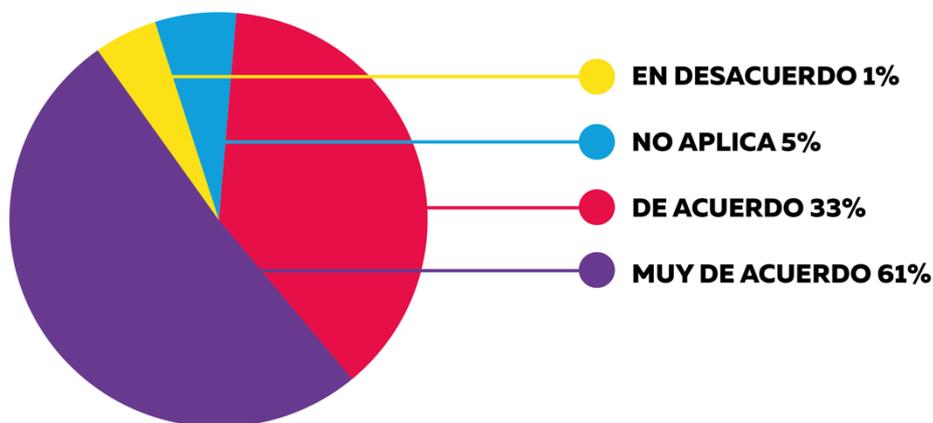


Figura 49. Coordinación de equipos de trabajo. Elaboración propia.

I: 41: Tengo conocimiento y dominio de la teoría especializada, didáctica y pedagógica para desarrollar mi trabajo

La desempeño docente demanda de conocimiento y dominio de la teoría especializada, didáctica y pedagógica para lograr la calidad de la formación de sus discentes. Una proporción significativa de la población en estudio (59% y 38%) manifiesta estar muy de acuerdo y de acuerdo en que tienen conocimiento y dominio de la teoría especializada, didáctica y pedagógica para desarrollar su trabajo, frente a un 1% que está en desacuerdo. Un 2% responde que la pregunta no aplica a su situación. En la figura 51 se muestra un resumen de estos datos.

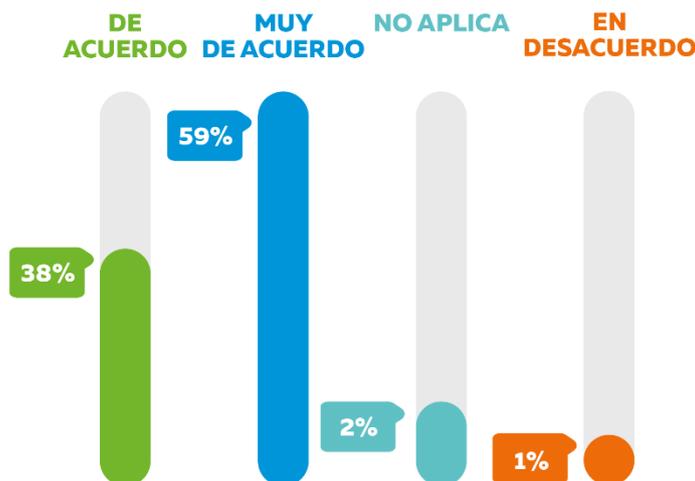


Figura 50. Conocimiento y dominio de la teoría especializada. Elaboración propia.

I. 42: Poseo conocimiento y dominio de la metodología curricular para orientar acciones educativas

No solo los conocimientos científicos del área de la especialidad son necesarios para el desempeño profesional de cualquier docente, son imprescindibles, además, la metodología curricular que le permita orientar eficientemente las acciones educativas que garanticen la efectividad del proceso enseñanza-aprendizaje. Del total de respuestas ante la pregunta de si posee conocimiento y dominio de la metodología curricular para orientar acciones educativas, en la figura 52 se puede apreciar que la inmensa mayoría expresa una opinión favorable del 49% de acuerdo y el 43% muy de acuerdo (que corresponde a un 92 %). El restante 8% se divide en no responde y no aplica.



Figura 51. Conocimiento y dominio de la metodología curricular. Elaboración propia.

I. 43: Poseo habilidades para buscar información pertinente y actualizada para el desarrollo de mi trabajo

Vivimos en una época de constantes cambios en todos los ámbitos de la sociedad y uno de ellos es el acelerado desarrollo de las tecnologías y con él, un avance en las comunicaciones. En este contexto, el desarrollo de una profesión exige de la constante búsqueda de información pertinente, en este aspecto, la proporción más alta de la población encuestada expresa estar muy de acuerdo 64% y de acuerdo 29% en que tienen esa habilidad, la restante proporción responde que no aplica la pregunta y tan solo un 1% no respondió, como se aprecia en la figura 53.

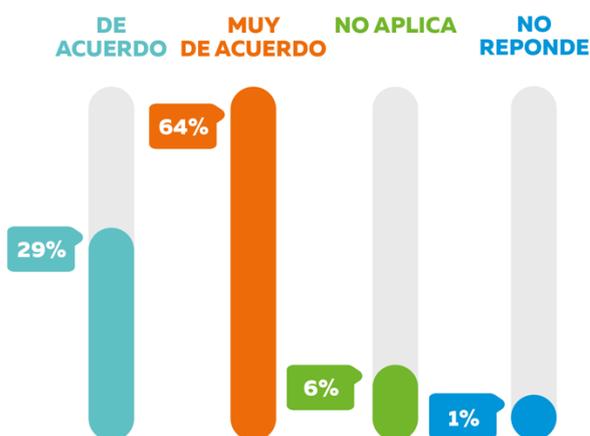


Figura 52. Habilidades para buscar información pertinente y actualizada. Elaboración propia.

I. 44: Tengo habilidades para aprender nuevos conocimientos

Otra habilidad importante es aprender nuevos conocimientos que permitan la actualización de los mismos y el porcentaje más alto de la población en estudio manifiesta estar muy de acuerdo 75% y de acuerdo 19% en que poseen esa habilidad, lo que representa un porcentaje significativo del 94% de respuesta a favor. El 5% considera que en su trabajo actual esta habilidad no la requieren y un 1% no respondió. El resumen de esta información se presenta en la figura 54.

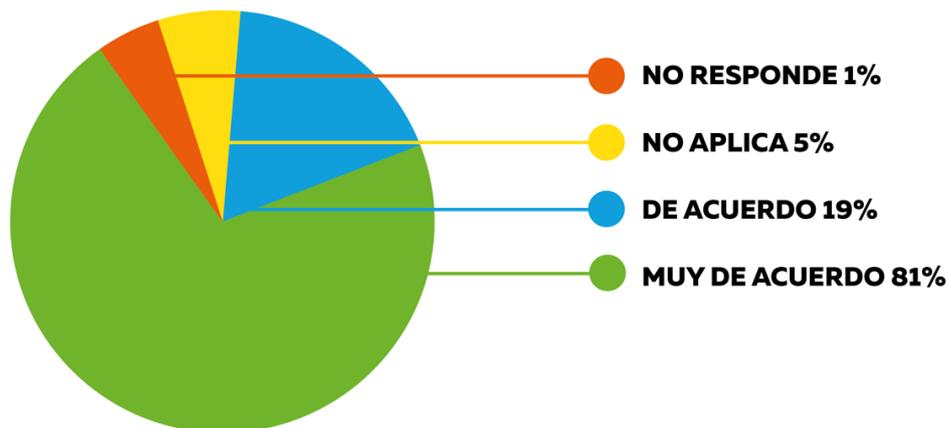


Figura 53. Habilidades para aprender nuevos conocimientos. Elaboración propia.

I. 45: Tengo capacidad para trabajar en equipo

Toda institución persigue una meta que también es o debe de ser la meta de su colectivo, de ahí que el trabajo en equipo se relevante para el desarrollo del trabajo institucional, pero el trabajo en equipo exige de ciertas competencias como la convivencia en sociedad, la coordinación, el consenso, el respeto, entre otras, para que pueda funcionar de la mejor manera. Respecto a la capacidad para trabajar en equipo, casi la totalidad de la población graduada encuestada revela estar muy de acuerdo 75% y de acuerdo 25% con que son capaces de realizar trabajo en equipo, lo que se aprecia en la figura 55.



Figura 54. Capacidad para trabajar en equipo. Elaboración propia.

I. 46: Soy respetuoso de la opinión ajena

Estrechamente relacionado con el ítem anterior, el respeto por la opinión o punto de vista de otros, es relevante en un equipo de trabajo, pues no habrá un único punto de vista sino varios que son tan importantes como los propios. Cada miembro del equipo debe de ser respetuoso y tolerante para lograr avanzar en la consecución de los objetivos institucionales. En la figura 56 se aprecia que la inmensa mayoría de la población

encuestada opina estar muy de acuerdo 81% y de acuerdo 15% en que son respetuosos de la opinión ajena. El 4% respondió que no aplica.

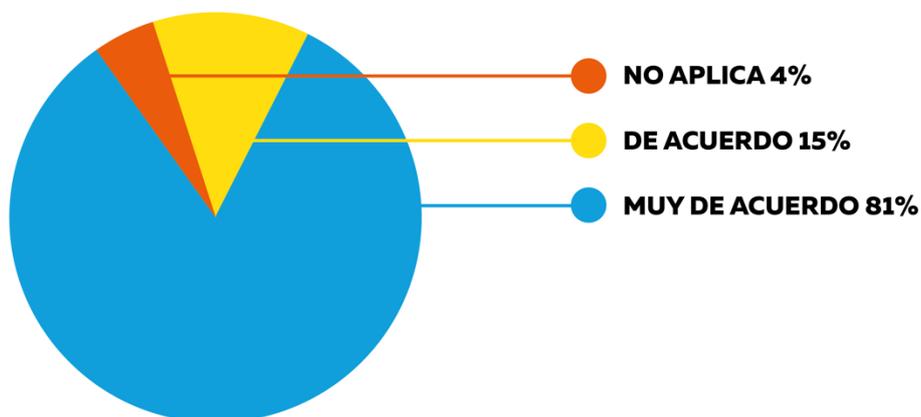


Figura 55. Respeto de la opinión ajena. Elaboración propia.

I. 47: Mi cargo/puesto demanda los conocimientos que adquirí durante mi carrera

Las instituciones de educación superior enfocan sus esfuerzos en formar profesionales con los conocimientos que demanda el entorno laboral para contribuir de esta manera al desarrollo de la sociedad y al desempeño eficiente de sus graduados. Según lo revelado por la población encuestada en la pregunta 47 de este cuestionario (cargo o puesto que desempeña), del 96% que cuenta con empleo, el 90% se desempeña en el área para la cual fueron preparados. Este porcentaje coincide con los resultados obtenidos cuando se les consultó sobre si el cargo demanda los conocimientos adquiridos, pues el 71% manifiesta estar muy de acuerdo y 18% de acuerdo. Una proporción muy baja 2%, está muy en desacuerdo y 1% en desacuerdo. En La figura 57 se presenta un resumen de estos datos.



Figura 56. Mi cargo demanda los conocimientos adquiridos. Elaboración propia.

I. 48: Los conocimientos adquiridos durante mis estudios universitarios son suficientes para el ejercicio de mi trabajo

Como fin de la formación profesional, la persona persigue adquirir conocimientos que contribuyan a desarrollar una profesión de manera eficiente y las instituciones formadoras de profesionales encaminan sus esfuerzos en alcanzar tal fin. Los datos reflejados en la figura 58 revelan que solo una mínima proporción del 10% de la población encuestada no aplican en su trabajo los conocimientos adquiridos durante la carrera, por lo que no pueden valorar si son suficientes. En el polo opuesto encontramos a un 90% que está dividido en muy de acuerdo con 79% y 11% de acuerdo en que los conocimientos son suficientes para el ejercicio de la profesión. Esto indica que las personas graduadas de Lengua y Literatura de la UNAN-Managua han recibido una formación adecuada al contexto en el que se desempeñan.

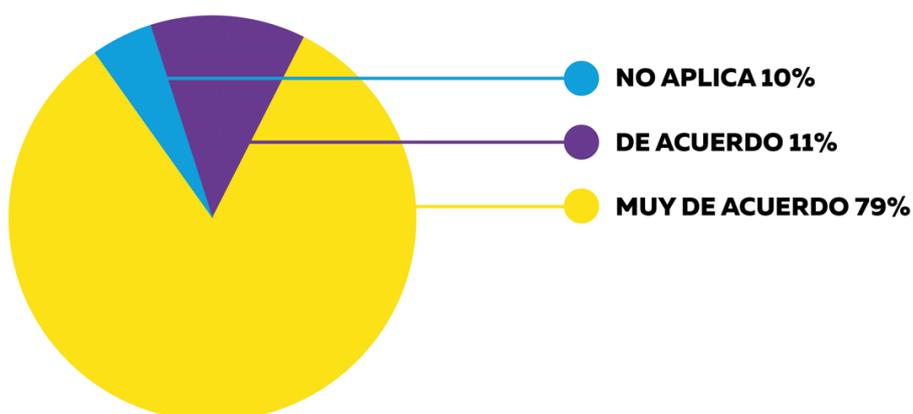


Figura 57. Conocimientos suficientes para realizar el trabajo. Elaboración propia.

49: Si tuviera que estudiar nuevamente esta carrera, escogería la misma universidad

El producto de una Institución de Educación Superior son sus profesionales y en la medida en que estos se sientan satisfechos con su formación así será la valoración que tengan de la institución que los formó. En concordancia con las respuestas a los ítems anteriores, al consultar a la población en estudio sobre si tuvieran que estudiar nuevamente la carrera de Lengua y Literatura Hispánicas, volverían a estudiar en la UNAN-Managua, la inmensa mayoría correspondiente al 83%, expresó estar muy de acuerdo, un 8% de acuerdo, para una opinión favorable del 91%, frente a un 5% que respondió estar en desacuerdo, un 4% no respondió, como se refleja en la figura 59.

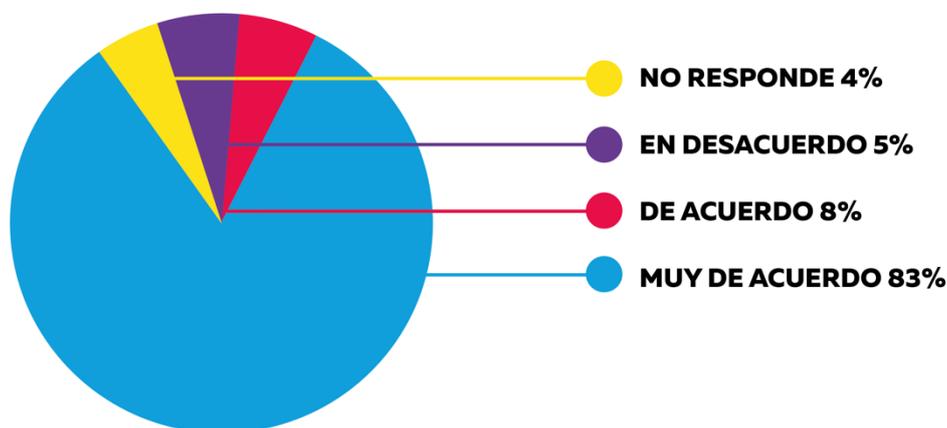


Figura 58. Volvería estudiar en la misma universidad. Elaboración propia.

Para medir la valoración del perfil profesional de la población graduada, se solicitó información a través de 11 ítems, los cuales indagaban no solo acerca de competencias técnicas y científica, sino también por competencias relacionadas con el desarrollo de actitudes ante el trabajo y ante las relaciones sociales. De acuerdo con las respuestas de la población en estudio, la valoración fue positiva para todos los ítems, lo que nos lleva a afirmar que el profesional graduado del Departamento de Español, tiene una formación integral, como afirma Repetto y Pérez (2007), basados en Pereda y Berrocal, una persona dotada de competencias debe dominar una serie de conocimientos conceptuales (saber), procedimentales (saber hacer), y actitudinales (saber ser/estar) y además, deberá estar motivada para actuar (querer hacer) y deberá contar con unas características personales (capacidades cognitivas, inteligencia emocional y rasgos de personalidad) y

con unas características del contexto que le permitan llevar a cabo (poder hacer) lo que pretende desarrollar.

En el siguiente capítulo se presentan los resultados obtenidos del análisis de los resultados de la entrevista y de la pregunta abierta de la encuesta.

CAPÍTULO 9: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN CUALITATIVOS

En este apartado se presenta el análisis de los datos recopilados a través del cuestionario aplicado a los empleadores, quienes mediante el registro escrito valoraron la formación académica y el desempeño laboral de los graduados. En primer lugar se contrastaron las dos dimensiones de la encuesta aplicada a los graduados y los datos de la pregunta abierta con la información brindada por el empleador tal como se presentó en la tabla 13. Este análisis se realizó de forma objetiva, respetando la opinión de los entrevistados.

Durante el proceso de reducción de datos, la información brindada por los graduados en la pregunta abierta y la información recopilada con la entrevista, fue reestructurada para facilitar la comprensión y análisis de la información, sin modificar la opinión de los informantes. Esto se aplicó para toda la información cualitativa, es decir, que no se transcribió de forma literal, pero sí íntegra.

9.1. Relaciones entre las variables del instrumento cuantitativo (encuesta) y cualitativo (entrevista)

La cuarta pregunta de investigación *¿Cómo valoran los empleadores el grado de desempeño laboral de los graduados de Lengua y Literatura Hispánicas de la Facultad de Educación e Idiomas de la UNAN- Managua?*, indaga sobre el desempeño laboral de los graduados desde la perspectiva de sus empleadores y a través de ella se dará salida al cuarto objetivo específico *Explicar el grado de desempeño laboral de los graduados de la carrera de Lengua y Literatura Hispánicas de la Facultad de Educación e Idiomas de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, según la valoración de sus empleadores*. Asimismo se quiso conocer *¿Cómo consideran los empleadores y los*

graduados la correspondencia entre el perfil profesional y desempeño laboral de los graduados? Y así, con la respuesta, Describir, mediante la relación de variables, la correspondencia entre el perfil profesional de los graduados y el desempeño laboral, según la valoración de graduados y empleadores.

Para complementar los resultados de ambos instrumentos, se procedió a definir conjuntos de variables para tres las dimensiones de la encuesta: Satisfacción laboral, desempeño laboral y perfil profesional.

Los ítems 8, 9 y 11 de la entrevista al empleador se contrastaron con la dimensión desempeño laboral de la encuesta a los graduados (ver tabla 10).

Se les pidió a los empleadores su opinión respecto a la calificación del desarrollo de las funciones del graduado (ítem 8) y las respuestas coinciden con lo los resultados de las encuestas. En cuanto a las fortalezas en el desempeño del graduado (ítem 9), los empleadores mencionaron múltiples habilidades para un graduado. En la tabla 53 se presentan las habilidades consideradas por los empleadores. Ante la pregunta de si está satisfecho con el desempeño laboral del graduado (ítem 11), el 100% de los empleadores afirma que sí.

Tabla 53

Fortalezas en el desempeño laboral del graduado, según los empleadores

Empleo de redes sociales asociadas al interés académico	Interés por la investigación
Empleo de estrategias metodológicas	Planificación
Optimismo	Innovación y creatividad
Autopreparación	Disposición
Expresión oral	Manejo del currículo
Trabajo de TEPCEP	Puntualidad
Relaciones personales	Sólida formación profesional
Dominio de grupo	Interés por la docencia
Lectura crítica y constante	

Nota: elaboración propia a partir de los datos recogidos en las entrevistas

Estos resultados se contrastaron con el grupo de variables correspondientes a la dimensión desempeño laboral (de la variable 30 a la 38) de la encuesta a graduados, cuyos resultados, que se muestran en la figura 60, indican que la proporción más alta (92%) de la muestra expresa estar de acuerdo y muy de acuerdo en cuanto a su desempeño laboral. En la tabla 54 se muestran los porcentajes acumulados y las frecuencias.

Tabla 54

Grupo de variables dimensión desempeño laboral

	Respuestas		
	Nº	Porcentaje	% de casos
En desacuerdo	2	0.2%	1.8%
No aplica	77	7.5%	67.5%
De acuerdo	288	28.1%	252.6%
Muy de acuerdo	657	64.0%	576.3%
No responde	2	0.2%	1.8%
Total	1026	100.0%	900.0%

Nota: elaboración propia a partir de los datos recogidos en las encuestas.

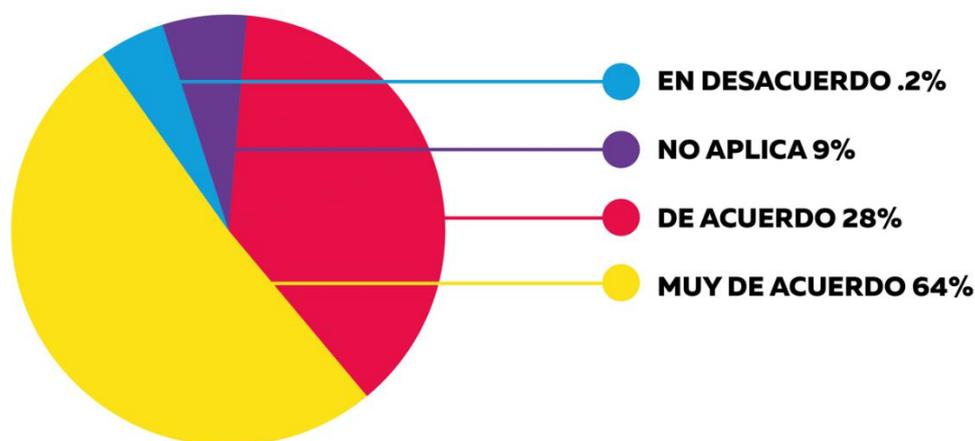


Figura 59. Desempeño laboral. Elaboración propia.

Los ítems 14, 15, 16 y 17 de la entrevista al empleador se contrastaron con la dimensión perfil profesional de la encuesta a los graduados.

Se le cuestionó al empleador sobre los requisitos que la institución estipula para contratar al docente de Lengua y Literatura (ítem 13) y las respuestas fueron casi las mismas y se presentan en la tabla 55. Se puede observar que de los aspectos solicitados por la

institución, solo tres están contemplados directamente en la dimensión perfil profesional de la encuesta al graduado: Conocimientos de didáctica, disciplina y responsabilidad, aunque puede interpretarse que al solicitar graduado en la especialidad debe poseer muchas habilidades propias de la especialidad.

Tabla 55

Requisitos de la Institución para contratar al graduado, según los empleadores

Graduado en la especialidad
Experiencia
Utilización de metodología
Buenas relaciones humanas
Conocimientos en didáctica
Conocimientos actualizados
Comunicación fluida
Colaboración
Disciplina
<u>Que tuviera recomendación del Director del Departamento y del Consejo Técnico</u>

Nota: elaboración propia a partir de los datos recogidos en las entrevistas

Ante la pregunta sobre los aspectos laborales que garantizan el buen desempeño del graduado (ítem 14), algunas de las habilidades mencionadas están contempladas en la dimensión desempeño profesional: Disciplina, planificación, responsabilidad, progreso de los estudiantes, formación de valores, otras en cambio corresponden al perfil del graduado.

En la tabla 56 se presentan las respuestas de los empleadores.

Tabla 56

Aspectos laborales que garantizan el buen desempeño del graduado, según los empleadores

Asistencia, puntualidad, disciplina, responsabilidad
Planificación de sus clases
Participación en las actividades promovidas por el centro
Eficiencia
Da seguimiento al alumno
Es estricto con los estudiantes
Calidad de la enseñanza (integral)
Comunicación con padres de familia y estudiantes
Relaciones humanas
<u>Dominio de conocimientos teóricos, técnicos y metodológicos</u>

Nota: elaboración propia a partir de los datos recogidos en las entrevistas

También se consultó a los empleadores sobre las habilidades que han favorecido el ejercicio profesional del graduado (15), nuevamente, las respuestas son comparables en cierta medida con las respuestas de la encuesta, en lo referente a perfil profesional y desempeño laboral: comunicación oral, información actualizada, aprender nuevos conocimientos, motivación a los alumnos, innovador, conocimientos específicos. En la tabla 57 se presentan los resultados reducidos.

Tabla 57

Habilidades que han favorecido el ejercicio profesional del graduado, según los empleadores

Actualiza sus conocimientos	Organización de eventos
Formación continua	Ortografía y redacción
Motivación a los estudiantes	Dominio de conocimientos teóricos, técnicos y metodológicos
Reflexión acerca de temas de interés	Desempeño laboral
Disposición a la participación	Innovador
Expresión oral	Entrega y amor por su profesión

Nota: elaboración propia a partir de los datos recogidos en las entrevistas

Se le preguntó al empleador sobre qué áreas específicas permiten el desempeño laboral del graduado (ítem 16) y 96% respondió que la literatura, la gramática y la didáctica, 2% respondió que didáctica y 2% literatura.

En el ítem 17 se le solicitó al empleador que valorara la formación profesional del graduado y se obtuvieron dos tipos de valoraciones. Una que se puede considerar favorable porque evalúa como excelente por los conocimientos adquiridos, por el dinamismo, creatividad, conoce su área de trabajo y tiene buena base científica. La otra es desfavorable, pues consideran que debe perfeccionar los conocimientos de gramática y la lectura de obras literarias, como se muestra en la tabla 58. En el caso del primer grupo aparecen con menos frecuencia (8 veces) que el segundo (23 veces). La cantidad de respuestas no coincide con la cantidad de entrevistados porque algunos de ellos dan dos opiniones acerca del mismo o los mismos graduados, por ejemplo: Tiene buena base científica y debe mejorar la relación con sus alumnos, conoce su área de trabajo y debe mejorar su puntualidad.

Tabla 58

Calificación de la formación profesional del graduado durante sus estudios universitarios, según los empleadores

Debe perfeccionar los conocimientos de gramática y la lectura de obras literarias

Debe mejorar su puntualidad

Mejorar la relación con los alumnos

Tiene buena base científica

Conoce su área de trabajo

Excelente por sus conocimientos, dinamismo, creatividad

Nota: elaboración propia a partir de los datos recogidos en las entrevistas

De acuerdo con los datos obtenidos en los ítems 13, 14, 15, 16 y 17 de la entrevista, el perfil profesional de los graduados se ajusta en gran medida a los exigidos por los empleadores, pues las valoraciones al respecto han sido positivas. La valoración de los empleadores se relaciona con la valoración que hacen de sí mismos los graduados, como se puede observar en la figura 61, en el cual se presentan los resultados de las variables agrupadas de la dimensión perfil profesional correspondiente a la encuesta. Según esta figura, el 69% y el 25% de los graduados están muy de acuerdo y de acuerdo, respectivamente, en que las características de su perfil profesional lo dotan de capacidades para desarrollar su trabajo.



Figura 60. Perfil profesional. Elaboración propia.

Los ítems 15 y 22 de la entrevista al empleador se contrastaron con el ítem 50 de la encuesta a los graduados, que era una pregunta abierta.

Al consultar a los graduados sobre los aspectos que deben fortalecerse para mejorar la calidad de la enseñanza, las respuestas fueron múltiples, entre las que más prevalecieron están: Fortalecer y brindar estrategias de enseñanza para la redacción y ortografía (19%), estrategias didácticas para la comprensión lectora y análisis literario (14%), fortalecer las asignaturas del área de gramática (12%), fortalecer el área de la didáctica, el área de la investigación (científica, documental, sobre la realidad), mejor trato, respeto y actitud de los docentes hacia los estudiantes, estas últimas con un 6% cada una. Las coincidencias respecto de las respuestas del empleador están orientadas hacia el área didáctica y conocimiento específico: Didáctica de la Literatura, conocimiento y didáctica de la Gramática, espíritu investigador (11% cada una) y empleo de tecnología aplicada a la enseñanza. Esta última es la que tiene mayor frecuencia de respuestas por parte de los empleadores, (24%), en caso de los graduados es de 4%, según se presenta en la tabla 58.

De acuerdo con lo que se observa en la tabla 59 no existe una tendencia hacia un solo aspecto de los que se debe mejorar, ni por parte de los graduados ni de los empleadores. Esto coincide con los hallazgos de la encuesta, en donde los resultados referentes al desempeño laboral y al perfil profesional son favorables, como se muestra en las figuras 59 y 60, presentadas anteriormente.

Llama la atención en este punto el hecho de que en los aspectos a mejorar solo se incluyan los relacionados con los conocimientos técnicos y científicos del área. Podría interpretarse como que en la formación del estudiantado del Departamento de Español, se desarrollan en gran medida las actitudes, aptitudes, valores que contribuyen al buen desempeño de la población graduada. Esto también conduce a pensar que es necesario el fortalecimiento técnico y científico del alumnado.

De acuerdo con los graduados, sobresale el fortalecimiento de las estrategias de enseñanza aprendizaje para la redacción y ortografía, comprensión lectora y análisis

literario, mientras que para los empleadores, el empleo de tecnología aplicada a la enseñanza.

Tabla 59

Aspectos que deben mejorar para fortalecer la calidad de la enseñanza, según los graduados

Modalidad de estudio	Respuesta de los graduados	F²⁴	Respuesta empleadores	F
Sabatino y Regular	Fortalecer y brindar estrategias de enseñanza para la redacción y ortografía	31		
Sabatino y Regular	Estrategias didácticas para la comprensión lectora y análisis literario	24	Didáctica de la Literatura	2
Sabatino y Regular	Fortalecer las asignaturas del área de gramática	20	Conocimiento y didáctica de la Gramática	2
Sabatino y Regular	Fortalecer el área de la didáctica	10		
Sabatino y Regular	Fortalecer el área de la investigación (científica, documental, sobre la realidad)	10	Espíritu investigador	2
Sabatino	Mejor trato, respeto y actitud de los docentes hacia los estudiantes	10		
Regular	Mejorar equipos tecnológicos para la enseñanza y manejo de las TIC	7	Empleo de tecnología aplicada a la enseñanza	4
Regular	Más horas de Prácticas Docentes	5		
Sabatino	Unificar los programas de la carrera con los del MINED	5		

²⁴ Frecuencia con que aparece la respuesta en el instrumento consultado

Modalidad de estudio	Respuesta de los graduados	F²⁴	Respuesta empleadores	F
Sabatino	Ofrecer maestrías al alcance de los salarios de los docentes de secundaria	5		
Sabatino	Exigir calidad en la ortografía y caligrafía a los estudiantes de Lengua y Literatura	4		
Regular Sabatino	Mejor preparación de los docentes que imparten las clases	4		
Sabatino	Supervisión de las Prácticas Docentes	3		
Sabatino	Dar a conocer a los estudiantes los cambios de la RAE	3		
Sabatino	Técnicas de oratoria para expresarse en público	3	Su expresión	1
Regular	Fomentar la investigación acción	2		
Sabatino	Enseñar administración educativa	2		
Regular	Establecer convenios con universidades extranjeras para el intercambio estudiantil	2		
Regular	Programas de estudio multiinterdisciplinarios	2		
Sabatino	Literatura universal y contemporánea	2		
Regular	Facilitar bibliografía actualizada	2	Bibliografía actualizada en la universidad donde estudian	2
Sabatino	Más tiempo para desarrollar los programas	2		

Modalidad de estudio	Respuesta de los graduados	F ²⁴	Respuesta empleadores	F
Sabatino	Mejorar la disciplina en las aulas	2		
Regular	Preparar a los estudiantes en psicología y pedagogía para jóvenes	2		
Sabatino	Profundizar en la enseñanza de la Literatura nicaragüense	2		
Sabatino	Semiótica y lingüística textual	2		
Regular	Adaptar la enseñanza a la realidad nicaragüense	1		
			Cursos de didáctica aplicada a cada una de las áreas de la carrera para la docencia universitaria	1
			Transformación curricular más consciente en la universidad, sobre todo lo que respecta a la elaboración de programas de asignatura	1
			Amor a la profesión	1
			Autopreparación	
			Innovación y preparación continua	2
	Total	167		18

Nota: elaboración propia a partir de los datos recogidos en las encuestas.

A los empleadores también se les cuestionó si los graduados habían recibido algún reconocimiento, puede observarse que los estímulos son muy pocos y la mayoría de ellos no muy relevantes:

- Reconocimiento verbal
- Sus alumnos han ganado concursos a nivel municipal y departamental
- Por su eficiencia
- Mejor maestro a nivel de centro
- Mejor maestro a nivel de distrito
- Mejor maestro a nivel municipal
- Coordinador de TEPCEP
- Por sus años laborales
- Ninguno, por tratarse de una institución pública

Para finalizar, las respuestas de los empleadores acerca de las funciones que desempeña el graduado y se puede ver que son bastante básicas, lo que está en correspondencia con las actividades que realizan las instituciones donde se desempeñan:

- Impartir clases
- Profesor guía
- Administración docente
- Dirigir actos
- Levantar actas de reuniones
- Organizar concursos de oratoria
- Dirigir reuniones
- Coordinación de áreas

Según la valoración de los empleadores respecto al desempeño, los requisitos de la Institución para contratar al graduado, aspectos laborales a los que se debe su satisfacción con el desempeño del graduado y las competencias o habilidades que han favorecido el ejercicio profesional, se puede apreciar que no solo valoran los conocimientos científicos y técnicos del área profesional, sino que se refieren a otras

habilidades y actitudes, lo cual coincide con lo que afirman Alonso, Cruz y Hermosín (2010), cuando se refieren a que los conocimientos:

Constituyen un elemento necesario pero no suficiente para la docencia. La competencia no consiste en adquirir conocimientos, sino en saber qué se hace con ellos. Esto es, en una acción que exige, a su vez, un dominio de determinados conocimientos. En consecuencia, podemos afirmar que el conocimiento es algo previo al ejercicio de las competencias. (p.6)

A partir de los resultados presentados en estos apartados se extraerán las conclusiones, que se presentan a continuación.

CAPÍTULO 10: CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

En este apartado se presentan las conclusiones extraídas a la luz de los resultados obtenidos, en ellas se pretende plasmar los aspectos más relevantes que podrían ser de utilidad para las Instituciones de Educación Superior donde se imparte la carrera de Lengua y Literatura Hispánicas. Estas conclusiones se ajustan a las características concretas de la muestra abordada en el estudio, de ningún modo pretenden ser generalizables a los contextos y ámbitos de educación superior. Se intentará, a través de las conclusiones, poner en relevancia posibles respuesta al problema de investigación planteado, sobre el desempeño y satisfacción laboral de los graduados de Lengua y Literatura Hispánicas del Departamento de Español de la Facultad de Educación e Idiomas de la UNAN-Managua.

En primer lugar, se abordará la constatación de hipótesis que se plantearon al iniciar este estudio, las cuales son de tipo descriptivo, se establecerá una relación entre las variables en función de la frecuencia observada. No se aspira con este análisis demostrar la causa fenomenológica o contrastar el grado de significación estadística.

La primera hipótesis *Los graduados de la carrera de Lengua y Literatura Hispánicas de la Facultad de Educación e Idiomas de la UNAN-Managua que tienen un buen desempeño laboral manifiestan una alta satisfacción laboral*, según los resultados de la agrupación de variables de las dimensiones satisfacción laboral y desempeño laboral, presentan una alta valoración positiva por parte de los graduados, lo que lleva a pensar que existe relación entre ambas dimensiones. Becker, citado por Guillermo Campos (2003), considera que:

[...] la productividad de los empleados depende no sólo de su aptitud y de la inversión que se realiza en ellos, tanto dentro como fuera del puesto de trabajo, sino también de su motivación y de la intensidad de su esfuerzo... (p. 2)

En este caso la inversión que se realiza en los individuos se refiere a la educación, mediante la cual adquieren conocimientos. De ahí que la persona debe de poseer conocimientos, actitudes y aptitudes que le permitan desenvolverse en un contexto determinado para el desempeño adecuado de un empleo.

En lo que se refiere a desempeño laboral a los graduados se les consultó no solo por aspectos relacionados a conocimientos técnicos y científicos sino también sobre su actitud hacia los demás, hacia su trabajo. Para medir la satisfacción laboral de la población encuestada, se abordó no solo lo relacionado con la remuneración sino también lo relacionado con el contexto social y ambiental de trabajo.

Lo anterior también está relación con los hallazgos del análisis descriptivo de las características de la población graduada donde se encontró que el 92% trabaja en puestos relacionados con la docencia, pues como se afirma en la teoría para la construcción del marco referencial, la colocación en un empleo relacionado con la formación profesional del individuo es básica para su satisfacción, desempeño laboral y desarrollo profesional. Por otro lado, la calidad de la formación es fundamental para la adquisición de un empleo y la permanencia en este. La sociedad actual exige profesionales equipados con competencias no solo relacionadas al contenido técnico de su trabajo sino también a las que se refieren a la forma de trabajar, la actitud hacia el trabajo, hacia los demás, la cualidad y calidad de las relaciones, a la flexibilidad y capacidad de adaptación. Es decir,

el mundo laboral demanda individuos que no solo estén en el nivel de saber, sino de querer hacer y de saber ser y estar (Repetto y Pérez (2007).

En las figura 62 y 63 se puede observar la valoración de la población encuestada para las dimensiones desempeño y satisfacción laboral respectivamente.

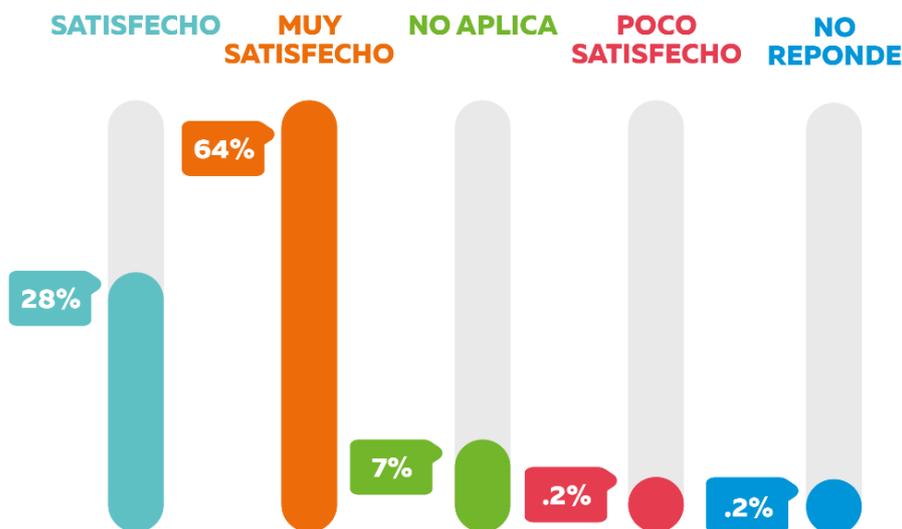


Figura 61. Desempeño Laboral. Elaboración propia.

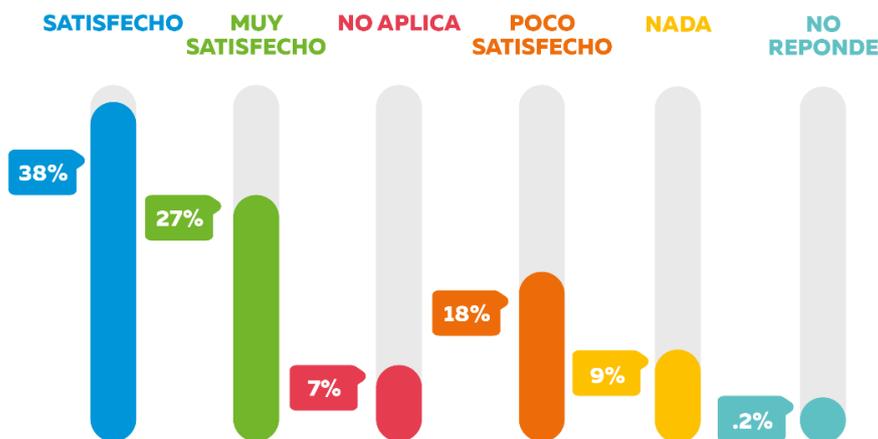


Figura 62. Satisfacción Laboral. Elaboración propia.

La segunda hipótesis *La población graduada de la carrera de Lengua y Literatura Hispánicas de la Facultad de Educación e Idiomas de la UNAN-Managua que adquirió alto nivel de conocimientos teóricos y prácticos durante el estudio de la carrera, están laboralmente satisfechos*, también ha sido confirmada en este estudio, lo que indica que los conocimientos adquiridos durante la formación universitaria, son relevantes para gozar de satisfacción laboral.

Para indagar sobre la valoración del perfil profesional alcanzado durante sus estudios, a los graduados se les preguntó no solo por la adquisición de conocimientos científicos, sino también por el desarrollo de habilidades y actitudes, pues como afirman Alonso, Cruz y Hermosín (2010), los conocimientos:

Constituyen un elemento necesario pero no suficiente para la docencia. La competencia no consiste en adquirir conocimientos, sino en saber qué se hace con ellos. Esto es, en una acción que exige, a su vez, un dominio de determinados conocimientos. En consecuencia, podemos afirmar que el conocimiento es algo previo al ejercicio de las competencias. (p.6)

En el estudio titulado Análisis del nivel de desarrollo e importancia de las competencias transversales en el alumnado de la Facultad de Ciencias de la Educación para la mejora de la calidad docente, realizado en la Universidad de Huelva, sus autores concluyen que la importancia otorgada a las competencias sistémicas e instrumentales es alta, es decir son más valoradas aquellas que tiene que ver con una comprensión global e interrelacionado de un todo y aquellas de carácter más aplicado. Algunas a las que hace referencia el estudio son: Responsabilidad; Capacidad de aprender; Aplicar la teoría a la práctica; Adaptarse a nuevas situaciones (C. Sistémicas); Conocimientos básicos generales de la profesión; Tomar decisiones; Comunicación oral y escrita en la propia lengua; Resolución de problemas (C. Instrumental), (Alonso, Cruz y Hermosín, 2010). Aspectos que fueron retomados en la encuesta aplicada a la población graduada de Lengua y Literatura Hispánicas de la UNAN-Managua.

En las figuras 64 y 65 se muestra esta relación.

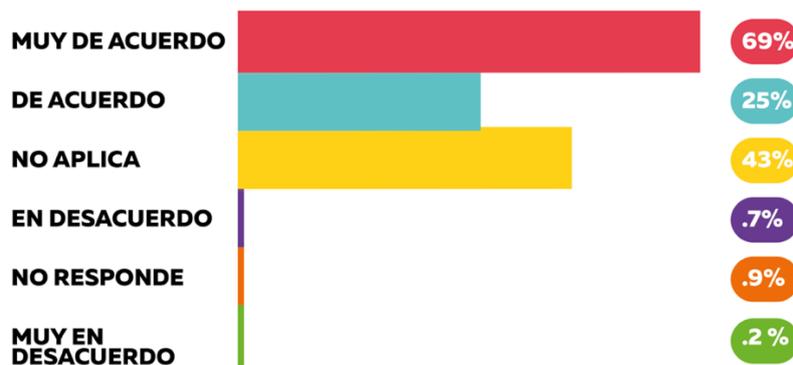


Figura 63. Perfil profesional. Elaboración propia.

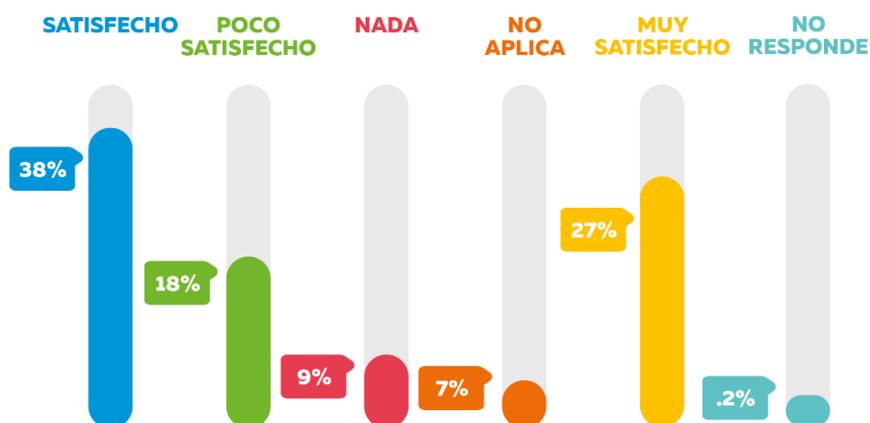


Figura 64. Satisfacción Laboral. Elaboración propia.

La tercera hipótesis *La población graduada de la carrera de Lengua y Literatura Hispánicas de la Facultad de Educación e Idiomas de la UNAN-Managua que adquirió alto nivel de conocimientos teóricos y prácticos durante el estudio de la carrera tienen un buen desempeño laboral.* Como se pudo apreciar en el análisis de datos, los graduados valoraron positivamente las dimensiones desempeño laboral y perfil profesional, según la literatura revisada, el rendimiento de un individuo en su trabajo, depende en gran medida de su preparación profesional, de acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), “[...] el capital humano es el conocimiento, las competencias y otros atributos acuerpados en los individuos y que resultan relevantes a la actividad económica [...]” (citado por Guillermo Campos, 2003, p. 2). Para Llamas, citado también por Guillermo Campos, el capital humano es “el acervo de habilidades, destrezas y conocimiento productivo incorporado en las personas.... (2003, p. 2).

No hay duda de que el nivel de educación, además de estar asociado a la consecución de un empleo pleno, se relaciona con la satisfacción laboral, lo que va a impulsar al individuo a esforzarse por mantener un puesto de trabajo que le provea satisfacción. Según Angulo, Quejada y Yáñez (2012), citando a diferentes autores, la satisfacción proporciona beneficios no solo monetarios, sino que otras fuentes no pecuniarias que resultan de trabajar en actividades más creativas, puestos de mayor responsabilidad, entornos más saludables o mayor autonomía personal, experiencia adquirida en el trabajo. Por el contrario, los individuos que no poseen una cualificación y educación que se adapten a las necesarias para el desarrollo de su trabajo, se sienten menos satisfechos, pues se enfrentan al desarrollo de un trabajo para el que no se encuentran preparados, lo cual puede provocar frustración. También se da el caso inverso: trabajadores altamente cualificados que manifiestan falta de motivación laboral por no poder utilizar todo su capital humano, por desempeñar un puesto de trabajo para el que no se requiere el nivel de cualificación que han alcanzado.

Según lo anterior, se puede afirmar que existe correspondencia entre la formación profesional recibida por los graduados y su actividad laboral. Esto ha favorecido su desempeño exitoso. En las figuras 66 y 67 se muestran los resultados del análisis de ambas dimensiones.

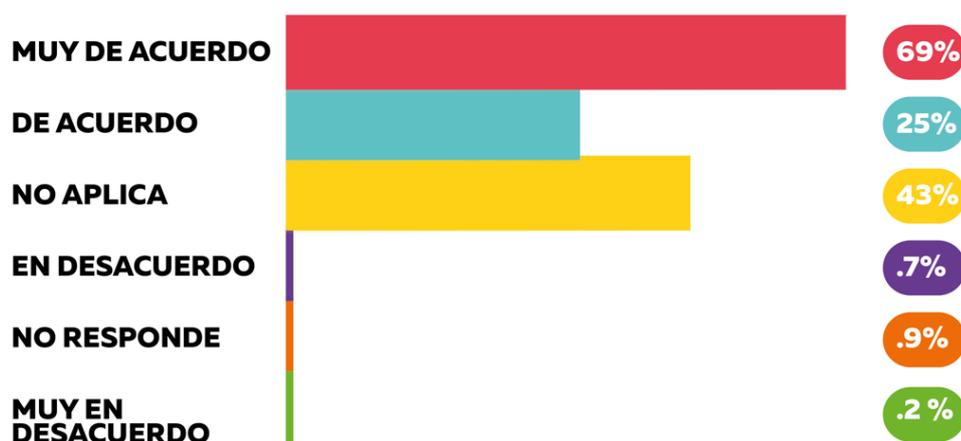


Figura 65. Perfil profesional. Elaboración propia.

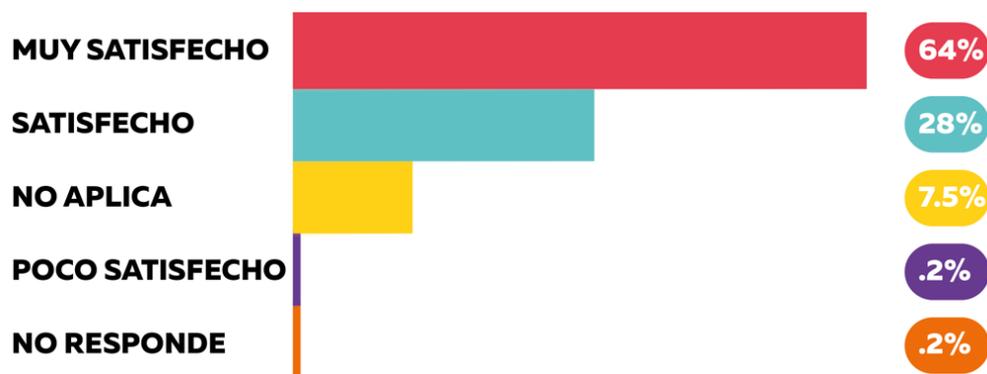


Figura 66. Desempeño Laboral. Elaboración propia.

Las siguientes conclusiones resultan del análisis general de los datos, orientado a dar respuesta al problema de investigación:

De la muestra seleccionada (120 graduados) solo se pudo encuestar a 114 de 2009-2013. De los cuales el 76% corresponde a la modalidad sabatina y el 24% a la modalidad regular,

La modalidad de graduación preferida es el seminario de graduación con 76%, seguido de el 24%, que eligió monografía. Ambas modalidades implican la realización de una investigación acerca de un tema de interés relacionado con su área académica. Esto permite que el graduado adquiera habilidades investigativas, muy importantes para su currículum.

La tasa de desempleo en Nicaragua es de 12.7%, según el Servicio Europeo de Acción Exterior. Según el FUNIDES, en Nicaragua, uno de los sectores con mayor cantidad de empleo es educación, en los resultados de las encuestas encontramos que de la totalidad de los encuestados, el porcentaje más alto (96%) , es decir, 109 cuentan con algún tipo de empleo, mientras que solo una mínima proporción (4%) se encuentran en el desempleo. Esto representa un porcentaje relativamente bajo si consideramos la alta tasa de desempleo del país. Se puede decir que existe demanda de profesionales en el sector educación. Además es un indicador de que los graduados de la UNAN-Managua cuentan

con un prestigio por su formación profesional y que los empleadores confían en la calidad de quienes estudian en esta alma máter.

El 47% (54) de los graduados se encuentra en un rango de entre 0 y 5 años de antigüedad en la institución donde trabajan, lo que sugiere que consiguieron empleo después de haberse graduado o en los últimos años de estudio, pues la encuesta se realizó 2.5 años después de la graduación de la última cohorte (2013). El porcentaje restante, 49% tienen mayor antigüedad, esto es 55 encuestados, lo que implica que estaban trabajando cuando empezaron a estudiar la carrera. Esto nos lleva a concluir que los graduados consultados son empleables, porque han sido capaces de conseguir un empleo, permanecer, aprender y progresar en él (OIT, citado por Vega et al, 2012).

La ubicación laboral de los graduados indica que la proporción más alta (94%) se desempeña en el área profesional para la cual fueron preparados, según el perfil de egreso de la carrera de Lengua y Literatura Hispánicas: Profesor de Español (Lengua y Literatura) de Educación Media en Institutos, Centros Técnicos, Escuelas Normales y Centros de Capacitación Profesional y Corrector de estilo. El ejercicio de la docencia en instituciones de educación superior rebasa las expectativas de su perfil profesional.

La situación laboral de los encuestados es estable según los datos encontrados: el 87% cuenta con contrato permanente, lo que sugiere cierta estabilidad económica. Solo 7% tienen contrato temporal y 2% otro tipo de contrato. El 65% de los encuestados trabaja tiempo completo, mientras que el 29% con medio tiempo, y un 25% tiene otro empleo. A esto se le suma que el 61% trabaja en el sector estatal, lo que garantiza estabilidad laboral.

En lo que respecta a la satisfacción laboral, según la agrupación de las diferentes variables, la opinión es favorable en la mayor proporción de encuestados con 65%, entre satisfechos y muy satisfechos, la opinión no favorable es de 28%. Esto representa un porcentaje alto si tomamos en cuenta que la gran mayoría, 94% de los graduados trabaja en el área para la cual fueron formados y un factor de satisfacción laboral es la colocación

en un empleo relacionado con la formación del individuo, lo que debería de suponer un porcentaje más elevado de satisfacción.

La dimensión desempeño laboral fue valorada tomando en cuenta destrezas y habilidades que el graduado debe poner en práctica para realizar adecuadamente su trabajo. La gran mayoría de los graduados (92%), tiene una apreciación favorable al respecto. De acuerdo con la encuesta aplicada, se consultó sobre conocimientos académicos específicos de la carrera y actitudes, aspectos que están relacionados con los factores individuales de la empleabilidad (Oliván, s.f.). Por parte de los empleadores mencionaron que el desempeño laboral de los graduados se debe a factores también internos de la empleabilidad: empleo de redes sociales, metodología, planificación, puntualidad, optimismo, relaciones personales. Estas habilidades que poseen los graduados se corresponden con las competencias sistémicas valoradas en importancia y desarrollo por los estudiantes de la Universidad de Huelva y Complutense de Madrid (Alonso et al, 2010).

La tercera dimensión que se analizó fue el perfil profesional del graduado. De acuerdo con la definición del grupo de variables que componen esta dimensión, el 69% de los graduados está muy de acuerdo y el 25% de acuerdo en que su perfil profesional favorece su desempeño profesional. Puede interpretarse como que este cumple con el conjunto de rasgos y capacidades que les permite realizar las tareas para las que fueron capacitados y que además es competente en esa área (Hawes y Corvalán, citados por Cantero, 2012).

Un 94% de los graduados está muy de acuerdo y de acuerdo en que su perfil profesional lo dota de habilidades y destrezas para ejercer su profesión, si bien es cierto, el MINED no tiene establecido el perfil profesional del docente, en la Ley General de Educación (2014), en el Artículo 27 se definen los objetivos generales del programa de formación docente que abarca diferentes áreas: Pedagogía, didáctica, conocimiento científico especializado para cada área del saber, valores éticos, morales, sociales, ecológicos y humanos, de manera que estos profesionales desarrollen de forma integral su profesión y contribuyan con el desarrollo de la sociedad. Tanto los graduados como los empleadores coinciden en que el graduado posee no solo conocimientos específicos sino

también cualificaciones relacionadas con las competencias básicas y genéricas: como la capacidad para el trabajo en equipo, habilidades para la negociación, planificación, habilidades para la lectura y escritura, comunicación oral, matemáticas, entre otras (Mertens, citado por Hernando Rodríguez, 2007).

En lo relativo a los aspectos que se debe mejorar, existe coincidencia entre las respuestas de empleadores y graduados: Fortalecer y brindar estrategias de enseñanza para la redacción, ortografía, para la comprensión lectora y análisis literario. Fortalecer las asignaturas del área de gramática, didáctica y la investigación (científica, documental, sobre la realidad). Como puede verse, estas sugerencias apuntan a mejorar aspectos relacionados con los conocimientos científicos.

Según los empleadores, los requisitos que la institución estipula para contratar al docente de Lengua y Literatura, no solo contempla conocimientos específicos del área, sino también aptitudes, actitudes y destrezas, buenas relaciones humanas, comunicación fluida, colaboración, disciplina y experiencia. Para que la formación de los profesionales sea pertinente con las exigencias del mercado laboral y garantice altas posibilidades de su inserción laboral, las Instituciones de Educación Superior deben “diseñar un currículo potenciador de competencias profesionales en estrecha combinación con el desarrollo de competencias genéricas, continuar o iniciar estudios de seguimiento de egresados, consultas a los empleadores” (Zapata, 2007, citado por Gutiérrez et al., 2012, p. 157).

Según Ginés (2012), “las necesidades del nuevo contexto de la educación superior exigen formar a los individuos en un conjunto amplio de competencias que incluyan los conocimientos, pero también las habilidades y las actitudes que son requeridas en el puesto de trabajo” (p. 202).

Lo planteado por los autores citados en los párrafos anteriores y los resultados de esta investigación reafirman que la educación superior debe adaptarse al contexto en el que se desempeñará la población graduada, que no solo se tiene que preparar al estudiantado solo en conocimientos científicos y técnicos sino también centrarse en el desarrollo de competencias, habilidades y actitudes que le permitan insertarse con éxito en el mundo

laboral. Una forma que tienen las Instituciones de Educación Superior para conocer las exigencias de ese mercado laboral son los estudios de seguimiento a graduados.

En opinión de los graduados, otros aspectos que se deben mejorar para garantizar calidad en su formación, destacan: Mejor trato, respeto y actitud positiva de los docentes hacia los estudiantes, mejorar equipos tecnológicos para la enseñanza y manejo de las TIC, más horas de Prácticas Docentes, unificar los programas de la carrera con los del MINED, ofrecer maestrías al alcance de los salarios de los docentes de secundaria, exigir calidad en la ortografía y caligrafía a los estudiantes de Lengua y Literatura, mejorar la preparación de los docentes que imparten las clases.

Muy importante son las sugerencias de la población encuestada para mejorar la preparación de quienes se gradúan de la carrera de Lengua y Literatura Hispánicas, por lo que deben ser retomados por la planta docente del Departamento de Español e incluirlos en los programas de asignatura y en la planificación diaria. A nivel institucional, se debe gestionar la implementación de programas de posgrado que sean accesibles a los salarios de los maestros de educación media.

Sobre la base de los resultados encontrados, esta investigación permitirá al Departamento de Español de la Facultad de Educación e Idiomas de la UNAN-Managua:

- Conocer la realidad laboral de sus graduados.
- Conocer la opinión de los empleadores acerca de la calidad de la formación de los graduados.
- Conocer la opinión acerca del desempeño de los graduados
- Valorar los requerimientos que el mercado laboral y de medio social demandan de los nuevos profesionales.
- Conocer las demandas que el estudiante requiere durante su formación.
- Determinar en qué medida se están alcanzando los fines de la educación y si los objetivos institucionales y curriculares se cumplen.
- Promover entre los graduados de Lengua y Literatura Hispánicas los programas de

posgrado que se ofrecen en este Departamento Docente, de modo que puedan especializarse en un área y actualizar los conocimientos adquiridos durante la carrera.

BLOQUE 5

EVALUACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

“Las raíces de la educación son
amargas, pero la fruta es dulce.”
Aristóteles

El quinto bloque contiene un solo capítulo que tiene como objetivo presentar la evaluación del proceso investigativo, importante porque recoge la valoración de la investigadora respecto a las acciones que se realizaron desde el inicio hasta la finalización del estudio.

CAPÍTULO 11. EVALUACIÓN DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN

Este capítulo está orientado a la evaluación del proceso metodológico a través del cual se llevó a cabo la planificación, ejecución y contrastación de esta tesis doctoral. El objetivo es verificar el cumplimiento de lo establecido previamente en el diseño de la investigación. Como afirma Viché, la evaluación tiene como objetivo principal la toma de decisión sobre la praxis, de manera que se realicen acciones transformadoras de la realidad, pues se trata de un análisis de la realidad, de valorar opciones de transformación o mejora y tomar decisiones de continuidad que lleven a mejoras significativas (2009).

Según Cembranos, Montesinos y Bustelo, citados por Viché (2009) “(...) la evaluación significa recoger y analizar sistemáticamente una información que nos permita determinar el valor y/o mérito de lo que se hace” (p.9). Otra definición es la de la UNESCO, citada por Rosales (2014), que considera la evaluación como "el proceso de recogida y tratamiento de informaciones pertinentes, válidas y fiables para permitir, a los actores interesados, tomar las decisiones que se impongan para mejorar las acciones y los resultados”. De acuerdo con las definiciones anteriores, para evaluar lo que se “hace” es necesario contar con información fiable y pertinente sobre lo que se desea evaluar, en este caso, el proceso de investigación llevado a cabo para esta tesis doctoral. Dicha información se encuentra sistematizada y se empleará como fuente primordial para emitir una valoración del proceso investigativo.

La evaluación de cualquier proceso es importante ya que “supone un estado de conciencia permanente sobre los significados, el impacto y los efectos o resultados de todos los procesos de la acción” (Viché, 2009, p. 1). Esto conlleva a una mejora continua y optimización de las acciones realizadas de modo que favorezcan la obtención de resultados de calidad.

La evaluación de esta tesis se realizó en tres fases: Evaluación inicial o de diagnóstico, evaluación procesual y evaluación final. En la figura 68 se presentan las fases de evaluación con la correspondiente fase del proceso de investigación.



Figura 67: Fases de la evaluación. Elaboración propia.

Evaluación Inicial o de diagnóstico

Esta etapa de la evaluación “corresponde al control y seguimiento de los pasos previos de la programación: detección de necesidades o factores generadores de la acción, formulación de objetivos, planificación de las acciones y elección de la metodología” (Viché, 2009, p. 5).

En este primer momento se realizó una búsqueda bibliográfica y fuentes de documentación, directas e indirectas, que permitiera la delimitación del tema, conocimiento de los antecedentes y la justificación del estudio. A partir de esta revisión se le fue dando forma al proyecto a través de la delimitación del objeto de estudio, que consistió formular las preguntas y objetivos de investigación; declaración de unidades de análisis y selección de las variables; operativización de variables, declaración de unidades de análisis y formulación de hipótesis, de manera que todos estos aspectos se concatenaran para dar un paso firme a la siguiente fase de la investigación. Durante la búsqueda de información, la principal dificultad radicó en encontrar referencias bibliográficas científicas relacionadas estrechamente con el tema, No se pone en duda su existencia, en todo caso se atribuye a la destreza de la investigadora la identificación de documentación específica en esa área.

Tras este trabajo se valoró la viabilidad del estudio que ahora se presenta y que dio inicio dentro del programa de Doctorado en Educación e Intervención Social, de las Instituciones Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua y la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla (España) y fue durante el desarrollo de este programa que se planificó la investigación, no obstante no hubo un seguimiento riguroso de tutoría que orientara los pasos a seguir.

Durante este periodo se llevó a cabo una búsqueda documental sobre seguimiento a graduados y no se obtuvo información relevante sobre estudios de graduados de Lengua y Literatura Hispánicas por lo que se vio la oportunidad de innovar en este campo con la

presente tesis doctoral. En la figura 69 se presentan los elementos de esta fase inicial, que tiene como base la revisión documental y que, como se dijo anteriormente, permitió analizar la factibilidad del proyecto.



Figura 68. Etapa inicial de la investigación. Elaboración propia.

Evaluación Procesual

En este segundo momento de la evaluación que, según Viché (2009), “corresponde al seguimiento y control del proceso de ejecución de las diferentes acciones y la ejecución de las dinámicas metodológicas” (p. 5), se evaluó desde que se inició formalmente el proceso de investigación ya con una dirección de tesis. Se empieza con la reformulación del plan de investigación que se había concebido en el primer momento. Se continúa con la búsqueda bibliográfica para la construcción de la fundamentación teórica, y que sería la base fundamental para definir el diseño metodológico, que sirvió de referencia para determinar el modelo de investigación, las técnicas de análisis de la información, delimitación de la población y muestra; elaboración, validación y fiabilidad de los instrumentos para la recogida de datos y su posterior aplicación.

Durante el proceso de la elaboración y aplicación de instrumentos, se llevó a cabo una constante evaluación, revisión y supervisión de los mismos, lo que condujo a modificaciones de los instrumentos, que han quedado especificadas en el capítulo del diseño metodológico. Una vez seleccionadas las técnicas y diseñados e implementados

los instrumentos, se realizó el análisis y discusión de los resultados, lo que permitió darle cumplimiento a cada uno de los objetivos (general y específicos).

Para lograr mayor rigurosidad y sistematicidad de los instrumentos aplicados, se sometieron al proceso de validación y fiabilidad. Ambos fueron valorados por jueces externos. La encuesta, además, se sometió al proceso de fiabilidad a través del programa SPSS versión 21. En la tabla 60 se presentan los objetivos específicos y sus respectivos indicadores y criterios para recolectar la información.

Tabla 60

Tabla de especificaciones

Objetivos específicos	Indicador	Criterio	Fuente de verificación	Responsable
Describir el nivel de satisfacción laboral de los graduados de la carrera de Lengua y Literatura Hispánicas de la Facultad de Educación e Idiomas de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua.	La remuneración que recibo está de acuerdo con el trabajo que realizo	Cada encuestado da su valoración de acuerdo con una escala de valoración (Likert)	Encuesta	Investigadora
	Tengo posibilidad para decidir autónomamente aspectos relativos a mi trabajo			
	Tengo oportunidades para mi desarrollo profesional			
	Tengo oportunidades de promoción			
	Me identifico con el cargo/puesto que desempeño			
	Grado de satisfacción por mi			

Objetivos específicos	Indicador	Criterio	Fuente de verificación	Responsable
	participación en la toma de decisiones			
	La carga de trabajo es justa			
	Grado de satisfacción por la autonomía con que ejerzo mi trabajo			
	Grado de satisfacción con la limpieza, higiene y salubridad del lugar de trabajo			
	Grado de satisfacción con las condiciones físicas en las cuales desarrollo mi trabajo			
	Grado de satisfacción con las autoridades inmediatas			
	Grado de satisfacción con el apoyo administrativo que recibo			
	Grado de satisfacción con las relaciones humanas entre compañeros			

Objetivos específicos	Indicador	Criterio	Fuente de verificación	Responsable
	La remuneración que recibo está de acuerdo con el trabajo que realizo			
	Tengo posibilidad para decidir autónomamente aspectos relativos a mi trabajo			
	Tengo oportunidades para mi desarrollo profesional			
	Tengo oportunidades de promoción			
	Me identifico con el cargo/puesto que desempeño			
	Grado de satisfacción por mi participación en la toma de decisiones			
	La carga de trabajo es justa			
	Grado de satisfacción por la autonomía con que ejerzo mi trabajo			
	Grado de satisfacción con la limpieza, higiene y salubridad del lugar de trabajo			

Objetivos específicos	Indicador	Criterio	Fuente de verificación	Responsable
	Grado de satisfacción con las condiciones físicas en las cuales desarrollo mi trabajo			
	Grado de satisfacción con las autoridades inmediatas			
	Grado de satisfacción con el apoyo administrativo que recibo			
	Grado de satisfacción con las relaciones humanas entre compañeros			
	Grado de disponibilidad de recursos tecnológicos que brinda la empresa para realizar mi trabajo			
	La institución me garantiza estabilidad laboral			
Describir cómo valoran los graduados su desempeño laboral.	Selecciono, elaboro y utilizo materiales didácticos pertinentes con el contexto social y	Cada encuestado da su valoración de acuerdo con una escala de	Encuesta	Investigadora

Objetivos específicos	Indicador	Criterio	Fuente de verificación	Responsable
	político de los estudiantes	valoración (Likert)		
	Los materiales didácticos que selecciono y elaboro favorecen los procesos de enseñanza-aprendizaje			
	Estoy pendiente del progreso y rendimiento académico de los discentes			
	Aplico técnicas adecuadas para evaluar los conocimientos de mis alumnos			
	Contribuyo al fortalecimiento de los valores éticos de mis discentes			
	Soy capaz de resolver situaciones problemáticas de mi área de trabajo			
	Constantemente estoy innovando los métodos de trabajo con los discentes			

Objetivos específicos	Indicador	Criterio	Fuente de verificación	Responsable
	Soy disciplinado y organizado en mi trabajo			
	Cumplo con responsabilidad mis deberes laborales			
Describir la calidad de la formación de los graduados en relación con el desempeño laboral según su propia valoración.	Tengo habilidades para la comunicación oral y escrita	Cada encuestado da su valoración de acuerdo con una escala de valoración (Likert)	Encuesta	Investigadora
	Poseo capacidad para coordinar equipos de trabajo (en el aula o a nivel de compañeros)			
	Tengo conocimiento y dominio de la teoría especializada, didáctica y pedagógica para desarrollar mi trabajo			
	Poseo conocimiento y dominio de la metodología curricular para orientar acciones educativas			
	Poseo habilidades para buscar información			

Objetivos específicos	Indicador	Criterio	Fuente de verificación	Responsable
	pertinente y actualizada para el desarrollo de mi trabajo			
	Tengo habilidades para aprender nuevos conocimientos			
	Tengo capacidad para trabajar en equipo Soy respetuoso de la opinión ajena			
	Mi cargo/puesto demanda los conocimientos que adquirí durante mi carrera			
	Los conocimientos adquiridos durante mis estudios universitarios son suficientes para el ejercicio de mi trabajo			
	Si tuviera que estudiar nuevamente esta carrera escogería la misma universidad			
Explicar el grado de desempeño laboral de los graduados de la carrera de Lengua y Literatura	Funciones que desempeña el graduado Calificación del	Los empleadores emitirían su opinión sobre cada indicador	Entrevista	Investigadora

Objetivos específicos	Indicador	Criterio	Fuente de verificación	Responsable
Hispánicas de la Facultad de Educación e Idiomas de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, según la valoración de sus empleadores.	desarrollo de las funciones del graduado	Fortalezas en el desempeño laboral del graduado		
	Reconocimiento personal o profesional recibido por el graduado			
	Satisfacción del empleador con el desempeño del graduado			
	Aspectos en los que debe mejorar el graduado			
	Requisitos de la Institución para contratar al graduado			
	Aspectos laborales que garantizan el buen desempeño del graduado			
	Habilidades que han favorecido el ejercicio profesional del graduado			
	Áreas del conocimiento (literaria,			

Objetivos específicos	Indicador	Criterio	Fuente de verificación	Responsable
	gramaticales o didácticas) que permiten el desempeño laboral eficiente del graduado			
	Calificación de la formación profesional que recibió el graduado durante sus estudios en la Universidad			
	Preparación del graduado respecto al graduado de otras universidades			
	Sugerencias para mejorar la formación profesional del graduado.			

Nota: Elaboración propia

En lo referente a la muestra final, tras el fallecimiento, cambio de domicilio, carencia de direcciones de la muestra, se encuestó a 114 elementos de 120 planificados inicialmente, lo que representa un 96,6 %, respecto al tamaño de muestra total. El porcentaje de respuesta para cada estrato fue: 92.85% de la muestra original para el 2009; para las 2011, el 95.23%; para 2011 y 2012, el 100% y 89.33%, para 2012.

Evaluación Final

La evaluación final, según Viché (2009), “corresponde al análisis de los resultados y al planteamiento de las líneas de continuidad” (p.5). De acuerdo con lo anterior, en lo que

respecta a esta tesis, a continuación se presenta la valoración de los resultados y con base a los mismos, se proponen las líneas de continuidad.

Todo inicio de un proyecto, cualquiera que sea, se fija una meta y en alcanzarla está el verdadero éxito. El objetivo general de esta tesis es analizar la valoración que realizan los graduados y empleadores sobre la satisfacción, el desempeño laboral y el perfil profesional de los graduados de la carrera de Lengua y Literatura Hispánicas de la Facultad de Educación e Idiomas de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, entre el 2009-2013. Después del análisis y discusión de los resultados se pudo comprobar que se cumplió con el objetivo propuesto.

Tanto los datos obtenidos a través de la encuesta como a través de la entrevista, proporcionaron información relevante que permitió constatar las hipótesis planteadas, los objetivos propuestos.

Se reconoce como limitación de la investigación el hecho de que en un solo estudio es imposible obtener una visión total de un problema. Evidenciada la necesidad y relevancia de la temática, se propone realizar estudios complementarios de corte institucional, que aborden otros temas como la inserción laboral, características sociodemográficas del graduado y que además involucren a otros elementos como fuente de información; Autoridades universitarias, discentes de los graduados, exprofesores de los graduados.

BLOQUE 6

CONCLUSIONES GENERALES Y OTROS ASPECTOS A DISCUTIR

“Sábeta, Sancho,
que no es un hombre
más que otro si no hace
más que otro.”
El Quijote de la Mancha

En las conclusiones se agrupan los aspectos relevantes de los diferentes momentos del proceso investigativo y son de suma importancia porque son el resultado sintetizado de todo el estudio. En el bloque 6 se presentan, además de las conclusiones, las perspectivas y limitaciones del estudio.

CAPÍTULO 12. CONCLUSIONES GENERALES Y OTRAS CUESTIONES A DISCUTIR

Al finalizar el estudio sobre seguimiento a graduados, se presentan las conclusiones generales producto de un trabajo científico, sistemático y objetivo, de modo que a continuación se exponen las perspectivas futuras de la investigación así como las limitaciones que surgieron durante el desarrollo de la investigación y finalmente las conclusiones obtenidas de todo el trabajo investigativo.

12.1. Perspectivas futuras

Un estudio de seguimiento a graduados puede realizarse desde diferentes perspectivas y aspectos a abordar: este estudio se abordó desde dos perspectivas (la del empleador y la del graduado) y los aspectos que se estudiaron fueron satisfacción laboral, desempeño laboral y perfil profesional. Por tanto, quedan muchos contenidos que se podrían estudiar

en futuras investigaciones, en dependencia de lo que se quiera conocer: transición laboral, trayectoria laboral y profesional, satisfacción del egresado con la institución donde estudió, situación sociodemográfica, entre otros de interés para quien realiza el estudio.

Como perspectivas futuras de investigación, y a partir de las inquietudes que surgieron a medida que se realizaba esta tesis, se presentan las siguientes sugerencias clasificadas según la orientación hacia donde se enfoca la necesidad de estudio:

A nivel de estudios:

- Sería interesante un estudio longitudinal con graduados de distintas universidades del país, en las que se oferta la carrera de Lengua y Literatura Hispánicas y así comparar las diferencias y similitudes de las competencias adquiridas, para que a partir de los resultados, en conjunto se discuta sobre las posibles soluciones que lleven a ajustar los programas de estudio y brindar a la población nicaragüense, docentes de calidad.
- Adoptar una perspectiva única o similar desde la cual se realicen los estudios de seguimiento a graduados, tanto dentro de la universidad como a nivel nacional.
- En futuros estudios es necesario considerar a otros actores del proceso educativo: Administrativos de la universidad, docentes del Departamento de Español y estudiantes de los graduados.

A nivel institucional y de programas de estudios:

- • Conocer el proceso de transición de la universidad al mercado laboral para valorar la calidad de la inserción laboral y cuáles son los factores que favorecen o dificultan dicha inserción y así retroalimentar los procesos formativos.
- • Es necesario la creación de un centro de seguimiento a graduados, ya que los estudios que se han hecho hasta hoy no son sistemáticos porque solo toman pequeñas porciones de poblaciones graduadas de algunas carreras de la UNAN-Managua. Actualmente esta casa de estudio cuenta con 72 carreras, algunas de ellas en liquidación, y son poquísimas en las que se han realizado estudios a graduados.

- Un mecanismo para dar seguimiento a los graduados sería la utilización de la página web de las diferentes Facultades y el POLISAL de la UNAN-Managua, donde se crearía un espacio de encuentro para los graduados y estos constantemente estarían ofreciendo información sobre su realidad sociolaboral, lo que serviría de orientación para los estudiantes y para la misma institución.
- Un estudio como este lleva a reflexionar sobre el quehacer docente en cuanto a la formación que se está dando a quienes confían su futuro profesional en una institución educativa y por ende en sus docentes. Los estudios de seguimiento a graduados permiten conocer las necesidades reales a las que se enfrentan los graduados en el mundo laboral, por lo tanto, no solo es una necesidad, sino urgente el estudio sistemático de grupo de interés.
- Finalmente, los datos analizados corresponden a graduados que se formaron con un plan de estudio que ya no está en vigencia y por lo tanto la situación formativa actual es distinta, por lo que se hace necesario un estudio con los graduados del nuevo plan para establecer una comparación que lleve a identificar las fortalezas del plan anterior que conduzcan a mejorar el actual.

Empleadores y sociedad:

- Los estudios de seguimiento a graduados brindan información importante, tanto a la sociedad como a los empleadores y al Estado que les permite tomar decisiones. La sociedad y los empleadores, porque esperan de las Instituciones de Educación Superior la formación de profesionales de calidad, no solo en lo referente a conocimientos científicos y técnicos, sino también de valores y habilidades que contribuyen al desarrollo social y económico. Finalmente, el Estado; por las inversiones financieras considerables que destina al funcionamiento de las Instituciones de Educación Superior Públicas. En la medida en que los resultados de los estudios sean favorables, las instituciones tendrán un mejor posicionamiento ante estos tres sectores.

12.2. Limitaciones de la investigación

A pesar de que todo investigador se propone llevar a cabo un proceso investigativo con el mayor rigor científico para otorgar a sus resultados validez y fiabilidad, durante el proceso de investigación pueden surgir ciertas limitaciones, ya sea producto del propio diseño o de dificultades surgidas en el desarrollo de cualquiera de las etapas. A continuación se presentan las principales limitaciones de esta investigación:

Una limitación importante de este trabajo es que a la población graduada se le aplica una sola herramienta de investigación: la encuesta, por lo que no permite conocer con mayor profundidad la opinión de los encuestados, en las tres dimensiones estudiadas.

La ubicación territorial de la población en estudio, ya que se encuentra dispersa en el todo el territorio nacional, lo que implica zonas de difícil acceso.

La desactualización, y en algunos casos, la carencia de información sobre la ubicación de los graduados, se convirtió en otra limitación, pues las bases de datos con que cuenta la universidad no proporcionan la suficiente información para ubicar a los graduados. En algunos casos se cuenta con una dirección domiciliar y un número telefónico, sin embargo algunos ya no habitan en la dirección señalada o bien, los números de teléfono no les corresponden. También se presenta el caso de que quienes responden las llamadas ni siquiera conocen al graduado por el que se les pregunta. La situación se vuelve más complicada porque en las bases de datos no se encontró una dirección electrónica que permitiera ubicar a la persona. Sin embargo este aspecto logró superarse, ya que se pudo contactar a un 96.6% de la muestra contemplada para el estudio. Para ello se aplicaron diversas estrategias: llamadas telefónicas, visitas a centros de trabajo, recorrido por los talleres que en ese momento estaba realizando el MINED, solicitudes al Facebook de los graduados, visitas domiciliarias, consultas a vecinos y familiares de los encuestados,

consultas a sus excompañeros, a los alumnos de la investigadora, quienes en la secundaria habían tenido como docente a algunos elementos de la muestra.

Pese a los esfuerzos y estrategia empleados para contactar a la muestra, no se logró aplicar el 100% de las encuestas, a pesar de haber establecido una muestra adicional que reemplazara los casos difíciles de conseguir, las razones de las no respuestas fueron varias: problemas de salud, jubilación, problemas personales y hasta fallecimiento. El porcentaje de respuesta para cada estrato fue:

92.85 %	2009
95.23 %	2010
100 %	2011
100 %	2012
89.33 %	2013

Para evitar estos contratiempos en futuros estudios de seguimiento, se puede recurrir a las siguientes estrategias:

- Ampliar la muestra.
- Que la UNAN-Managua establezca un convenio con el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social, en el que se contemple que esta última institución brinde información acerca de la ubicación laboral del graduado, cuando a través de los archivos de Registro Académico no se tenga información.
- Ubicar a los graduados a través de los estudiantes de la carrera, proporcionándoles la dirección para que sean ellos quienes los contacten, sobre todo en las zonas más alejadas.
- El Departamento de Español debe mantener actualizada la base de datos de sus graduados. Una vez que el estudiante ingresa a la carrera y cuando presenta su defensa para graduación se deben captar sus datos y así alimentar y actualizar sus datos.

Los graduados encuestados corresponden a una única institución de educación superior, lo que no permite la comparación ni la generalización de resultado.

La falta de información más actualizada sobre ciertos temas, sobre todo lo referente a estadísticas de la educación y empleo en Nicaragua.

12.3. Conclusiones generales

Todo proyecto de investigación requiere de un arduo trabajo caracterizado por la científicidad, que implica rigurosidad, objetividad, sistematicidad, ética, constancia. Como producto de ello se obtiene resultados con las mismas características. Al finalizar este estudio, se presentan las conclusiones obtenidas en cada una de las fases desarrolladas para la culminación de esta tesis. En la figura 70 se grafica de manera muy sintetizada el proceso de elaboración de la tesis, desde su inicio hasta su finalización.

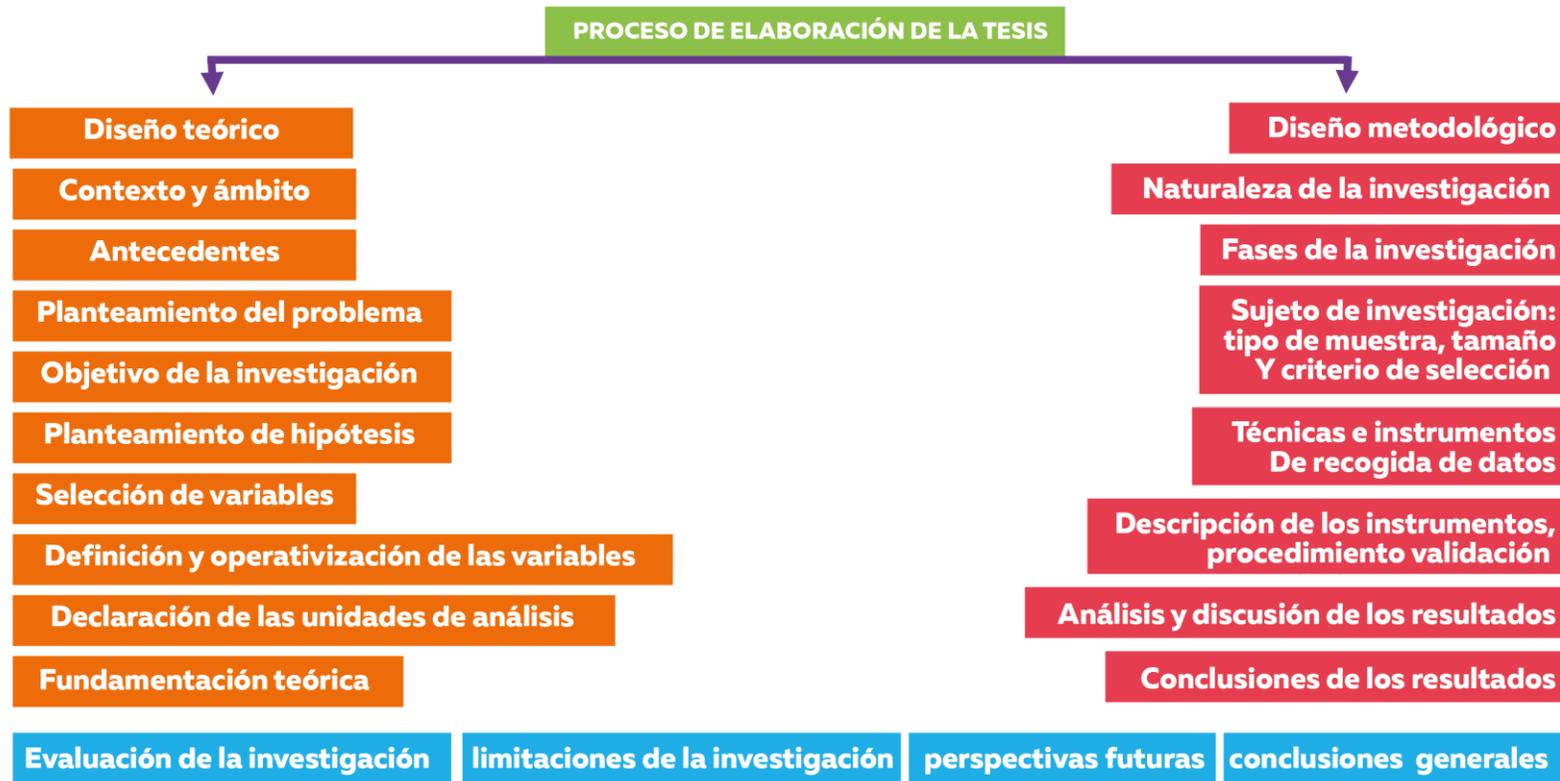


Figura 69. Proceso de elaboración de la Tesis. Elaboración propia.

Bloque 1: Introducción al contexto y ámbito de estudio

Como resultado de la búsqueda de información para la contextualización y definición del problema de estudio, se pueden hacer las siguientes conclusiones generales al respecto:

Según la revisión bibliográfica, los estudios de seguimiento a graduados son relevantes por los múltiples los beneficios que aportan a las IES, al Estado, a los empleadores, a los estudiantes y futuros estudiantes de las IES y en general a la sociedad por la calidad y pertinencia la información que brindan.

En los países desarrollados es donde surge la inquietud de dar seguimiento a graduados y han continuado mejorándose estos procesos. Los estudios más relevantes se han hecho, no como país, sino como región, tal es el caso de los estudios: REFLEX, PROFEX, CHEERS y el Proyecto Alfa Tuning para América Latina.

En la región centroamericana, Costa Rica es el país que más ha sistematizado en estudios a graduados, a través del CONARE.

Según las memorias del II Curso-Taller Centroamericano sobre metodología para estudios de seguimiento de graduados universitarios llevado a cabo del 3 al 9 de noviembre de 2003 en San Pedro Sula, Cortés, Honduras, en la región centroamericana se realizaron 17 estudios de seguimiento a graduados en diferentes universidades de estos países durante el 2002 y 2003.

Con la entrada en vigencia de la Ley Creadora del Sistema Nacional para el aseguramiento de la calidad de la educación y reguladora del Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación (Ley 704, 2011), las universidades nicaragüenses se están enfocando con más ahínco en el aseguramiento de calidad para satisfacer las necesidades, tanto de sus estudiantes como de la sociedad, respecto al mercado laboral, y una manera de medir la calidad de estas instituciones es el desempeño de sus graduados en relación con la situación laboral.

A pesar de que a través de muchos estudios se ha demostrado la relevancia de los estudios de seguimiento a graduados, las Instituciones de Educación Superior en Nicaragua, y específicamente la UNAN-Managua, no cuentan con estudios institucionales que les brinden información de sus graduados.

La UNAN-Managua no cuenta con un estudio institucional sobre seguimiento a graduados, aunque se han hecho estudios, estos han estado dirigidos específicamente a algunas carreras y no han sido sistemáticos.

Bloque 2: Fundamentación teórica

Como producto de la revisión bibliográfica, y dando secuencia al orden en que se organizó la fundamentación teórica, se presentan a continuación las conclusiones más relevantes de este apartado, extraídas de aproximadamente 126 fuentes bibliográficas (físicas y digitales):

Dado que el Ministerio de Educación en Nicaragua no tiene establecido un perfil para los profesionales de la docencia, se consultó el marco legal que rige el sistema educativo nacional, que muestra una visión del contexto donde se desenvuelve la población objeto de estudio.

La educación, como derecho humano fundamental, está regido por leyes, tratados, pactos y protocolos internacionales que buscan garantizar la equidad y gratuidad de la misma a nivel de cada país.

Cada país define su marco jurídico para garantizar la educación a sus ciudadanos.

El Ministerio de Educación en Nicaragua no cuenta con un perfil profesional que delimite las cualificaciones profesionales de quienes desean ingresar a ejercer la docencia, sin embargo, en el marco jurídico nacional, referente a educación, se definen claramente los principios, objetivos y fines de la educación, los cuales guían el quehacer de los docentes de manera que garanticen una educación de calidad en los discentes. Estos principios, fines y objetivos

también contribuyen a que las instituciones formadoras de educadores, orienten el currículo de tal manera que sus profesionales puedan insertarse al mundo de la educación con una orientación bien definida de su quehacer, es decir, que la formación docente en Nicaragua está orientada a la preparación de profesionales de la educación con un perfil científico, técnico y humanístico que les permita a los docentes la formación de ciudadanos capaces de desarrollarse eficientemente en el campo personal, social y laboral.

El sistema educativo nicaragüense está estructurado en cinco subsistemas, lo cual proporciona un abanico de oportunidades a la ciudadanía para que goce de este derecho humano fundamental y que alcance un nivel académico según sus posibilidades.

A través de las distintas etapas de la historia de Nicaragua, los docentes, agrupados en diferentes organizaciones, han luchado por alcanzar una mejor calidad de la educación así como para lograr que una mayor cantidad de la población nicaragüense goce de este derecho humano fundamental.

Actualmente, la formación del profesional de la educación exige que se centre no solo en su acción pedagógica para facilitar la adquisición de conocimientos de las asignaturas que imparte, sino también es necesario e indispensable que los docentes desarrollen competencias dirigidas a la formación integral de los jóvenes. Es decir, que su formación debe estar estructurada por un conjunto de competencias en las que se conjuguen conocimientos, habilidades y actitudes que el docente pone en juego para generar ambientes de aprendizaje para que los estudiantes desplieguen las competencias genéricas que les sirvan para enfrentar y responder a determinados problemas presentes a lo largo su vida. En este sentido, Pereda, citado por Álvarez (2011,) Se considera que el papel del docente es el de un agente de cambio que asume un compromiso “con la superación personal, con el aprendizaje, con los alumnos, con la creación de una sociedad mejor y con la revolución educativa y social que se requiere urgentemente” (p. 103).

En la Ley General de Educación (Ley N° 582), Artículo 25, se define cómo debe ser la formación docente: La formación docente se concebirá desde una perspectiva integral que combine el desarrollo de contenidos y experiencias en los aspectos de conocimientos académicos, pedagógicos, de formación humana, ético-moral, práctica profesional y prácticas ecológicas.

De acuerdo con lo anterior, la preparación de profesionales de la educación en Nicaragua está orientada a la formación docentes en las áreas de pedagogía, didáctica, conocimiento científico especializado para cada área del saber, valores éticos, morales, sociales, ecológicos y humanos, de manera que estos profesionales desarrollen de forma integral su profesión y contribuyan con el desarrollo de la sociedad.

La formación del graduado de la docencia debe estar enfocada hacia el desarrollo de las competencias intelectuales, dado que desarrolla la capacidad de aplicar un conjunto de conocimientos fundamentales en la comprensión de un tipo de sujetos, de una institución educativa, de un conjunto de fenómenos y procesos, así como un mayor dominio de contenidos referidos a una disciplina, a un conjunto de metodologías. En lo que respecta a las competencias inter e intrapersonales preparan al docente para enfrentarse a los cambios, de manera que pueda orientar y estimular el aprendizaje, desarrollar el liderazgo, la capacidad de interactuar armónicamente con las personas y resolver conflictos, desarrollar la capacidad de aprender a aprender, de innovar, de automotivarse y persistir frente a los problemas. Las competencias sociales están encaminadas a desarrollar la capacidad de comunicarse, de asociarse, de negociar, de emprender y concretar proyectos educativos, conocer la cultura de los niños y jóvenes, conocer las particularidades de las comunidades, la forma de funcionamiento de la sociedad civil y su relación con el Estado (Galvis 2007).

El currículo del graduado de la carrera de Lengua y Literatura Hispánicas del Departamento de Español, está orientado a la formación de profesionales dotados con destrezas y habilidades que les permitan desenvolverse en situaciones educativas dentro de un contexto que se caracteriza por su constante cambio en el ámbito cultural, social, lingüístico y

económico, así como por la influencia de la tecnología en las comunicaciones. La preparación del profesional de la docencia no solo está encaminada a la enseñanza de conocimiento, sino también al desarrollo de una conciencia y responsabilidad en la mejora de la calidad de la educación como parte fundamental del desarrollo de la sociedad.

A lo largo de los cinco años de estudio que demanda la carrera de Lengua y Literatura Hispánicas, el graduado recibe una formación en la que se conjugan la teoría con la práctica, pues el plan de estudio contempla cuatro áreas que se complementan para brindar a los estudiantes conocimientos que les permitan fomentar las capacidades para la investigación en el campo docente, social y cultura, para que de esta manera pueda dar respuesta a los problemas que enfrenta la educación en nuestro país: Asignaturas de Formación General, Asignaturas Básicas y de la Especialización, Prácticas de Formación Profesional e Investigación.

Para el curso regular, el plan de estudio contempla un total de 3,255 horas de clase, 45 asignaturas, incluyendo las prácticas de formación profesional. Para el curso de profesionalización, el plan de estudio establece 2,190 horas, 36 asignaturas. Tanto para el curso regular como para el de profesionalización, el plan de estudio se desarrolla en diez semestres.

El graduado del Departamento de Español de la UNAN-Managua, puede optar a cualquiera de las cuatro modalidades de graduación que se contemplan en esta alma máter: Monografía, Seminario de Graduación, Proyecto de Graduación y Examen de Grado.

La educación superior no está desvinculada con su entorno y debe adaptar su currículo a las demandas de la sociedad, pues forma profesionales que buscan un puesto de trabajo que exige ciertas características, no solo académicas, sino también actitudinales y el desarrollo de habilidades y destrezas que le permitan realizar con éxito las exigencias que demanda el desempeño laboral. En este contexto interactúan tres agentes: los graduados, los empleadores y las instituciones de educación superior.

Vargas, citado por Aliaga y Schalk (2010), considera que las competencias de empleabilidad no son más que un conjunto de capacidades esenciales para aprender, que favorecerán el desempeño eficaz del graduado en el puesto de trabajo. Estas competencias incluyen, además, capacidades de comunicación y relación interpersonal, de resolución de problemas y manejo de procesos organizacionales y de organización de los propios comportamientos en función de los requerimientos de la actividad profesional o del puesto de trabajo, es decir, que el futuro profesional no solo requiere de conocimientos científicos y técnicos durante su preparación, sino también de actitudes y otras habilidades personales que garanticen su desempeño laboral.

Diferentes autores consultados, se refieren a la empleabilidad como:

- Conjunto de aptitudes y de actitudes que le permiten a un individuo la oportunidad de ingresar a un puesto de trabajo y además de permanecer en él
- Habilidad para obtener o conservar un empleo
- Capacidad demostrada en el mercado para evitar el desempleo
- Capacidad de los egresados para ingresar, mantener y progresar con éxito en el mundo laboral a través de un trabajo relevante, ya sea que se desempeñen como profesionales empleados, independientes o empresarios
- Al potencial que tiene determinado individuo (perfil profesional) en ser solicitado y deseado por la empresa.
- A la capacidad de determinado individuo de obtener la máxima rentabilidad de su perfil.

Así pues, la empleabilidad integra no solo el desarrollo de competencias específicas sino también el desarrollo de competencias generales y actitudinales. De modo que las características del trabajador del siglo XXI deben estar orientadas al desarrollo de un conjunto de competencias necesarias y transversales a todos los campos de trabajo profesional, tales como:

(...) la capacidad para trabajar en equipo, la capacidad de resolución de problemas y toma de decisiones, autonomía y responsabilidad, capacidad para la organización del trabajo, liderazgo y ser capaz de dirigir equipos, así como la habilidad comunicativa y el autoaprendizaje. (Aliaga y Schalk, 2010, p.323)

Cotton, citada por Guillermo Campos (2003), entre los criterios que toman en cuenta los empleadores para identificar y elegir a su personal en función de sus atributos de empleabilidad, se encuentran las competencias básicas que permiten la comunicación y, por otro, actitudes y buena disposición al trabajo en equipo. Son muy importantes también las denominadas afectivas, particularmente la “formalidad”, “responsabilidad” y “actitud positiva hacia el trabajo”. Son relevantes también las habilidades de lectura, la habilidad de comunicarse bien y la habilidad para continuar aprendiendo. Son menos cruciales las habilidades ocupacionales específicas para los empleos, sobre todo los de primera ocasión.

Según diversos autores consultados, el contexto actual obliga a las Instituciones de Educación Superior a responder a esos requerimientos mediante la formación de profesionales a través de un enfoque por competencias, que enfatice en:

- “La formación en competencias fundamentales, el desarrollo de competencias cognitivas superiores y la formación de competencias de empleabilidad requeridas para funcionar en economías que cambian rápidamente y bajo fuerte presión competitiva” (Ángeles, citada por Aliaga y Schalk, 2010, p. 321).
- “Formar a los individuos en un conjunto amplio de competencias que incluyan los conocimientos, pero también las habilidades y las actitudes que son requeridas en el puesto de trabajo”. (Ginés, 2012, p. 202)
- “Diseñar un currículo potenciador de competencias profesionales en estrecha combinación con el desarrollo de competencias genéricas, continuar o iniciar estudios de seguimiento de egresados, consultas a los empleadores, entre otros, para hacer más pertinente la formación al mercado laboral” (Zapata, 2007, citado por Gutiérrez et al., 2012, p. 157).

- La formación por competencias porque desarrolla en el individuo capacidades y habilidades para la empleabilidad, la ciudadanía y el desarrollo personal, debido a que combina conocimientos, habilidades y disposiciones que contribuyen en la resolución de problemas relevantes relacionados con el medio laboral e individual (Donoso y Corvalán, 2012, p. 633).

De acuerdo con la literatura revisada, se puede afirmar que la empleabilidad es un proceso de formación continua mediante la cual el individuo adquiere, a través de la vida, un sinnúmero de competencias que favorecen su estabilidad en un empleo. Sin embargo la empleabilidad de un determinado individuo puede variar en función de circunstancias externas (localización territorial, contexto y sectores económicos, deslocalizaciones de empresas,...) y circunstancias personales.

En conclusión, el potencial que tiene cada individuo para ser solicitado en un empleo, no depende solo de los conocimientos teóricos y científicos que haya adquirido durante el estudio de un carrera profesional, sino también de capacidades, habilidades, actitudes y aptitudes que lo hacen diferente al resto.

Carrasco, Poblete y Vega (2008) consideran que en la medida en que las universidades incorporen las competencias en la formación de los estudiantes, estará más cerca de la sociedad y del ámbito laboral y desarrollará una enseñanza más práctica y útil para los estudiantes, pues a través de las competencias se incrementa la pertinencia de los programas educativos ya que orienta el aprendizaje de acuerdo con las necesidades, retos y problemas del contexto actual y futuro, a través de una formación más práctica, centrada en el saber hacer para garantizar un aprendizaje significativo y funcional, con sentido integral.

Las Instituciones de Educación Superior, actualmente no solo están centradas en la formación de profesionales, sino también en la incorporación de los egresados al mundo del trabajo con lo que influyen en el desarrollo del país, pero para lograrlo deben satisfacer las demandas del mercado laboral, esto significa, formar profesionales con sólidos conocimientos teóricos pero

a la vez dotados con capacidades, habilidades, actitudes y aptitudes que les permitan enfrentar los retos individuales y sociales.

El nivel de educación, además de estar asociado a la consecución de un empleo pleno, se relaciona con la satisfacción laboral, lo que va a impulsar al individuo esforzarse por mantener un puesto de trabajo que le provea satisfacción. Según Angulo, Quejada y Yáñez (2012), citando a diferentes autores, la satisfacción proporciona beneficios no solo monetarios, sino que otras fuentes no pecuniarias que resultan de trabajar en actividades más creativas, puestos de mayor responsabilidad, entornos más saludables o mayor autonomía personal, experiencia adquirida en el trabajo. Por el contrario, los individuos que no poseen una cualificación y educación que se adapten a las necesarias para el desarrollo de su trabajo, se sienten menos satisfechos, pues se enfrentan al desarrollo de un trabajo para el que no se encuentran preparados, lo cual puede provocar frustración. También se da el caso inverso: Trabajadores altamente cualificados que manifiestan falta de motivación laboral por no poder utilizar todo su capital humano, por desempeñar un puesto de trabajo para el que no se requiriere el nivel de cualificación que han alcanzado.

Atendiendo a la situación laboral en Nicaragua, se encuentra que existe un desequilibrio entre la oferta y la demanda de recursos humanos en el mercado laboral, lo que provoca una brecha de subutilización de la mano de obra, que da como resultado una alta tasa de desempleo y subempleo, lo cual también está relacionado con el nivel de educación alcanzado por las personas. Según la actividad económica, los que trabajan en Educación y Electricidad, gas y agua tiene una probabilidad 2 veces más alta de encontrarse en empleo pleno respecto a los trabajadores agropecuarios.

Bloque 3: Diseño de la investigación

Actualmente, son muchos los estudiosos que consideran que el método cuantitativo y el cualitativo no son antagónicos ni discrepantes en cuanto a su utilización en un mismo estudio, por el contrario, solo los consideran diferentes y que cada uno permite estudiar la realidad desde distintas perspectivas y que por tanto se complementan, de ahí que al realizar una

investigación mediante el empleo de ambos, solo se está contribuyendo a enriquecer los resultados obtenidos porque se contará con una visión más amplia del problema en estudio.

El enfoque cuantitativo se caracteriza porque:

- Los conceptos se devienen en variables clasificatorias y demostrables en su validez y confiabilidad.
- Se sirve de números y métodos estadísticos, recurre a en medidas numéricas de ciertos aspectos de los fenómenos; parte de casos concretos para llegar a una descripción general o para comprobar hipótesis causales.
- Busca medidas y análisis que otros investigadores puedan reproducir fácilmente,

El enfoque cualitativo se caracteriza por:

- Los conceptos no son el inicio sino el proceso y la meta en la investigación.
- Abarca una amplia gama de enfoques, pero, sin basarse en medidas numéricas.
- Se centra en un caso o en un reducido número de ellos;
- Se sirve de entrevistas en profundidad o de análisis detallados de materiales históricos;
- Utiliza un método discursivo e intenta estudiar de forma global o exhaustiva un acontecimiento o unidad.

La selección del enfoque metodológico en un estudio depende del objetivo que se persigue, por lo que esta tesis se enmarca en un enfoque multimétodo, adscrita dentro del paradigma sociocrítico, pues no se adhiere solo al reduccionismo de datos (positivismo) ni es meramente una recopilación de datos para verificar teorías preconcebidas.

Según la finalidad u objetivo, esta investigación es descriptiva. Describe el fenómeno y reflejar lo esencial y más significativo del mismo, sin tener en cuenta las causas que lo originan, para lo que es necesario captar sus relaciones internas y regularidades, así como aquellos aspectos donde se revela lo general. Para tal fin, se relacionaron las variables de las

tres dimensiones de estudio (satisfacción labora, desempeño laboral y perfil profesional), para identificar el rango de interacción entre las mismas.

Según el alcance temporal, este estudio es transversal (seccional o sincrónica) porque se estudia a la población graduada de la carrera de Lengua y Literatura Hispánicas durante los años 2009-2013, es decir, se estudia un aspecto de desarrollo de los sujetos en un momento dado.

El desarrollo de esta tesis se llevó a cabo en tres fases que garantizaron un estudio riguroso y sistemático: Planeamiento, Ejecución y Elaboración del Informe.

- La fase I de Planeamiento, comprende desde la elección del tema hasta la validación de los instrumentos. Esta fase se ejecutó en un período aproximado de dos años, durante los cuales se hizo la revisión documental que permitió el planteamiento del problema con todos los pasos que ello implica. Esta primera fase culminó con la defensa de Trabajo de Fin de Máster (TFM).
- La fase II de Ejecución se inició con la aplicación de los instrumentos de recolección de datos seguido de su procesamiento y análisis. Esta fase se desarrolló a lo largo de seis meses.
- La tercera y última fase de Elaboración del Informe comprendió la sistematización rigurosa de toda la información para la redacción del primer borrador, correcciones, informe final y publicación de los resultados a través de artículos en revistas académicas. El periodo de ejecución fue de aproximadamente un año.

El universo objeto de estudio está compuesto por toda la población graduada entre el 2009-2013 de la carrera de Lengua y Literatura Hispánicas de la Facultad de Educación e Idiomas de la UNAN-Managua que, según datos que lleva la Dirección de Registro Académico, Estadístico y Estudiantil, fueron 174.

La selección de esta población se debe a que su egreso es relativamente reciente y esto proporciona datos fieles en relación con lo que se quiere conocer acerca de los estudios realizados. Por otra parte, esta población tiene cierta experiencia en el campo laboral por lo que podrán aportar información al respecto.

Dado que la UNAN-Managua es una institución pública, que permite el acceso a personas con diferentes niveles socioeconómicos, sus graduados están ubicados en los distintos departamentos geográficos del país, esto conllevó a que la recolección de los datos fuera muy costosa, aun cuando se optó por seleccionar una muestra, mediante la aplicación de fórmula estadística, cuyo resultado fue de 120 graduados. Para la selección de la muestra final de esta investigación, se establece un nivel de confianza del 95% ($Z= 1.96$), un margen de error del 5%, la probabilidad de ocurrencia o no ocurrencia es de 0.5. Debido a que la población está dividida en cinco segmentos, para garantizar que a cada estrato le correspondiera una cantidad proporcional, se aplicó nuevamente una fórmula estadística para seleccionar a los elementos de cada estrato.

Debido a que en este tipo de estudio no siempre se logra contactar a todas las personas, adicional a la muestra obtenida con la aplicación de la fórmula, se procedió a elegir un 25% más por cada estrato, de manera que se pudieran sustituir aquellos casos imposibles de encuestar.

Una vez conocida la proporción muestral, se aplicó el Método de la Lotería, para extraer a los elementos del listado de la población total, en este punto fueron excluidos aquellos elementos que participaron del estudio piloto. Este método consiste en “representar cada elemento por una ficha o tarjeta y luego se extrae, al azar, el número de fichas correspondientes al número de elementos predefinidos como muestra” (Vallejo, 1993, p. 48).

Conocida la muestra, se procedió a la aplicación de los instrumentos, para ello fue necesario informar vía telefónica a aquellos graduados de quienes se conocía un contacto, a algunos se

les envió el cuestionario vía correo electrónico, Facebook y a otros se les realizó visita a sus direcciones domiciliarias o a su centro de trabajo.

Como producto de este trabajo se logró recopilar 114 encuestas contestadas, lo que representa un 96.6% del total de la muestra estimada estadísticamente.

El caso del contacto a los empleadores, fue más difícil porque no se cuenta con una base de datos que brinde información que permita contactarlos, por lo que solo se logró recopilar veintitrés entrevistas contestadas.

El proceso de diseño de los instrumentos de recolección de información se caracterizó por una secuencia organizada, sistemática y cuidadosa, cuya finalidad fue la elaboración de un instrumento que condujeran a la recolección de información objetiva y valiosa para dar respuesta a los objetivos de investigación, como resultado del análisis cualitativo y el tratamiento estadístico de los datos de la encuesta.

Tanto la entrevista como la encuesta se sometieron a un proceso de validación con jueces externos, docentes de la UNAN-Managua, especialistas en diferentes áreas de investigación (lingüísticas, literaria y de seguimiento a graduados).

Como resultado de la validación, los instrumentos fueron modificados para garantizar la recolección de datos fiables.

En el caso de la encuesta, seguido de la validación se sometió al pilotaje para luego medir la confiabilidad del instrumento con el método de consistencia interna mediante el coeficiente α de Cronbach, a partir de cuyos resultados se encontró que el instrumento es altamente confiable.

Los cuestionarios fueron diseñados por la propia investigadora, para lo que se tomaron en cuenta los objetivos de investigación a partir de los cuales se elaboró un borrador o proyecto de cuestionario, que incluyó las tres dimensiones del estudio y la teoría examinada. También

se llevó a cabo una exhaustiva revisión de algunos cuestionarios que se han aplicado a estudios de egresados, de los cuales se recogió un banco de ítems, a partir de los cuales resultó el cuestionario que se aplicó.

La encuesta está estructurada en 4 secciones que en total suman 50 ítems: Sección A Información general con 13 ítems, sección B Información referida a la satisfacción laboral con 16 ítems, sección C Información referida al desempeño laboral con 9 ítems, sección D Información referida el perfil profesional con 11 ítems y finalmente 1 pregunta abierta (ver anexo 3).

La encuesta a los empleadores se estructuró en tres secciones: sección A, identificación de la institución; sección B, desempeño laboral y sección C, Perfil profesional del graduado.

Una vez recogida la información se procedió al análisis de datos, que como se explicó anteriormente, es de tipo cualitativo y cuantitativo:

El primero se hizo mediante el programa SPSS, versión 21, a partir de la matriz de datos en la que se ingresó la información de cada encuestado, lo que permitió un primer análisis descriptivo de los datos que se presentó mediante gráficos de barra y de sectores para facilitar la interpretación de la información.

En el análisis cualitativo se procedió a realizar tres grandes tareas: Reducción de datos; disposición y transformación de los datos y obtención de resultados y verificación de conclusiones.

Un tercer análisis consistió en la triangulación de los datos cuantitativos con los datos cualitativos, que permitió contrastar la información brindada por la población graduada a través de la encuesta con la información brindada por los empleadores mediante la entrevista. Este contraste de información permitió una visión más global del fenómeno en estudio.

Bloque 4. Análisis y discusión de los resultados

El cumplimiento de los objetivos es fundamental para la culminación exitosa de una investigación. Con la información recopilada a través de los instrumentos de recolección de datos: Encuesta y entrevista, se logró con este propósito, además, se constaron las hipótesis formuladas y se dio respuesta a las preguntas de investigación. A continuación se presentan los principales hallazgos del estudio:

La mayoría de la población graduada en estudio tiene una apreciación favorable respecto a la satisfacción laboral y al desempeño laboral. De acuerdo con los resultados de la agrupación de variables de estas dimensiones, se puede afirmar que existe relación entre ambas dimensiones. En lo que respecta a la dimensión satisfacción laboral, la opinión es favorable en la mayor proporción de encuestados con 65%, entre satisfechos y muy satisfechos, la opinión no favorable es de 28%. La gran mayoría de los graduados (92%), tiene una apreciación favorable respecto a la dimensión desempeño laboral.

Según el análisis de los resultados de las encuestas, los graduados manifiestan que los conocimientos adquiridos durante sus estudios son relevantes en el ejercicio de su profesión, además revelan una actitud positiva hacia su satisfacción laboral. Según los datos estadísticos, el 69% de los graduados está muy de acuerdo y el 25% de acuerdo en que su perfil profesional favorece su desempeño profesional. De acuerdo con la literatura revisada, el rendimiento de un individuo en su trabajo, depende en gran medida de su preparación profesional, lo que se constata con los resultados de esta investigación.

Las habilidades investigativas son relevantes, no solo para orientar y asesorar procesos de investigación, sino también para desarrollar habilidades que permitan la adquisición de nuevos conocimientos, muy importantes en la sociedad de las comunicaciones, donde el profesional está obligado y a la vez motivado a actualizar sus conocimientos y a innovar. Estas son las razones que llevan a la población graduada a inclinarse por las modalidades de graduación que implican la realización de una investigación acerca de un tema de interés relacionado con su área académica además que enriquecen su currículo.

De la totalidad de encuestados, solo una mínima proporción (4%) se encuentra en el desempleo. El porcentaje más alto (94%), es decir, 107 cuentan con algún tipo de empleo. La ubicación laboral de los graduados indica que la proporción más alta (94%) se desempeña en el área profesional para la cual fueron preparados, según el perfil de egreso de la carrera de Lengua y Literatura Hispánicas. Solo un 2% trabaja en áreas desligadas a su perfil profesional. Una motivación que genera satisfacción laboral en el individuo, es su desempeño en el área en que se preparó.

La estabilidad económica está dada por diferentes factores, entre ellos la estabilidad laboral, el tipo de contrato, la jornada laboral y la naturaleza de la institución. Según los resultados de este estudio, la opinión en estos aspectos es favorable: Una cantidad significativa de la población encuestada tiene estabilidad laboral (80%), solo un 14% tienen una opinión desfavorable al respecto. El 87% cuenta con contrato permanente, 7% tienen contrato temporal y 2% otro tipo de contrato. El 65% de los encuestados trabaja tiempo completo, mientras que el 29% con medio tiempo, y un 25% tiene otro empleo. A esto se le suma que el 61% trabaja en el sector estatal, lo que garantiza estabilidad laboral.

La expectativa de las personas al estudiar una carrera profesional es adquirir conocimientos para el ejercicio eficiente y eficaz de su trabajo. Según la opinión de la población en estudio, un 94% de los graduados está muy de acuerdo y de acuerdo en que su perfil profesional lo dota de habilidades y destrezas para ejercer su profesión.

El éxito del aprendizaje depende en gran medida de los materiales didácticos seleccionados por el docente, al respecto, la población consultada en este estudio el 89% de los encuestados manifiestan estar de acuerdo y muy de acuerdo en que seleccionan, elaboran y utilizan materiales didácticos pertinentes con el contexto social y político de los estudiantes. Un 1% está en desacuerdo y el 10% no aplica, este último porcentaje corresponde a los encuestados que no trabajan directamente en la docencia o están desempleados.

La formación integral de las personas no está solo orientada al fortalecimiento de conocimientos técnicos y científicos, sino también al desarrollo de la personalidad que les favorezca el proceso formación de competencias que lo habiliten para su integración a la sociedad. El 77 % de la población encuestada está muy de acuerdo en que contribuye al fortalecimiento de los valores éticos de los discentes, el 14% está de acuerdo y el 9% no aplica

Una habilidad de gran trascendencia es la capacidad de resolver situaciones problemáticas en el área de trabajo. Los resultados revelan que el 96 % de los encuestados están muy de acuerdo y de acuerdo (60% y 36%) en que son capaces de resolver problemas de su área de trabajo, independientemente de que no esté relacionado con el área docente. El restante 4% responde que no aplica, coincide con el segmento que se encuentra en desempleo.

Otras habilidades que fueron valoradas favorablemente por la población en estudio fue la innovación en los métodos de trabajo, la disciplina, organización y responsabilidad, lo que confirma que la formación del graduado del Departamento de Español es integral.

En la dimensión Perfil Profesional fue muy bien evaluado el conocimiento y dominio de la teoría especializada, didáctica y pedagógica para el desarrollo de su trabajo. Una proporción significativa de la población en estudio (59% y 38%) manifiesta estar muy de acuerdo y de acuerdo en este punto, frente a un 1% que está en desacuerdo.

El trabajo en equipo aporta resultados significativos y enriquecedores para las instituciones porque todos sus colaboradores se orientan hacia la meta institucional. Al respecto, casi la totalidad de la población graduada encuestada revela estar muy de acuerdo 75% y de acuerdo 25% con que son capaces de realizar trabajo en equipo. El complemento del trabajo en equipo es el respeto a la opinión ajena y esta habilidad también fue apreciada positivamente, la inmensa mayoría de la población encuestada opina estar muy de acuerdo 81% y de acuerdo 15% en que son respetuosos de la opinión ajena.

Las habilidades para la comunicación oral y escrita, dominio de la metodología curricular, capacidad para indagar sobre información pertinente y actualizada, el cargo o puesto demanda los conocimientos adquiridos también tuvieron una valoración satisfactoria por parte de la población graduada.

Finalmente, se indagó a los graduados sobre si volverían a estudiar en esta misma universidad. La respuesta fue favorable en un 91%, frente a un 5% que respondió estar en desacuerdo.

El éxito de la formación profesional no depende únicamente de qué tan sólidos son los conocimientos y demás habilidades que se desarrollen. Son de gran relevancia, al menos para la población en estudio: Mejor trato, respeto y actitud positiva de los docentes hacia el alumnado, mejorar equipos tecnológicos para la enseñanza y manejo de las TIC, ofrecer maestrías al alcance de los salarios de los docentes de secundaria, mejor la preparación de los docentes que imparten las clases a los futuros profesionales.

Según los resultados de la pregunta abierta de la encuesta y la opinión de los empleadores al respecto, las sugerencias de mejora en la formación de los graduados apuntan a mejorar aspectos relacionados con los conocimientos científicos.

Según los empleadores, los requisitos que la institución estipula para contratar al docente de Lengua y Literatura, no solo contempla conocimientos científicos y técnicos del área, sino también aptitudes, actitudes y destrezas, buenas relaciones humanas, comunicación fluida, colaboración, disciplina y experiencia. Consideran que el desempeño del graduado se debe tanto al dominio de conocimiento como destrezas y habilidades. Es meritorio destacar que, según los empleadores, el perfil profesional de los graduados se ajusta en gran medida a los exigidos por la institución que los contrató. En general, se puede concluir que los resultados de las entrevistas coinciden en gran medida con los resultados de las encuestas. Esto es muy importante para la relevancia de este estudio, pues la convergencia de puntos de vista le da objetividad a los resultados.

Un estudio científico carece de relevancia si no se dan a conocer sus resultados a la comunidad académica, como producto de este trabajo, se han realizado 2 artículos para su publicación:

Perfil profesional de los graduados de Lengua y Literatura Hispánicas de la Facultad de Educación e Idiomas de la UNAN-Managua, desde su perspectiva: Publicado en la Revista Lengua y Literatura del Centro de Investigaciones Lingüísticas y Literarias del Departamento de Español de la UNAN, Managua. Esta es una revista académica que publica trabajos nacionales y ocasionalmente internacionales referidos a Literatura, Lingüística y Didáctica de la lengua y la literatura, sin detrimento de aquellos enfoques interdisciplinarios con temas afines.

Análisis del Desempeño laboral de los graduados universitario desde su propia perspectiva. Estudios en Lengua y Literatura Hispánicas de la Facultad de Educación e Idiomas de la UNAN-Managua: Este artículo fue escrito en coautoría con la Directora de Tesis. Actualmente se encuentra en proceso de publicación en la Revista Torreón Universitario, de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Carazo, de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua. Esta revista académica de publicaciones científicas está alojada en dos páginas web internacionales: Latindex y la página de la UNAN Managua.

Se está trabajando en un artículo sobre las características generales de la población graduada en estudio, otro sobre los resultados de la satisfacción laboral de los graduados. También está planeada una presentación al claustro docente del Departamento de Español sobre los resultados de la tesis, que contribuya a mejorar la calidad de la enseñanza en este particular.

Otro proyecto que se está casi finalizando es el Manual de seguimiento a graduados de la UNAN-Managua, el cual será presentado a las autoridades correspondientes para que valoren la posibilidad de su aplicación.

Para finalizar esta tesis doctoral, se incluye un apartado con los anexos, en los cuales se encuentra material complementario, que por su extensión no forma parte del informe de investigación, el material incluido consiste en: Plan de Estudio 1999, el formato de la encuesta, el formato de la entrevista, los formatos para la validación de los cuestionarios, lista de la población de estudio. Además, de forma digital, por considerarse archivos muy extensos, se presentan: 4 programas de estudio correspondientes a cada una de las áreas del Plan de Estudio de los graduados (anexos 2: 2.1, 2.2, 2.3 y 2.4), los tres cuestionarios revisados para la elaboración de la encuesta y de la entrevista (anexo 9), la muestra seleccionada (anexo 10) y la base de datos en SPSS anexo 11), producto de los resultados de las encuestas aplicadas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y ENLACES DE DOCUMENTOS CONSULTADOS EN LA RED

- Abdala, E. (s.f). Formación y empleabilidad de jóvenes en América Latina. Recuperado de www.ilo.org/public//spanish/region/ampro/cinterfor/publ/.../abdala.pdf
- Abero, L.; Berardi, L.; Capocasale, A.; García, S. y Rojas, R. (2015). *Investigación Educativa: Abriendo puertas al conocimiento*. Uruguay. CAMUS EDICIONES.
- Aliaga, C. y Schalk, A. (2010). E2: Empleabilidad temprana y emprendimiento. Dos grandes desafíos en la formación superior en Chile. *Calidad en la Educación* (33), 319-337. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3732162>
- Alonso, P.; Aguilera, J.L.; Canalejo, A.; Cordoba-García, F.; Cruz, M.R.; Gil, S.; Gómez, R... Torronteras, R. (2010): *Análisis del nivel de desarrollo de competencias y hábitos de trabajo académico en el alumnado de la Facultad de Ciencias de la Educación para la mejora de la calidad docente en materias de carácter teórico*, en Marrero, J. y Carbonell, J. (Coord.): *Actas del Congreso Reinventar la formación docente*. pp. 19-33- ISBN: 978-84-693-7961-5 Profe10_I Congreso Internacional Reinventar la Profesión Docente (Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad de Málaga. 8, 9 y 10 de Noviembre 2010). Recuperado de <http://www.profe10.org>
<http://aufop.blogspot.com/2011/02/profe-10-reinventar-la-profesion.html>
- Alonso, P.; Cruz Díaz, M.R. y Hermosín Mojeda, M.J. (2010): Análisis del Nivel de desarrollo e Importancia de las Competencias transversales en el alumnado de las Facultad de CC. de la Educación para la mejora de la calidad Docente, en *6th CIDUI: New Areas of Quality in Higher Education. a comparative and trend análisis / VI CIDUI: Nuevos Espacios de Calidad en la Educación Superior. Un análisis comparado y de tendencias*. Barcelona: IATED. International Association Technology Educational Development. (Abstracts ISBN: 978-84-8458-324-0 / Proceedings ISBN: 978-84-8458-339-4).
- Álvarez, M. (2011). Perfil del docente en el enfoque basado en competencias. *Revista Electrónica Educare*, XV(1), 99-107. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3683582.pdf>
- Angulo, G., Quejada, R. y Yáñez, M. (2012). Educación, mercado de trabajo y satisfacción laboral: el problema de las teorías del capital humano y señalización de mercado.

Revista de la educación superior XLI(163), 51 – 66. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602012000300002

Bedoya, C. (2011). *Los imaginarios sociales de los egresados de pregrado de la Universidad Cooperativa de Colombia sede Cartago sobre la calidad de la formación* (Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Manizales, Colombia). Recuperado de <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/Colombia/alianzacindeumz/20130319010509/TesisClaudiaLilianaBedoyaAbella.pdf>

Behar, D. (2008). *Metodología de la Investigación*. Recuperado de <http://yoprofesor.org/2016/03/23/metodologia-de-la-investigacion-por-behar-rivero-en-pdf/>

Beltrán, A., del Rincón, D. y Arnal, J. (2003). *Bases metodológicas de la investigación Educativa*. Barcelona, España: Ediciones Experiencia, S.A.

Beneitone, P.; Esquetine, C.; González, J.; Marty, M.; Siufi, G.; Wagenaar, R. (2007). *Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina: Informe Final -Proyecto Tuning- América Latina 2004-2007*. España: RGM, S.A.

Bericat, E. (1998). *La integración de los métodos cuantitativo y cualitativo cuantitativo y en la investigación social: Significado y medida*. Barcelona, España: Editorial Ariel, S.A.

Bisquerra, R.; Dorio, I.; Gómez, J.; Latorre, A.; Martínez, F; Massot, I.;... Vilá, R. (2004). *Metodología de la investigación educativa*. Madrid, España: Editorial La Muralla, S.A.

Bravo, N. (2006). *Competencias proyecto Tuning-Europa, Tuning.-América Latina*. Recuperado de http://www.cca.org.mx/profesores/cursos/hmfbcp_ut/pdfs/m1/competencias_proyectotuning.pdf

Campos, G. [Guillermo] (2003). Implicaciones del Concepto de Empleabilidad en la Reforma Educativa. *Revista Iberoamericana de Educación* VIII(023), 101-111. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/376/37602308.pdf>

Campos, M. [María]. (2010). *Estudio sobre la inserción laboral de los egresados de*

Magisterio de Educación Física de la Universidad de Sevilla (Tesis doctoral),
Universidad de Sevilla, España. Recuperado de
http://fondosdigitales.us.es/media/thesis/1347/K_Tesis-PROV28.pdf

Cantero, M. (2012). *Competencias socio-emocionales en la inserción laboral del egresado universitario* (Tesis doctoral, Universidad de Alicante, España). Recuperado de
https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/25132/1/Tesis_Cantero_Vicente.pdf

Carrasco, M., Poblete, A. y Vega, A. (2008). El desarrollo de competencias en un contexto de aseguramiento de calidad. En Centro Interuniversitario de Desarrollo (CINDA) (Ed.), *Diseño curricular basado en competencias y aseguramiento de la calidad en la educación superior*. (pp. 29-60). Recuperado de
www.upch.edu.pe/rector/dugec/images/files/biblioteca/39.PDF

Castilla, M. (2007). *El derecho a la educación en Nicaragua*. Buenos Aires: Fundación Laboratorio de Políticas Públicas.

Castillo, L., Lee, B. y Jarquín, B. (2009). Seguimiento a profesionales graduados de la URACCAN, Recinto Las Minas, generación 2001-2006. *Revista Ciencia e interculturalidad*, 4(1), 8-29. Recuperado de
<http://www.lamjol.info/index.php/RCI/article/view/287>

Chávez, D. (s.f.). *Conceptos y técnicas de recolección de datos en la investigación jurídico-social*. Recuperado de
https://www.unifr.ch/ddp1/derechopenal/articulos/a_20080521_56.pdf

Cobos, D. (2007). Reflexiones sobre la investigación educativa. *Escuela Abierta*, (10), 213-221. Recuperado de
[file:///C:/Users/Pc/Downloads/Dialnet-ReflexionesSobreLaInvestigacionEducativa-2520042%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Pc/Downloads/Dialnet-ReflexionesSobreLaInvestigacionEducativa-2520042%20(1).pdf)

Código de la Niñez y la Adolescencia. Ley No. 287. *La Gaceta* No. 97. Managua, Nicaragua, 27 de mayo de 1998.

Consejo Nacional de Rectores (2012). *Seguimiento de la condición laboral de las personas graduadas 2000-2007 de las universidades costarricenses*. Recuperado de
file:///C:/Users/Pc/Downloads/Seguimiento_laboral_2008_2010.pdf

Consejo Nacional de Rectores (2015). *Seguimiento de la Condición Laboral de las Personas Graduadas 2008-2010 de las Universidades Costarricenses*. Recuperado de
file:///C:/Users/Pc/Downloads/Seguimiento_laboral_2008_2010.pdf

- Consejo Superior Universitario Centroamericano (2004). *Los estudios de seguimiento a egresados en América Central: un esfuerzo para mejorar la relevancia de los programas de estudio en las universidades*. Recuperado de http://daad.CSUCA.org/attachments/121_MEMORIA%20ESTUDIO%20SEGUIMIENTO%20DE%20EGRESADOS.pdf
- Consejo Superior Universitario Centroamericano (CSUCA), Programa Regional de Becas del Servicio Alemán de Intercambio Académico (DAAD) (s.f.). *Estudio de seguimiento de egresados de programas de posgrado regionales centroamericano*. Recuperado de https://www.academia.edu/12037487/ESTUDIO_DE_SEGUIMIENTO_DE_EGRESADOS_DE_PROGRAMAS_DE_POSGRADO_REGIONALES_CENTROAMERICANOS
- Constitución Política de Nicaragua y sus Reformas. *La Gaceta* N° 32. Managua, Nicaragua, 18 de febrero de 2014.
- Coordinación Educativa y Cultural Centroamericana (2007). *Estadísticas de Educación de los Países Centroamericanos*. San José, Costa Rica. Recuperado de <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/icap/unpan039100.pdf>
- Corral, Y. (2009). Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos. *Revista Ciencias de la Educación* 19(33), 228-247. Recuperado de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n33/art12.pdf>
- Cruz, R. y Cuadra, N. (2017). *Análisis del Desempeño laboral de los graduados universitarios desde su propia perspectiva*. *Estudios en Lengua y Literatura Hispánicas de la Facultad de Educación e Idiomas de la UNAN-Managua*. Manuscrito presentado para su publicación
- Cuadra, N. (2017). *Desempeño laboral de los graduados de Lengua y Literatura Hispánicas de la Facultad de Educación e Idiomas de la UNAN-Managua, desde su propia perspectiva*. Manuscrito presentado para su publicación
- Cullari, L. y Márquez Y. (2011). *Formación e inserción laboral de los licenciados en psicología graduados de la Facultad de Humanidades "Teresa de Ávila", Universidad Católica Argentina, Sede Paraná desde el año 2001 al 2008*. Recuperado de <http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/tesis/formacion->

[insercion-laboral-licenciados-psicologia.pdf](#)

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. Aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana Bogotá, Colombia, 1948.

Declaración de los Derechos del Niño. Adoptada y abierta a la firma y ratificación por la Asamblea General en su resolución 44/25, de 20 de noviembre de 1989.

Declaración Universal de los Derechos Humanos. Adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), del 10 de diciembre de 1948.

Díaz, L. [Laura]; Torruco, U.; Martínez, M. & Varela, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en Educación Médica*, II(7), 162-167. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349733228009>

Díaz, V. (2009). *Análisis de datos de encuesta: Desarrollo de una investigación completa utilizando SPSS*. Barcelona, España: Editorial UOC.

Dirección de Vinculación con el Graduado Universitario SAA-UNLP (s.f.): *Trayectoria laboral y competencias profesionales de los jóvenes egresados de la U.N.L.P.* Recuperado de http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/37822/Documento_completo_.N.L.P..pdf?sequence=1

División General de Currículo y Desarrollo Tecnológico Ministerio de Educación (2009). *Currículo Nacional Básico: Diseño Curricular del Subsistema de la Educación Básica y Media Nicaragüense*. Serie Educativa: "Educación Gratuita y de Calidad, Derecho Humano Fundamental de los y las Nicaragüenses". Recuperado de <http://gited.uni.edu.ni/d2/Articulacion/BaChilleratoDOC/DisenoCurricular.pdf>

Domínguez, R. (2010). *Desempeño y satisfacción de los graduados de un programa de formación docente* (Tesis de Maestría Universidad Autónoma de Yucatán). Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3981/1/Tolentino_sl.pdf

Donoso, S. y Corvalán, O. (2012). Formación técnica y aseguramiento de la calidad: enfoque de desarrollo de competencias. *Cuadernos de Pesquisa*, 146(42), 612-639. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/cp/v42n146/15.pdf>

Foro Educativo Nicaragüense EDUQUEMOS (2014). *Informe de Progreso Educativo Nicaragua*. Recuperado de <http://www.unfpa.org/ni/wp->

V

<content/uploads/2014/11/Informe-Nic-2014.pdf>

Fundación Nicaragüense para el Desarrollo Económico y Social (FUNIDES). (2015).

Primer Informe de Coyuntura Económica. Recuperado de <http://funides.com/wp-content/uploads/2015/04/primer-informe-de-coyuntura-economica-2015.pdf>

Gaitán, J. y Lozano, C. (s.f.). *Triangulación en el análisis de la representación social del Cambio climático*. Trabajo presentado el 2º Congreso Nacional sobre Metodología de la Investigación en Comunicación. Recuperado de

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4229158.pdf>

Galeano, M. (2011). *La construcción de los datos en investigación en ciencias sociales*.

Fundamentos teóricos y metodológicos. Construcción de credibilidad. Recuperado de

https://es.scribd.com/archive/plans?doc=95438028&metadata=%7B%22context%2%3A%22archive_view_restricted%22%2C%22page%22%3A%22read%22%2C%22action%22%3Afalse%2C%22platform%22%3A%22web%22%2C%22logged_in%22%3Atrue%7D

Galvis, V. (2007). *Papel del docente y del alumno en el enfoque de competencias: de un perfil docente tradicional a un perfil docente basado en competencias*. Recuperado de

<http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/17284/2/articulo5.pdf>

García, J. [José]. (2011). Modelo educativo basado en competencias: importancia y necesidad. *Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación*, 11(3), 1-

24. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44722178014>

García, J. [Jaime], Aguilera, J. y Castillo, A (2011). Guía técnica para la construcción de escalas de actitud. *Odiseo, revista electrónica de pedagogía*, VIII(16), 8-16.

Recuperado de <http://www.odiseo.com.mx/2011/8-16/garcia-aguilera-castillo-guia-construccion-escalas-actitud.html>

Gil, R. (2008). *La cuestión docente en Nicaragua: desde el pasado y presente hacia el futuro*. Recuperado file:///C:/Users/Pc/Downloads/25_nicaragua_docente.pdf

Ginés, J. (2012). Educación superior y empleo, resultados y futuro en Europa y América Latina. En Centro Interuniversitario de Desarrollo (CINDA) (Ed.), *Seguimiento de egresados e inserción laboral: experiencias universitarias*. (pp.200-215). Santiago de Chile: Alfabeta Artes Gráficas Recuperado de

[www.cinda.cl/.../libros/01%20Cinda%20Seguimiento%20indd%20\(2\).pd](http://www.cinda.cl/.../libros/01%20Cinda%20Seguimiento%20indd%20(2).pd)

Gómez, M. (2003). *Variables de éxito en la formación del profesorado* (Tesis doctoral, Universidad de Extremadura, España). Recuperado de <http://biblioteca.unex.es/tesis/8477236518.PDF>

González, A. (2003). Los paradigmas de investigación en las ciencias sociales. *ISLAS*, 45(138):125-135. Recuperado de <https://es.scribd.com/doc/29823675/Los-paradigmas-de-investigacion-en-ciencias-sociales>

GUCAL XXI Nicaragua (2008). *Memorias del taller Graduados de Nicaragua*. Recuperado de http://puedes.CSUCA.org/attachments/115_Memoria%20II%20Taller%20GUCAL%202009%20revisada%20MDG.pdf

Gutiérrez, A., Faúndez, F., Castillo, J., Pantoja, L., Audibert, M., Ponce, M., Contreras, S. (2012). Variables que inciden en la inserción Laboral de titulados universitarios. En Centro Interuniversitario de Desarrollo (CINDA) (Ed.), *Seguimiento de egresados e inserción laboral: experiencias universitarias*. (pp.153-178). Santiago de Chile: Alfabeta Artes Gráficas Recuperado de [https://www.academia.edu/4360013/Seguimiento de Egresados e Inserci%C3%B3n Laboral Experiencias Universitarias](https://www.academia.edu/4360013/Seguimiento_de_Egresados_e_Inserci%C3%B3n_Laboral_Experiencias_Universitarias)

Hernandez, R. [Rolando] y Coello, Z. (2008). *El paradigma cuantitativo de la investigación científica*. Ciudad de La Habana: Editorial Universitaria.

Hernández, R. [Roberto], Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.

Huerta, J., Pérez, I. y Castellanos A. (s.f.). *Desarrollo curricular por competencias profesionales integrales*. Recuperado de <http://www2.ufro.cl/docencia/documentos/Competencias.pdf>

Instituto de Estudios Estratégicos y Políticas Públicas (2012). *La educación primaria en Nicaragua: condiciones que favorecen u obstaculizan el aumento de la matrícula, la retención y la promoción escolar*. Recuperado de http://www.eduquemos.org.ni/eduquemos/images/publicaciones/foro_educacion_la_llave_maestra_del_progreso/educacion_primaria_en_nicaragua_iepp.pdf

Instituto Politécnico Nacional (s.f.). *Metodología para realizar Estudios de Seguimiento*

- de Egresados en el Instituto Politécnico Nacional. Recuperado de https://sisae.ipn.mx/Docu/metodologia_enc_egresados.pdf
- Irigoyen, J., Jiménez, M. y Acuña, K. (2011). *Competencias y educación superior*. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/rmie/v16n48/v16n48a11.pdf>
- Justiniano, M. (2006). *La inserción laboral de los profesionales graduados en ciencias de la educación* (Tesis doctoral, Universidad de Barcelona, España). Recuperado de http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/42458/1/MDJ_TESIS.pdf
- King, G.; Keohane, R. y Verba, S. (2000). *Designig Social Inquiry. Scientific Inferencia in Qualitative Research [El diseño de la Investigación Social: La inferencia científica en los estudios cualitativo]*. Madrid, España: Alianza Editorial, S:A.
- Latorre, I. (2010). *Inserción socioprofesional de egresados de bachillerato s y posgrados musicales en instituciones de enseñanza superior de Puerto Rico* (Tesis doctoral, Universidad de Granada, España). Recuperado de <http://digibug.ugr.es/bitstream/10481/6623/1/18936106.pdf>
- Ley Creadora del Sistema Nacional para el aseguramiento de la calidad de la educación y reguladora del Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación. *La Gaceta* N° 172. Managua, Nicaragua, 12 de septiembre de 2011.
- Ley de Autonomía de las Instituciones de Educación Superior. *La Gaceta* No. 77. Managua, Nicaragua, 22 de 20 de abril de 1990.
- Ley de Carrera Docente. Ley No. 114. *La Gaceta* No. 225. Managua, Nicaragua, 22 de Noviembre de 1990.
- Ley de Organización, Competencia y Procedimientos del Poder Ejecutivo. Ley No. 290. *La Gaceta* No. 102. Managua, Nicaragua, 3 de Junio de 1998.
- Ley de Reforma y Adiciones a la Ley 582, Ley General de Educación, Ley No. 861. *La Gaceta* No. 68. Managua, Nicaragua, 9 de Abril del 2014.
- Lorente, P. (s.f.). *Análisis crítico de la formación del profesorado de lengua castellana y literatura para la docencia en el siglo XXI*. Recuperado de http://ddd.uab.cat/pub/dim/dim_a2012m9n23/dim_a2012m9n23a1.pdf
- Ludewing, C. (s.f.). *Universo y Muestra*. Recuperado de <http://www.smo.edu.mx/colegiados/apoyos/muestreo.pdf>
- Macías, G. (2011). *Medición del índice de satisfacción de egresados y empleadores sobre*

- las competencias laborales de profesionales graduados en la Universidad en el año 2009* (Tesis Doctoral Universidad Casa Grande, Ecuador). Recuperado de <https://www.casagrande.edu.ec/casagrande/graduados/estudios-de-seguimiento/>
- Maletta, H. (2009). *Epistemología aplicada: Metodología y técnica de la producción científica*. Perú. Nova Print S.A.C.
- Méndez, S. y Cuevas, A. (s. f.). *Introducción al SPSS Statistics Standard Edition 22*
Recuperado de http://www.fibao.es/media/uploads/manual_de_spss_universidad_de_celaya.pdf
- Mendoza, A. [Antonio]. (1998). *Marco para una Didáctica de la Lengua y la Literatura en la formación de profesores*. Universidad de Barcelona. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=148726>
- Mendoza, N. [Nidia]. (s.f.). Proyecto Alfa Tuning: Un ajuste de la educación superior para América Latina. Área Geología. Recuperado de http://tuningacademy.org/wp-content/uploads/2014/06/Mendoza_PUBL_2011_PROYECTO-ALFA-TUNING.pdf
- Metzner, N. (2012). *2035 –Ahora es el tiempo, ¡vos decidís! Las juventudes de Nicaragua –una oportunidad olvidada Managua*. Recuperado de http://www.eduquemos.org.ni/eduquemos/images/publicaciones/foro_educacion_la_llave_maestra_del_progreso/estudio_de_ddhh_de_la_juventud_empleo_participacion_y_educacion_mjn.pdf
- Ministerio de Educación de Nicaragua, Dirección, General de Alfabetización y Educación de Jóvenes y Adultos (2008). *Informe de País CONFINTEA VI 2008*. Recuperado de http://www.unesco.org/fileadmin/MULTIMEDIA/INSTITUTES/UII/confintea/pdf/National_Reports/Latin%20America%20-%20Caribbean/Nicaragua.pdf
- Ministerio de Educación de Nicaragua (2011a). *Currículo con enfoque técnico ocupacional de educación primaria y secundaria para personas jóvenes y adultas*. Recuperado de http://www.OEI.org.ni/noticias/20120611_atue/documento_curriculo.pdf
- (2011b). *Plan Estratégico del Educación 2011-2015*. Recuperado de http://www.MINED.gob.ni/Documents/Document/2013/pee2011_2015.pdf
- (2014). *Revisión nacional 2015 de la Educación para Todos*. Recuperado de

<http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002300/230034S.pdf>

----- (2004). *El desarrollo de la Educación: Informe nacional de Nicaragua*. Recuperado de

http://www.ibe.unesco.org/International/ICE47/English/Natreps/reports/nicaragua_part_1.pdf

-----, Dirección General de Desarrollo Educativo (2006). *Estado de la Educación Básica y Media 2005*. Recuperado de

http://www.OEI.es/quipu/nicaragua/estado_basicaymedia2005.pdf

Mora, J. (2012). Educación superior y empleo, resultados y futuro en Europa y América Latina. En Centro Interuniversitario de Desarrollo (CINDA) (Ed.), *Seguimiento de egresados e inserción laboral: experiencias universitarias*. (pp.199-216). Santiago de Chile: Alfabeta Artes Gráficas Recuperado de [www.cinda.cl/.../libros/01%20Cinda%20Seguimiento%20indd%20\(2\).pd](http://www.cinda.cl/.../libros/01%20Cinda%20Seguimiento%20indd%20(2).pd)

Mungaray, A. (2001). La educación superior y el mercado de trabajo profesional. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*.1 (3), 55-66. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15503104>

Navarro, A (2000). *Construcción de la imagen sobre la Universidad Nacional de Salta de los alumnos de Ciencias de la Educación de la Facultad de Humanidades* (Tesis doctoral, Universidad Nacional de Salta, Argentina). Recuperado de http://editorial.unsa.edu.ar/tesis/navarro_ana/tesis.pdf

Oliván, C. (s.f). *Empleabilidad y Empleo: formación universitaria y mercado de trabajo en España y Aragón*. Recuperado de www.aragon.es/.../140511%20Empleabilidad%20y%20Empleo.pdf

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2010). *Datos Mundiales de Educación*. VII Ed. Recuperado de http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user_upload/Publications/WDE/2010/pdf-versions/Nicaragua.pdf

----- (2014). *Políticas de formación inicial docente y perfiles de desempeño en Costa Rica, Panamá y Honduras*. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002311/231125s.pdf>

Organización de las Naciones Unidas. (1996). *Pacto Internacional de Derechos*

X

- Económicos, Sociales y Culturales. Recuperado de <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>
- Orozco, A. (2009). *Cuadro comparativo. Paradigmas Educativos*. Recuperado de <https://etic-grupo10.wikispaces.com/file/view/14863409PARADIGMASEDUCATIVOS.pdf>
- Pedroza, M. (2015). *El Modelo de Gestión de la Investigación, Modelo I+D+i de la UNAN-Managua*. Managua UNAN-Managua.
- Pereira, J. (2012). *La formación profesional y el mercado laboral de los técnicos agrícolas del Instituto Federal de Educación, Ciencia y Tecnología del Estado de Maranhão. Campus São Luís - Maracanã. Maranhão – Brasil*. (Universidad de Alcalá, España). Recuperado de [http://dspace.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/15301/Tesis%20doctoral.%20Jandira%20Pereira%20SouzaDIC%20\(1\).pdf?sequence=1](http://dspace.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/15301/Tesis%20doctoral.%20Jandira%20Pereira%20SouzaDIC%20(1).pdf?sequence=1)
- Pérez, M. y Diez, E. (2003). Aprendizaje y Currículum: Diseños curriculares aplicados. En: Pérez, M. y Diez, E, *Los paradigmas educativos y su influencia en el aprendizaje* (pp, 29-42). Buenos Aires. México: Novedades Educativas, Recuperado de <https://es.scribd.com/doc/160802799/1-Los-Paradigmas-educativos-y-su-influencia-en-el-aprendizaje-pdf>
- Perrenoud, P. (2014). *Diez nuevas competencias para enseñar*. Recuperado de <https://www.uv.mx/dgdaie/files/2013/09/Philippe-Perrenoud-Diez-nuevas-competencias-para-ensenar.pdf>
- Pierre, J. (2004). *Investigación Cualitativa: Guía Práctica*. Recuperado de <http://blog.utp.edu.co/investigacioneneducacionypedagogia/files/2011/02/Investigaci%C3%B3n-Cualitativa.pdf>
- Pimienta, R. (s.f.). *Prueba estadística de Hipótesis*. Recuperado de http://148.206.107.15/biblioteca_digital/capitulos/182-3108eqf.pdf
- Pita, S. y Pértega, S. (2004). Asociación de variables cualitativas: test de Chi-cuadrado. Recuperado de <https://www.fisterra.com/mbe/investiga/Chi/Chi.pdf>
- Ponce, H. (2997). La matriz FODA: Alternativa de diagnóstico y determinación de estrategias de intervención en diversas organizaciones. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, XII(1), 113-13. Recuperado de:

https://www.cneip.org/documentos/revista/CNEIP_12-1/Ponce_Talancon.pdf

- Pontificia Universidad Javeriana (2012). *Estudio de seguimiento a recién egresados de programas académicos de pregrado de la sede central 2012*. Recuperado de <http://www.javeriana.edu.co/documents/15838/273636/SPEGRE2012V1.pdf/7ef592cf-da1d-4394-a134-b8a7ce8c3338>
- Posada, R. (2014). *Formación superior basada en competencias, interdisciplinariedad y trabajo autónomo del estudiante*. Recuperado de http://www.ugr.es/~ugr_unt/Material%20M%F3dulo%205/competencias_univ.pdf
- Repetto, E y Pérez, J. (2007). Formación en competencias socioemocionales a través de las prácticas en empresas. *Revista Europea de Formación Profesional* 1(40), 92-112. Recuperado de [file:///C:/Users/Pc/Downloads/40_es_repetto%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/Pc/Downloads/40_es_repetto%20(3).pdf)
- Restrepo, M. y Tabares, L. (2000). Métodos de investigación en educación. *Revista de Ciencias Humanas*. (21). Recuperado de <http://www.utp.edu.co/~chumanas/revistas/revistas/rev21/restrepo.htm>
- Ricoy, C. (2006). Contribución sobre los paradigmas de investigación. *Revista do Centro de Educação*, XXI(1),11-22. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/1171/117117257002.pdf>
- Rodríguez, M. [María] y Sánchez, A. (2002). Competencias docentes del profesor universitario para el uso didáctico de recursos tecnológicos, ante el Espacio Europeo de Educación Superior. *Aula* 14(121), 31-50. Recuperado http://gredos.usal.es/jspui/bitstream/10366/69409/1/Competencias_docentes_del_profesor_unive.pdf
- Rodríguez, C. [Clemente]; Lorenzo, O. y Herrera, L. (2005). Teoría y práctica del análisis de datos cualitativos: Proceso general y criterios de calidad. *Revista Internacional de Ciencias Sociales y Humanidades, SOCIOTAM*. Universidad Autónoma de Tamaulipas. XV(2). Recuperado de <http://www.redalyc.orgpdf65465415209.pdf>
- Rodríguez, D. [David] y Valdeoriola, V. (s.f.). *Metodología de la investigación*. Recuperado de http://zanadoria.com/syllabi/m1019/mat_cast-nodef/PID_00148556-1.pdf
- Rodríguez, H. [Hernando]. (2007). El paradigma de las competencias hacia la educación superior. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas*, Universidad Militar

Nueva Granada. XV(1). Recuperado de http://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portaIG/home_9/recursos/porta12013/08102015/paradigmas_competencias_.pdf

Rojas, I. (2011). Elementos para el diseño de técnicas de investigación: una propuesta de definiciones y procedimientos en la investigación científica. *Tiempos de Educar*, (24), 277-297. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/311/31121089006.pdf>

Rosales, M. (2014). Proceso evaluativo: evaluación sumativa, evaluación formativa y su impacto en la educación actual. Recuperado www.oei.es/historico/congreso2014/memoriactei/662.pdf

Ruiz, R. (2013). *Seguimiento de graduados de las carreras de la Facultad de Humanidades y CC Jurídicas y de la Facultad de Educación e Idiomas de la UNAN-Managua, cohorte de 2009*. Managua.

----- (s.f.). *II Curso-Taller Centroamericano sobre metodología para estudios de seguimiento de graduados universitarios, realizado del 3 al 9 de noviembre de 2003, San Pedro Sula, Cortés, Honduras*. Recuperado de <https://gc21.giz.de/ibt/site/CSUCA/ibt/cat03C3/documentos/II-Curso/memoria.pdf>

Saldaña, J., Espinoza J., Almendárez, T., Aráuz, L., Solís, J., y Avendaño, J. (2006). *Informe estudio de seguimiento de graduados de la UNAN León 2000-2003*. Recuperado de http://www.unanleon.edu.ni/descargas/dipei/informe_graduados_2000_2003.pdf

Secretaría Académica - Rectorado - UNCUIYO (s.f.) *Seguimiento de la inserción laboral y el desempeño profesional de los graduados de la UNCUIYO*. Recuperado de http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/798/ZalbaFinalGral2003-2004.pdf

Servicio de Orientación y Calidad, Escuela Universitaria Cardenal Cisneros. (s.f.) *Análisis de la inserción laboral de los egresados y de la satisfacción con la formación recibida. Informe del curso 09/10*. Recuperado de <http://www.cardenalcisneros.es/documentos/calidad/Informes%20de%20evaluacion/Curso%2009-10/ANALISIS%20DE%20LA%20INSERCIÓN%20LABORAL%20DE%20LOS%20EGRESADOS%20Y%20DE%20LA%20EUCC.pdf>

Servicio Europeo de Acción Exterior y Comisión Europea – Dirección General de

Cooperación Internacional y Desarrollo EuropeAid. (s.,f). *Documento de Estrategia Nacional y Programa Indicativo Plurianual 2014-2020, Nicaragua*. Recuperado de https://eeas.europa.eu/delegations/nicaragua/documents/eu_nicaragua/20150610_01_es.pdf

Tránsito, G. (2008). Principales indicadores del empleo en Nicaragua. Recuperado de [file:///C:/Users/Pc/Downloads/Encuesta%20de%20medicion%20de%20empleo%20urbano%20y%20rural%20Noviembre%202007%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Pc/Downloads/Encuesta%20de%20medicion%20de%20empleo%20urbano%20y%20rural%20Noviembre%202007%20(1).pdf)

Tunnermann C. (2008) La Educación Superior en Nicaragua. *Revista de Avaliação de Educação Superior* XIII(2), 337-367. Recuperado de: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S14144077200800020006

----- (2008): Modelos educativos y académicos. Recuperado de www.enriquebolanos.org/.../Modelos%20educativos%20y%20academico...

----- (2004). *La Problemática Actual de la Educación en Nicaragua*. Recuperado de <http://www.enriquebolanos.org/data/media/book/3147.pdf>

Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua (1994). *Reglamento del régimen académico estudiantil*. Aprobado por el Consejo Universitario en sesiones N°. 36 y 37 del 27 de septiembre de 1994. 4 y 7 de octubre de 1994. Recuperado de http://www.farem.unan.edu.ni/docs/Reglamento_de_Disciplina_Estudiantil.pdf

----- (2010). *Plan Estratégico Institucional 2011-2015*: Autor.

----- (2011). *Modelo Educativo, Normativa y Metodología para la Planificación Curricular 2011 de la UNAN-Managua*. Recuperado de http://pagines.uab.cat/unan_uab_innovadocencia/sites/pagines.uab.cat/unan_uab_innovadocencia/files/Modelo_Educativo19_de_septiembre.pdf

----- (2015). *Informe Rendición Social de Cuentas, año 2014*: Autor.

Universidad Tecnológica del Perú: Vicerrectorado de Investigación. (s.f.). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima. Imprenta Grupo IDAT.

Vallejo, J. (1994). *Metodología para una investigación*. Chile: Universidad de Valparaíso-Editorial.

Vargas, I. [Ileana]. (2012). La entrevista en la investigación cualitativa: nuevas tendencias y retos. *Revista Calidad en la Educación Superior*. III (1), 119-139. Recuperado de

<file:///C:/Users/Pc/Downloads/DialnetLaEntrevistaEnLaInvestigacionCualitativa-3945773.pdf>

- Vega, A., González, E., Toro, G., Fonseca, G., Sánchez, J., Peña, M.,... Carrasco, S. (2012). Aspectos referenciales sobre la inserción laboral y seguimiento de egresados. En Centro Interuniversitario de Desarrollo (CINDA) (Ed.), *Seguimiento de egresados e inserción laboral: experiencias universitarias*. (pp. 19-56). Santiago de Chile: Alfabetas Artes Gráficas. Recuperado de [http://www.cinda.cl/.../libros/01%20Cinda%20Seguimiento%20indd%20\(2\).pdf](http://www.cinda.cl/.../libros/01%20Cinda%20Seguimiento%20indd%20(2).pdf)
- Velasco, V.; Martínez, V.; Hernández, J.; Huazano, F.; Nieves, A. (2003). *Muestreo y tamaño de muestra: Una guía práctica para personal de salud que realiza investigación*. Buenos Aires, Argentina. e-libro.net.
- Viché, M. (2009). Evaluación y calidad en educación no formal. Revista *Práticas de Animação*” 3(2), 1-14, Recuperado de <http://quadernsanimacio.net/marioviche/Evaluacioycalidad.pdf>
- Yuni, J. y Urbano, C. (2006). *Técnicas para investigar: análisis de datos y redacción científica*. Argentina: Editorial Brujas.
- Vasilachis, I.; Ameigeiras, A.; Chernobilsky, L.; Giménez, V.; Mallimaci, F.; Mendizábal, N., Soneira, A. (2006). *Estrategias de Investigación cualitativa*. Barcelona, España: Editorial Gedisa, S.A

ANEXOS

Anexo 1: Plan de Estudio 1999

PLAN DE ESTUDIO 1999

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA					
UNAN-MANAGUA					
PLAN DE ESTUDIO 1999					
FACULTAD:	CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y HUMANIDADES			CURSO DE PROFESIONALIZACIÓN	
CARRERA:	CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN			TOTAL DE HORAS:	2190
TÍTULO:	LICENCIADO (A) EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN			TOTAL DE CRÉDITOS:	166
	EN LENGUA Y LITERATURA HISPÁNICA.			TIEMPO DE ESTUDIOS:	5 AÑOS
MENCIÓN:	LENGUA Y LITERATURA HISPÁNICA				
I. PLAN DEL PROCESO DOCENTE					
SEMESTRE	CODIGO	ASIGNATURA	HORAS	CRÉDITOS	REQUISITO
	PSI-101	PSICOLOGÍA GENERAL	60	4	
I	ESP-012	TÉCNICAS DE LECTURA Y REDACCIÓN	60	4	
	FIL-010	INTRODUCCIÓN A LA FILOSOFÍA	60	4	
	ESP-014	INTRODUCCIÓN A LOS ESTUDIOS DE LA CULTURA	60	4	
	ELL-101	TALLER DE REDACCIÓN Y EXPRESIÓN ORAL	60	4	
II	ANT-010	INTRODUCCIÓN A LA ANTROPOLOGÍA	60	4	
	MAT-010	MATEMÁTICA GENERAL	60	4	
	PSI-102	PSICOLOGÍA DEL APRENDIZAJE	60	4	PSI-101
	SFI-210	SEMINARIO DE FORMACIÓN INTEGRAL	45	3	
III	PED-101	PEDAGOGÍA GENERAL	60	4	PSI-102
	ESP-209	MORFOSINTAXIS DEL ESPAÑOL I	60	4	
	ESP-200	TEORÍA Y TÉCNICAS DEL ANÁLISIS LITERARIO*	60	4	

I

	MIN-320	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN*	45	3	
IV	ELL-200	INTRODUCCIÓN A LA LINGÜÍSTICA	60	4	
	ELL-302	LENGUA Y CULTURA GRECOLATINA	60	4	
	ELL-204	MORFOSINTAXIS DEL ESPAÑOL II	60	4	ESP-209
	PED-203	DIDÁCTICA GENERAL	60	4	PED-101
	ELL-301	SINTAXIS DEL ENUNCIADO COMPUESTO	60	4	ELL-204
V	ELL-202	LITERATURA GRECOROMANA Y MEDIEVAL	60	4	
	ELL-305	INTRODUCCIÓN A LA SEMÁNTICA Y LA LEXICOLOGÍA	60	4	
	ELL-205	FUNDAMENTOS DE FONÉTICA Y FONOLOGÍA ESPAÑOLA	60	4	ELL-200
VI	ELL-203	LITERATURA ESPAÑOLA I	60	4	ELL-202
	ELL-309	LITERATURA MODERNA Y CONTEMPORÁNEA	60	4	
	PED-204	EVALUACIÓN EDUCATIVA	60	4	PED-203
	ELL-206	LITERATURA ESPAÑOLA II	60	4	ELL-203
VII	ELL-201	LITERATURA HISPANOAMERICANA I	60	4	
	ESP-405	DIDÁCTICA ESPECIAL DEL ESPAÑOL *	90	6	PED-203
	IAP-520	INVESTIGACIÓN APLICADA*	90	6	
VIII	ELL-207	LITERATURA HISPANOAMERICANA II	60	4	ELL-201
	ELL-402	ESPAÑOL DE AMÉRICA	60	4	
	ESP-503	ESPAÑOL DE NICARAGUA*	60	4	ELL-402
	ELL-406	SEMINARIO DE LITERATURA CONTEMPORÁNEA	60	4	
IX	ESP-301	LITERATURA NICARAGUENSE I	60	4	
	ESP-506	ESTUDIOS RUBENDARIANOS	60	4	
	ESP-302	LITERATURA NICARAGUENSE II	60	4	ESP-301
X	EDU-300	SEMINARIO DE EDUCACIÓN	60	4	
* Trabajos de Curso					
		II. INVESTIGACIÓN			
	CODIGO	ASIGNATURA	SEMESTRE	REQUISITO	

	ESP-200	TEORÍA Y TÉCNICA DEL ANÁLISIS LITERARIO	III		
	MIN-320	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	IV		
	ESP-405	DIDÁCTICA ESPECIAL DEL ESPAÑOL	VII	PED-203	
	IAP-520	INVESTIGACIÓN APLICADA	VIII		
	ESP-503	ESPAÑOL DE NICARAGUA	IX	ELL-402	
		Plan 99-Lengua y Literatura Hispánicas			
		-Curso de Profesionalización			
		IV. MODALIDAD DE GRADUACIÓN *			
	CÓDIGO	TIPO	SEMESTRE	CRÉDITOS	
	SEM-601	SEMINARIO DE GRADUACIÓN	X	20	
	PRO-602	PROYECTO DE GRADUACIÓN	X	20	
	EXG-603	EXAMEN DE GRADO	X	20	
	MNG-604	MONOGRAFÍA	X	20	
	Nota: En este tipo de curso no se realizan Prácticas de Formación Profesional.				
	Aprobado por el Consejo Universitario en Sesión No. 20-2002 del 31 de Agosto de 2002.				
	APROBADO POR: _____				
	MSc. Francisco Guzmán Pasos				
	Rector UNAN-Managua				
					Enero 2003.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA					
UNAN-MANAGUA					
PLAN DE ESTUDIO 1999					
FACULTAD:	CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y HUMANIDADES			CURSO REGULAR	
CARRERA:	CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN			TOTAL DE HORAS:	3255
TÍTULO:	LICENCIADO (A) EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN			TOTAL DE CRÉDITOS:	237
	EN LENGUA Y LITERATURA HISPÁNICA.			TIEMPO DE ESTUDIOS:	5 Años
MENCIÓN:	LENGUA Y LITERATURA HISPÁNICA				
I. PLAN DEL PROCESO DOCENTE					
SEMESTRE	CODIGO	ASIGNATURA	HORAS	CRÉDITOS	REQUISITO
	MAT-010	MATEMÁTICA GENERAL	60	4	
I	FIL-010	INTRODUCCIÓN A LA FILOSOFÍA	60	4	
	ESP-012	TÉCNICAS DE LECTURA Y REDACCIÓN	90	6	
	HIS-102	HISTORIA DE NICARAGUA	60	4	
	ESP-014	INTRODUCCIÓN A LOS ESTUDIOS DE LA CULTURA	60	4	
	SOC-014	INTRODUCCIÓN A LA SOCIOLOGÍA	60	4	
	ELL-101	TALLER DE REDACCIÓN Y EXPRESIÓN ORAL	90	6	
	ANT-010	INTRODUCCIÓN A LA ANTROPOLOGÍA	60	4	

II	COM-010	INTRODUCCIÓN A LA INFORMÁTICA	60	4	
	PSI-101	PSICOLOGÍA GENERAL	60	4	
	PSI-102	PSICOLOGÍA DEL APRENDIZAJE	60	4	PSI-101
	SFI-210	SEMINARIO DE FORMACIÓN INTEGRAL	45	3	
III	ESP-209	MORFOSINTAXIS DEL ESPAÑOL I	75	5	
	ESP-200	TEORÍA Y TÉCNICAS DEL ANÁLISIS LITERARIO*	90	6	
	ELL-209	TÉCNICAS DE EXPRESIÓN Y COMUNICACIÓN ORAL	60	4	
	MIN-320	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN*	45	3	
IV	ELL-200	INTRODUCCIÓN A LA LINGÜÍSTICA	60	4	
	ELL-302	LENGUA Y CULTURA GRECOLATINA	75	5	
	ELL-204	MORFOSINTAXIS DEL ESPAÑOL II	75	5	ESP-209
	PED-101	PEDAGOGÍA GENERAL	60	4	
	PED-203	DIDÁCTICA GENERAL	60	4	PED-101
	ELL-301	SINTAXIS DEL ENUNCIADO COMPUESTO	60	4	ELL-204
V	ELL-202	LITERATURA GRECORROMANA Y MEDIEVAL	60	4	
	ELL-307	INTRODUCCIÓN A LA SEMIÓTICA LITERARIA	90	6	

	ELL-305	INTRODUCCIÓN A LA SEMÁNTICA Y LA LEXICOLOGÍA	60	4	ELL-200
	ELL-205	FUNDAMENTOS DE FONÉTICA Y FONOLOGÍA ESPAÑOLA	60	4	ELL-200
	ELL-203	LITERATURA ESPAÑOLA I	60	4	ELL-202
VI	ELL-201	LITERATURA HISPANOAMERICANA I	60	4	
	ELL-309	LITERATURA MODERNA Y CONTEMPORÁNEA	90	6	
	PED-204	EVALUACIÓN EDUCATIVA	75	5	PED-203
	ELL-206	LITERATURA ESPAÑOLA II	60	4	ELL-203
VII	ELL-207	LITERATURA HISPANOAMERICANA II	60	4	ELL-201
	ESP-301	LITERATURA NICARAGUENSE I	60	4	
	ESP-405	DIDÁCTICA ESPECIAL DEL ESPAÑOL *	90	6	PED-203
	ELL-403	HISTORIA DE LA LENGUA	60	4	ELL-302
	IAP-520	INVESTIGACIÓN APLICADA*	90	6	
	ELL-401	LITERATURA NICARAGUENSE II	60	4	
VIII	ELL-402	ESPAÑOL DE AMÉRICA	60	4	ELL-403
	ELL-406	SEMINARIO DE LITERATURA CONTEMPORÁNEA	60	4	ELL-207
	ESP-503	ESPAÑOL DE NICARAGUA*	90	6	ELL-402
	ELL-501	CORRIENTES ACTUALES DE LA LINGÜÍSTICA	60	4	
IX	ESP-506	ESTUDIOS RUBENDARIANOS	90	6	ELL-401
	EDU-300	SEMINARIO DE EDUCACIÓN	60	4	

X					
* Trabajos de Curso					
Plan 99-Lengua y Literatura Hispánicas-Curso Regular					
II. INVESTIGACIÓN					
	CODIGO	ASIGNATURA	SEMESTRE	REQUISITO	
	ESP-200	TEORÍA Y TÉCNICA DEL ANÁLISIS LITERARIO	III		
	MIN-320	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	IV		
	ESP-405	DIDÁCTICA ESPECIAL DEL ESPAÑOL	VII	PED-203	
	IAP-520	INVESTIGACIÓN APLICADA	VIII		
	ESP-503	ESPAÑOL DE NICARAGUA	IX		
III. PRÁCTICAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL					
CODIGO	SEMESTRE	TIPO DE PRÁCTICA	HORAS	CRÉDITOS	REQUISITO
EDP-520	X	PROFESIONALIZACIÓN	375	25	Aprobadas todas las asignaturas precedentes
IV. MODALIDAD DE GRADUACIÓN					
*					
	CÓDIGO	TIPO	SEMESTRE	CRÉDITOS	
	SEM-601	SEMINARIO DE GRADUACIÓN	X	20	

	PRO-602	PROYECTO DE GRADUACIÓN	X	20	
	EXG-603	EXAMEN DE GRADO	X	20	
	MNG-604	MONOGRAFÍA	X	20	
	(*) Los estudiantes seleccionarán la modalidad de graduación que estimen conveniente.				
	Aprobado por el Consejo Universitario en Sesión No. 20-2002 del 31 de Agosto de 2002.				
	APROBADO POR: _____				
	MSc. Francisco Guzmán Pasos				
	Rector UNAN-Managua				
					Enero 2003.

Anexo 3: Encuesta a Graduados

ENCUESTA A GRADUADOS

Con el objetivo de mejorar la calidad de la enseñanza de los estudiantes de Lengua y Literatura Hispánicas de la Facultad de Educación e Idiomas, se está realizando este estudio para determinar las principales carencias y fortalezas en la formación de los graduados de esta área y de esta manera mejorar la calidad de la educación. Su colaboración en el llenado de esta encuesta será de mucha importancia. **Los datos brindados serán confidenciales y para uso específico de esta investigación.**

Marque con una X en la opción de su respuesta.

INFORMACIÓN GENERAL

1. Sexo: Masculino Femenino 2. Año de graduación
3. Modalidad de estudio: Sabatin
o Regular
4. Modalidad de Graduación: Seminario Examen de Grado Monografía
5. Cuenta con un empleo formal: Sí No
6. Antigüedad en la institución donde trabaja: Años Meses
7. Cargo/puesto que desempeña:
8. La institución donde trabaja se dedica a:
9. Antigüedad en el cargo/puesto: años meses
10. Tipo de contrato: Permanente Temporal Otro
11. Jornada laboral: Tiempo completo Medio tiempo Otro
12. Tiene otro empleo formal a la vez: Sí No
13. Tipo de Institución: Privada Estatal

N°	Satisfacción laboral	Nada satisfecho	Poco satisfecho	No Aplica	Satisfecho	Muy satisfecho
		1	2	3	4	5
14	La remuneración que recibo está de acuerdo con el trabajo que realizo					
15	Tengo posibilidad para decidir autónomamente aspectos relativos a mi trabajo					
16	Tengo oportunidades para mi desarrollo profesional					
17	Tengo oportunidades de promoción					
18	Me identifico con el cargo/puesto que desempeño					
19	Grado de satisfacción por mi participación en la toma de decisiones					
20	La carga de trabajo es justa					
21	Grado de satisfacción por la autonomía con que ejerzo mi trabajo					
22	Grado de satisfacción con la limpieza, higiene y salubridad del lugar de trabajo					
23	Grado de satisfacción con las condiciones físicas en las cuales desarrollo mi trabajo					
24	Grado de satisfacción con las autoridades inmediatas					
25	Grado de satisfacción con el apoyo					

N°	Satisfacción laboral	Nada satisfecho	Poco satisfecho	No Aplica	Satisfecho	Muy satisfecho
		1	2	3	4	5
	administrativo que recibo					
26	Grado de satisfacción con las relaciones humanas entre compañeros					
27	Grado de satisfacción con la comunicación entre el grupo de compañeros					
28	Grado de disponibilidad de recursos tecnológicos que brinda la empresa para realizar mi trabajo					
29	La institución me garantiza estabilidad laboral					

N°	Desempeño laboral	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	No Aplica	De acuerdo	Muy de acuerdo
		1	2	3	4	5
30	Selecciono, elaboro y utilizo materiales didácticos pertinentes con el contexto social y político de los estudiantes					
31	Los materiales didácticos que selecciono y elaboro favorecen los procesos de enseñanza-aprendizaje					
32	Estoy pendiente del progreso y rendimiento académico de los discentes					

33	Aplico técnicas adecuadas para evaluar los conocimientos de mis alumnos					
34	Contribuyo al fortalecimiento de los valores éticos de mis discentes					
35	Soy capaz de resolver situaciones problemáticas de mi área de trabajo					
36	Constantemente estoy innovando los métodos de trabajo con los discentes					
37	Soy disciplinado y organizado en mi trabajo					
38	Cumplo con responsabilidad mis deberes laborales					

Nº	Perfil profesional	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	No Aplica	De acuerdo	Muy de acuerdo
		1	2	3	4	5
39	Tengo habilidades para la comunicación oral y escrita					
40	Poseo capacidad para coordinar equipos de trabajo (en el aula o a nivel de compañeros)					
41	Tengo conocimiento y dominio de la teoría especializada, didáctica y pedagógica para desarrollar mi trabajo					
42	Poseo conocimiento y dominio de la metodología curricular					

Nº	Perfil profesional	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	No Aplica	De acuerdo	Muy de acuerdo
		1	2	3	4	5
	para orientar acciones educativas					
43	Poseo habilidades para buscar información pertinente y actualizada para el desarrollo de mi trabajo					
44	Tengo habilidades para aprender nuevos conocimientos					
45	Tengo capacidad para trabajar en equipo					
46	Soy respetuoso de la opinión ajena					
47	Mi cargo/puesto demanda los conocimientos que adquiriré durante mi carrera					
48	Los conocimientos adquiridos durante mis estudios universitarios son suficientes para el ejercicio de mi trabajo					
49	Si tuviera que estudiar nuevamente esta carrera escogería la misma universidad					

¿Qué aspectos considera usted que se deben fortalecer en la enseñanza universitaria para preparar mejor a los graduados de Lengua y Literatura Hispánicas?

Muchas gracias por su colaboración

Anexo 4: Formato para Validación de encuesta

Formato para Validación de encuesta

Formato para validar encuesta											
Ítem	CRITERIOS A EVALUAR										Observaciones (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (Sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende		
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Satisfacción laboral											
12. La remuneración que recibo está de acuerdo con el trabajo que realizo											
13. Tengo capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a mi trabajo											
14. Tengo oportunidades para mi desarrollo profesional											

Formato para validar encuesta											
Ítem	CRITERIOS A EVALUAR										Observaciones (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (Sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende		
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
15. Tengo oportunidades de promoción											
16. Me identifico con el cargo/puesto que desempeño											
17. Grado de satisfacción por mi participación en la toma de decisiones											
18. La carga de trabajo es justa											
19. Grado de satisfacción por la autonomía con que ejerzo mi trabajo											
20. Grado de satisfacción con la limpieza, higiene y											

Formato para validar encuesta											
Ítem	CRITERIOS A EVALUAR										Observaciones (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (Sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende		
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
salubridad del lugar de trabajo											
21. Grado de satisfacción con las condiciones físicas en las cuales desarrollo mi trabajo											
22. Grado de satisfacción con las autoridades inmediatas											
23. Grado de satisfacción con el apoyo administrativo que recibo											
24. Grado de satisfacción con las											

Formato para validar encuesta											
Ítem	CRITERIOS A EVALUAR										Observaciones (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (Sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende		
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
relaciones humanas entre compañeros											
25. Grado de satisfacción con la comunicación entre el grupo de compañeros											
26. Grado de disponibilidad de recursos tecnológicos que brinda la empresa para realizar mi trabajo											
27. La institución me garantiza estabilidad laboral											
Desempeño laboral											

Formato para validar encuesta											
Ítem	CRITERIOS A EVALUAR										Observaciones (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (Sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende		
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
28. Mi cargo/puesto demanda de los conocimientos que adquiriré durante mi carrera											
29. Mi cargo está relacionado con lo que aprendí durante mi carrera											
30. Los conocimientos adquiridos durante mis estudios universitarios son muy útiles en el ejercicio de mi trabajo											

Formato para validar encuesta											
Ítem	CRITERIOS A EVALUAR										Observaciones (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (Sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende		
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
31. Los conocimientos adquiridos durante mis estudios universitarios son suficientes para el ejercicio de mi trabajo											
32. Si tuviera que estudiar nuevamente esta carrera escogería la misma universidad											
Perfil profesional											
33. Cuento con conocimientos especializados para realizar mi trabajo											

Formato para validar encuesta											
Ítem	CRITERIOS A EVALUAR										Observaciones (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (Sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende		
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
34. Tengo habilidades para la comunicación oral y escrita											
35. Poseo capacidad para coordinar equipos de trabajo (en el aula o a nivel de compañeros)											
36. Tengo conocimiento y dominio de la teoría para desarrollar mi trabajo											
37. Poseo conocimiento y domino de la metodología curricular para											

XX

Formato para validar encuesta											
Ítem	CRITERIOS A EVALUAR										Observaciones (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (Sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende		
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
orientar acciones educativas											
38. Selecciono, elaboro y utilizo materiales didácticos pertinentes con el contexto											
39. Los materiales didácticos que selecciono y elaboro favorecen los procesos de enseñanza-aprendizaje											
40. Estoy pendiente del progreso y rendimiento											

Formato para validar encuesta											
Ítem	CRITERIOS A EVALUAR										Observaciones (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (Sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende		
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
académico de los discentes											
41. Aplico técnicas adecuadas para evaluar los conocimientos de mis alumnos											
42. Poseo habilidades para buscar información pertinente y actualizada para el desarrollo de mi trabajo											
43. Tengo habilidades para aprender											

Formato para validar encuesta											
Ítem	CRITERIOS A EVALUAR										Observaciones (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (Sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende		
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
nuevos conocimientos											
44. Contribuyo al fortalecimiento de los valores éticos de mis discentes											
45.Soy capaz de resolver situaciones problemáticas de mi área de trabajo											
46. Tengo capacidad para trabajar en equipo											
47. Soy respetuoso de la opinión ajena											
48. Constantemente estoy innovando los métodos de trabajo con los discentes											

Formato para validar encuesta												
Ítem	CRITERIOS A EVALUAR										Observaciones (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)	
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (Sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende			
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No		
49. Soy disciplinado y organizado en mi trabajo												
50. Cumplo con responsabilidad mis deberes laborales												
Aspectos Generales									Sí	No	Observaciones	
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario												
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación												
los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial												
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir												
Validez												
Aplicable: Sí								No aplicable				
Aplicable atendiendo a las observaciones												
Validado por: ²⁵		e-mail							Fecha:			

²⁵ El instrumento fue validado por: Dra. M^o Auxiliadora Rosales Solís, Coordinadora del Área de Lingüística del Departamento de Español de la Facultad de Educación e Idiomas (UNAN-Managua)

Formato para validar encuesta											
Ítem	CRITERIOS A EVALUAR										Observaciones (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (Sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende		
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	

Dr. Ignacio Campos Ruiz, Coordinador del Área de Literatura del Departamento de Español de la Facultad de Educación e Idiomas (UNAN-Managua).

MSC. René Ismael García, docente del Departamento de Psicología de la Facultad de Educación de Humanidades y Ciencias Jurídicas (UNAN-Managua).

Anexo 5: Entrevista para el empleador

ENTREVISTA PARA EL EMPLEADOR

Con el objetivo de mejorar la calidad de la enseñanza de los estudiantes de Lengua y Literatura Hispánicas de la Facultad de Educación e Idiomas, se está realizando este estudio para determinar las principales carencias en la formación de los graduados de esta área y de esta manera mejorar la calidad de la educación. Su colaboración en el llenado de esta entrevista será de mucha importancia. **Los datos brindados serán confidenciales y para uso específico de esta investigación.**

Fecha de entrevista: _____

A. IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA

1. Dirección:
2. Persona de Contacto:
3. Cargo del entrevistado:
4. Relación laboral del entrevistado con el/los graduado (s)
5. Teléfono:
6. Actividad o Giro de la Institución:

B: Desempeño laboral:

7. ¿Cuáles son las funciones que desempeña en ese cargo/puesto?
8. ¿Cómo califica el desarrollo de las funciones del graduado de Lengua y Literatura Hispánicas?
9. ¿Qué fortalezas observa en el desempeño del graduado?
10. ¿El graduado ha sido merecedor de algún reconocimiento personal o profesional por parte de la empresa?
11. ¿Está satisfecho con el desempeño del graduado?
12. ¿En qué aspectos cree que debería mejorar?

C: Perfil profesional:

13. ¿Cuáles fueron los requisitos de la Institución para contratar al graduado?
14. ¿A qué aspectos laborales se debe su satisfacción con el desempeño del graduado?
15. En su opinión, ¿qué competencias o habilidades han favorecido al graduado en su ejercicio profesional?
16. ¿Qué áreas del conocimiento (literaria, gramaticales o didácticas) considera que le permiten el desempeño laboral eficiente?

17. De acuerdo con el desempeño laboral del graduado, ¿cómo califica la formación profesional que recibió durante sus estudios en la Universidad?
18. ¿Cree usted que está mejor preparado respecto al graduado de otras universidades?
19. ¿Qué sugerencias haría usted para mejorar la formación profesional de los graduados?

Anexo 6: Formato para validación de entrevista

Validación de entrevista

Formato para validar entrevista											
Ítem	CRITERIOS A EVALUAR										Observaciones (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Inducción a la respuesta (Sesgo)		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende		
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
10. ¿Cuáles son las funciones que desempeña en ese cargo?											
11. ¿Cómo califica el desempeño del graduado de Lengua y Literatura hispánicas?											
12. De acuerdo con el desempeño laboral del egresado, ¿cómo califica la formación profesional que recibió durante su formación en											

la Universidad?											
13. ¿Está satisfecho con el desempeño del egresado?											
14. ¿A qué aspectos laborales se debe su satisfacción con el desempeño del graduado?											
15. En su opinión, ¿qué competencias o habilidades han favorecido al egresado en su ejercicio profesional?											
16. ¿Cree usted que está mejor preparado respecto al egresado de otros institutos?											

17. ¿Qué fortalezas observa en el desempeño del egresado?											
18. ¿En qué aspectos cree que debería mejorar?											
19. ¿Cuáles fueron los requisitos de la empresa para contratar al egresado?											
20. ¿El egresado ha sido merecedor de algún reconocimiento personal o profesional por parte de la empresa?											
21. ¿Qué sugerencias haría usted para mejorar la formación profesional de los egresados?											

Aspectos Generales		Sí	No	Observaciones
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario				
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación				
los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial				
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir				
Validez				
Aplicable		No aplicable		
Aplicable atendiendo a las observaciones				
Validado por²⁶			Fecha:	
Firma		e-mail		

²⁶ El instrumento fue validado por: Dra. M^o. Auxiliadora Rosales Solís, Coordinadora del Área de Lingüística del Departamento de Español de la Facultad de Educación e Idiomas (UNAN-Managua).

Dr. Ignacio Campos Ruiz, Coordinador del Área de Literatura del Departamento de Español de la Facultad de Educación e Idiomas (UNAN-Managua).

MSC. René Ismael García, docente del Departamento de Psicología de la Facultad de Educación de Humanidades y Ciencias Jurídicas (UNAN-Managua).

XXXI

Anexo 7: Lista proporcionada por la Dirección de Registro Académico y Estudiantil

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA, MANAGUA
DIRECCIÓN DE REGISTRO ACADÉMICO ESTUDIANTIL Y ESTADÍSTICA

GRADUADOS EN LA CARRERA LENGUA Y LITERATURA HISPÁNICAS AÑOS 2009 AL 2015

Carné	Ingreso	Egreso	Título	Nombres	fec_dictamen	Promedio
06011943	2006	2012	LICENCIADO	Aburto Bojorge Hazel Yaosca	10-Sep-13 00:00:00	70.63
06011943	2006	2012	PROFESOR	Aburto Bojorge Hazel Yaosca	10-Sep-13 00:00:00	72
05012261	2005	2011	LICENCIADO	Aburto Garcia Mirna Xiomara	30-Aug-11 00:00:00	73.89
05012261	2005	2010	PROFESOR	Aburto Garcia Mirna Xiomara	02-Jun-11 00:00:00	74.51
04603041	2004	2012	LICENCIADO	Aburto Traña Perla Yesica	18-May-12 00:00:00	81.59
98501509	2008	2012	LICENCIADO	Acevedo Magda Elena	30-Jul-13 00:00:00	76.93
98501509	2008	2011	PROFESOR	Acevedo Magda Elena	08-Feb-13 00:00:00	79.59
95200443	1995	2012	LICENCIADO	Aguilar Dávila Martha Lorena	03-Apr-13 00:00:00	69.25
95200443	1995	2012	PROFESOR	Aguilar Dávila Martha Lorena	03-Apr-13 00:00:00	68.75
03402616	2003	2012	LICENCIADO	Aguilar Figueroa Juana	10-Apr-13 00:00:00	68.98
03402616	2003	2012	PROFESOR	Aguilar Figueroa Juana	23-Apr-12 00:00:00	69.4
04603410	2004	2010	PROFESOR	Alegria Delgado Jordan Gabriel	01-Apr-13 00:00:00	72.23

I

046034 10	2004	2010	LICENCIAD O	Alegría Delgado Jordan Gabriel	08-Feb-12 00:00:00	73.97
799389 00	2003	2007	ESPECIALIS TA	Aleman Tellez Maritza Del Socorro	08-Jul-10 00:00:00	85
991018 49	1999	2007	LICENCIAD O	Aleman Lopez Petronila Del Carmen	06-Sep-10 00:00:00	71.51
023091 85	2002	2014	PROFESOR	Alguera Campos Irma Adilia	27-Mar-14 00:00:00	71.2
100192 06	2011	2014	PROFESOR	Almendárez Reyes Francis Rebeca	24-Nov-14 00:00:00	81.63
050121 88	2005	2010	LICENCIAD O	Alvarez Alma De Fatima	23-Sep-10 00:00:00	82.89
050121 88	2005	2008	PROFESOR	Alvarez Alma De Fatima	29-Sep-09 00:00:00	83.56
060119 67	2006	2010	LICENCIAD O	Álvarez Hernández Urania	18-Apr-13 00:00:00	
050148 40	2005	2009	LICENCIAD O	Amador Garcia Maria Antonia	05-Apr-10 00:00:00	81.23
034027 66	2003	2010	LICENCIAD O	Amador Conrado Karla Geronima	24-May-11 00:00:00	
034027 66						71.33
046026 32	2004	2013	LICENCIAD O	Baca Guzmán José Francisco	26-Mar-14 00:00:00	71.85
046026 32						70.78
046028 98	2004	2011	LICENCIAD O	Baltodano Hernández Ruth Elizabeth	20-Feb-12 00:00:00	72.78
					20-Feb-12 00:00:00	72.74
080110 34	2008	2013	LICENCIAD O	Baltodano Mendieta Greciel Amparo	26-Mar-14 00:00:00	71.41
080110 34					14-Oct-13 00:00:00	70.93

963078 37	2007	2011	LICENCIAD O	Barahona Quintanilla Julissa Del Socorro	22-Apr-13 00:00:00	72.89
963078 37						
060115 83	2006	2014	LICENCIAD O	Berrios Mora Yissell Irela	10-Mar-15 00:00:00	87.22
060115 83						87.67
034084 13						67.63
876230 08	2006	2010	LICENCIAD O	Blanco Pantoja Elsa María	13-Aug-14 00:00:00	76.58
050155 50	2006	2010	LICENCIAD O	Bolaños Sequeira Eduvige Magdalena	24-May-11 00:00:00	74.2
023022 55	2002	2006	LICENCIAD O	Box Rivas Joanna Leonor	20-Jan-09 00:00:00	74.78
090158 51	2009	2013	LICENCIAD O	Brizuela Rodríguez Jenny Margarita	18-Sep-14 00:00:00	71.27
090158 51				Brizuela Rodriguez Jenny Margarita	02-Apr-13 00:00:00	70.74
070106 95	2007	2013	LICENCIAD O	Cabrera Dávila Karen Lisbeth	17-Jun-13 00:00:00	75.9
070106 95	2007	2011	PROFESOR	Cabrera Davila Karen Lisbeth	08-Nov-11 00:00:00	76.34
090194 70	2009	2013	LICENCIAD O	Calero Joaquín Teresa Raquel	21-Oct-14 00:00:00	86.46
090194 70	2009	2012	PROFESOR	Calero Joaquí Teresa Raquel	07-Nov-12 00:00:00	86.08
050156 26	2006	2013	LICENCIAD O	Calero Martínez Elsa Evangelina	13-Sep-14 00:00:00	72.5
080196 44	2008	2013	LICENCIAD O	Calero Alejandra María	18-Sep-14 00:00:00	71.52
080196 44	2008	2013	PROFESOR	Calero Alejandra María	14-Nov-13 00:00:00	71.12

090102 41	2009	2013	LICENCIAD O	Campos López Roberto Carlos	21-Oct-14 00:00:00	76.32
090102 41	2009	2012	PROFESOR	Campos López Roberto Carlos	08-Feb-13 00:00:00	74.34
012321 65	2001	2008	LICENCIAD O	Canda Macias Juana Mercedes	27-Apr-09 00:00:00	71.22
110111 87	2011	2014	PROFESOR	Carazo Díaz Johania De Los Ángeles	17-Dec-14 00:00:00	75.45
910713 12	2002	2008	LICENCIAD O	Castellon Calderon Nohelia Elizabeth	26-Aug-09 00:00:00	67.95
070174 30	2007	2011	LICENCIAD O	Castillo Gutiérrez Isabel Francisca	21-May-12 00:00:00	81.43
070174 30	2007	2010	PROFESOR	Castillo Gutierrez Isabel Francisca	23-Sep-10 00:00:00	81.03
060113 92	2006	2012	LICENCIAD O	Castillo Vallecillo Jazmina Isabel	16-Jul-13 00:00:00	72.79
060113 92	2006	2012	PROFESOR	Castillo Vallecillo Jazmina Isabel	04-Jun-12 00:00:00	73.44
985015 50	2000	2009	LICENCIAD O	Castro Carvajal Maria Elena	18-Mar-11 00:00:00	69
985015 50	2000	2007	PROFESOR	Castro Carvajal Maria Elena	18-Mar-11 00:00:00	67.25
090194 37	2009	2013	LICENCIAD O	Centeno Martínez Reyna María	26-Aug-14 00:00:00	84.65
090194 37	2009	2012	PROFESOR	Centeno Martínez Reyna María	07-May-13 00:00:00	84.26
090107 69	2009	2013	LICENCIAD O	Cerda Carballo Aracelly Del Carmen	06-Nov-14 00:00:00	71.92
090107 69	2009	2013	PROFESOR	Cerda Carballo Aracelly Del Carmen	01-Jul-13 00:00:00	71.37
046029 48	2004	2013	LICENCIAD O	Cerda Medrano Urania Elizabeht	28-Nov-14 00:00:00	69.86
046029 48	2004	2013	PROFESOR	Cerda Medrano Urania Elizabeht	13-Oct-13 00:00:00	68.6

034026 26	2003	2010	LICENCIAD O	Cerda Lopez Rosa Del Socorro	08-Jul-10 00:00:00	71.08
034026 26	2003	2009	PROFESOR	Cerda Lopez Rosa Del Socorro	02-Jun-09 00:00:00	71.25
080261 10	2008	2013	LICENCIAD O	Chamorro Pavón Mireya Dolores	10-Apr-13 00:00:00	75.63
080261 10	2008	2011	PROFESOR	Chamorro Pavon Mireya Dolores	04-Oct-11 00:00:00	76.97
034024 82	2003	2008	LICENCIAD O	Chavarria Lopez Jackeline Leonor	30-Nov-09 00:00:00	74.61
070100 80	2007	2013	LICENCIAD O	Clark Gutiérrez Eli Isabel	20-Feb-14 00:00:00	68.98
070100 80	2007	2013	PROFESOR	Clark Gutiérrez Eli Isabel	20-Feb-14 00:00:00	68.74
800920 65	2006	2011	LICENCIAD O	Conrado Hernandez Azucena De Fatima	26-Jul-11 00:00:00	80.96
110105 93	2011	2014	PROFESOR	Corea Gutiérrez Ariana Cristina	18-Oct-14 00:00:00	81.97
100101 31	2010	2014	LICENCIAD O	Cruz Espinoza Abigaíl Del Rosario	01-Jun-15 00:00:00	76.05
100101 31	2010	2013	PROFESOR	Cruz Espinoza Abigail Del Rosario	13-Nov-13 00:00:00	73.73
840604 38	2000	2012	LICENCIAD O	Cruz Montiel María Auxiliadora	31-Aug-12 00:00:00	71.4
840604 38	2008	2011	PROFESOR	Cruz Montiel María Auxiliadora	31-Aug-12 00:00:00	70.12
910778 41	2009	2014	LICENCIAD O	Cruz Medrano Cristina Matilde	05-Aug-14 00:00:00	74.35
910778 41	2009	2013	PROFESOR	Cruz Medrano Cristina Matilde	31-Oct-13 00:00:00	73.69
952374 10	2002	2010	LICENCIAD O	Cuadra Lopez Ligia Esthela	18-Nov-10 00:00:00	70.5
952374 10	2002	2009	PROFESOR	Cuadra Lopez Ligia Esthela	18-Nov-10 00:00:00	69.58

V

090103 95	2009	2013	LICENCIAD O	Cubillo Pérez Belkis	25-Oct-14 00:00:00	73.97
090103 95	2009	2012	PROFESOR	Cubillo Pérez Belkis	28-Nov-12 00:00:00	74.74
050119 11	2005	2010	LICENCIAD O	Davila Maldonado Eva Maria	24-May-10 00:00:00	79.97
050119 11	2005	2008	PROFESOR	Davila Maldonado Eva Maria	17-Aug-09 00:00:00	79.44
034025 52	2003	2010	LICENCIAD O	Davila Juan Carlos	11-May-11 00:00:00	72.94
034025 52	2003	2008	PROFESOR	Davila Juan Carlos	11-May-11 00:00:00	71.59
941443 11	2007	2011	PROFESOR	Dávila Ramos Erlinda	04-Jun-12 00:00:00	67.57
046028 82	2004	2013	LICENCIAD O	Dávila González Leonel Antonio	26-Apr-14 00:00:00	71
046028 82	2004	2012	PROFESOR	Dávila González Leonel Antonio	18-May-12 00:00:00	69.92
060117 72	2006	2013	PROFESOR	Dávila García Juan Carlos	17-Jan-14 00:00:00	71.15
046026 81	2004	2010	LICENCIAD O	Díaz Rosales Meribia Del Carmen	06-Dec-11 00:00:00	74.46
060101 01	2011	2014	PROFESOR	Díaz García Alba Luz	18-Oct-14 00:00:00	78.93
910305 51	1991	1995	LICENCIAD O	Díaz Morales Rosa María	09-Jun-15 00:00:00	74.67
046035 45	2004	2008	LICENCIAD O	Duarte Salgado Roxana Denis	11-Feb-10 00:00:00	72.64
023025 20	2002	2011	LICENCIAD O	Duarte Martínez Mariano De Jesús	21-May-12 00:00:00	67.37
023025 20	2002	2011	PROFESOR	Duarte Martinez Mariano De Jesus	19-Sep-11 00:00:00	67.04
070111 85	2007	2014	PROFESOR	Duarte Reyes Hazel Valeria	12-Dec-14 00:00:00	70.45

963020 70	1996	2012	LICENCIAD O	Érez Silva Amy Eneyda	16-Aug-13 00:00:00	70.44
090180 95	2009	2013	LICENCIAD O	Espinales Aragón Ligia Carolina	10-May-14 00:00:00	74.76
090180 95	2009	2012	PROFESOR	Espinales Aragón Ligia Carolina	05-Sep-12 00:00:00	72.74
050121 29	2005	2011	LICENCIAD O	Espinoza Acosta Lucién Del Carmen	02-Oct-12 00:00:00	76.44
050121 29	2005	2009	PROFESOR	Espinoza Acosta Lucien Del Carmen	08-Feb-11 00:00:00	74.62
070181 96	2007	2014	PROFESOR	Espinoza Luna Johanna Auxiliadora	06-Apr-15 00:00:00	72.74
100115 39	2010	2014	LICENCIAD O	Espinoza López Francisco Antonio	10-Mar-15 00:00:00	80.41
100115 39	2010	2013	PROFESOR	Espinoza López Francisco Antonio	10-Sep-13 00:00:00	79.15
002585 60	2008	2010	LICENCIAD O	Espinoza Velásquez Sovienn María	11-Jan-12 00:00:00	75.22
034027 07	2003	2008	LICENCIAD O	Estrada Cruz Hector Luis	15-Jun-10 00:00:00	75.43
002592 24	2008	2011	LICENCIAD O	Eustaquio Lopez Auxiliadora Del Socorro	02-Jun-11 00:00:00	77.88
900092 06	2006	2012	LICENCIAD O	Fajardo Silva Maria Josefana	18-Sep-13 00:00:00	69.35
900092 06	2006	2012	PROFESOR	Fajardo Silva María Josefana	02-Oct-12 00:00:00	68.87
060115 34	2006	2011	LICENCIAD O	Fernandez Sunsín Claribel De Jesus	25-Apr-11 00:00:00	90.18
060115 34	2006	2009	PROFESOR	Fernandez Sunsín Claribel De Jesus	21-Oct-09 00:00:00	88.81
023404 29	2011	2014	PROFESOR	Fitoria García Alba Yessenia	07-Nov-14 00:00:00	88.67
060123 28	2006	2010	LICENCIAD O	Flores García Heidy De Los Ángeles	07-Aug-12 00:00:00	80.69

080114 54	2009	2013	LICENCIAD O	Flores Rivera Edgar Antonio	26-Aug-14 00:00:00	87
046031 22	2004	2010	LICENCIAD O	Flores Cajina Gabriela	04-May-11 00:00:00	69.75
060160 09	2006	2013	LICENCIAD O	Flores Ramírez María Teresa	10-Nov-14 00:00:00	77
080117 56	2008	2013	PROFESOR	Fonseca Torres Raquel Ellieth	17-Jan-15 00:00:00	74.67
060122 74	2006	2010	LICENCIAD O	Gaitan Herrera Manuel Salvador	07-Mar-11 00:00:00	79.28
060114 17	2006	2010	LICENCIAD O	Gaitan Baltodano Mabel Catalina	20-Jun-11 00:00:00	79.08
100118 25	2010	2014	LICENCIAD O	Gaitán Silva Zoila Elizabeth	08-Apr-15 00:00:00	77.41
100118 25	2010	2014	PROFESOR	Gaitán Silva Zoila Elizabeth	26-Apr-14 00:00:00	74.24
012305 22	2001	2011	LICENCIAD O	Garcia Garcia Maria Francisca	30-Aug-11 00:00:00	72.97
012305 22	2001	2007	PROFESOR	Garcia Garcia Maria Francisca	17-Sep-09 00:00:00	74.08
012321 25	2001	2008	LICENCIAD O	Garcia Lara Maria Eunices	04-Aug-09 00:00:00	74.16
046027 74	2004	2010	LICENCIAD O	Garcia Vallecillo Yamileth Del Socorro	05-Oct-10 00:00:00	73.27
046027 74	2004	2008	PROFESOR	Garcia Vallecillo Yamileth Del Socorro	16-Jun-09 00:00:00	73.44
090118 14	2009	2013	LICENCIAD O	García Mora Mittehy Maybelline	29-Oct-14 00:00:00	86.16
002795 04	2003	2006	LICENCIAD O	García Betanco Flor De María	28-Nov-12 00:00:00	71.78
070146 30	2007	2011	LICENCIAD O	García Solórzano Lucía Martina	08-Feb-13 00:00:00	80.71
070146 30	2007	2010	PROFESOR	García Solórzano Lucía Martina	08-Feb-13 00:00:00	80.26

034023 65	2003	2012	LICENCIAD O	García Medina Verónica De Los Ángeles	28-Nov-14 00:00:00	68.97
034023 65	2003	2009	PROFESOR	García Medina Verónica De Los Ángeles	02-Oct-12 00:00:00	68.82
100118 03	2010	2014	LICENCIAD O	Gómez Florián Carmen Patricia	16-Mar-15 00:00:00	91.77
100118 03	2013	2014	PROFESOR	Gómez Florián Carmen Patricia	10-May-14 00:00:00	91.09
110127 71	2011	2014	PROFESOR	Gómez Espinoza Gracy Del Socorro	22-Oct-14 00:00:00	81.04
100111 98	2010	2014	LICENCIAD O	Gómez Ramírez Karla Vanessa	08-Apr-15 00:00:00	76.87
100111 98	2010	2014	PROFESOR	Gómez Ramírez Karla Vanessa	13-May-14 00:00:00	74.23
002022 52	2000	2010	LICENCIAD O	González Paizano Sandra Del Rosario	22-Oct-14 00:00:00	68.52
046026 05	2004	2009	LICENCIAD O	Gonzalez Lopez Yamilet Del Socorro	27-Apr-09 00:00:00	80.3
046026 05	2004	2007	PROFESOR	Gonzalez Lopez Yamilet Del Socorro	30-Mar-09 00:00:00	82.76
046033 56	2004	2008	LICENCIAD O	Gonzalez Rosales Maria Del Carmen	15-Apr-09 00:00:00	81.23
858244 70	2003	2007	ESPECIALIS TA	Gonzalez Peña Diamara	29-Sep-09 00:00:00	85.9
002022 52	2000	2009	PROFESOR	González Paizano Sandra Del Rosario	22-Oct-14 00:00:00	69
985111 21	2002	2015	LICENCIAD O	Granados Vásquez Jamileth Del Carmen	15-Jun-15 00:00:00	74.28
985111 21	2002	2013	PROFESOR	Granados Vásquez Jamileth Del Carmen	24-Nov-14 00:00:00	72.2
081701 93	2008	2013	LICENCIAD O	Guido Calero Lissett De Los Ángeles	12-Dec-14 00:00:00	73.14
952070 30	1999	2009	LICENCIAD O	Gutierrez Castillo Rogelio Eduardo	24-May-10 00:00:00	74.86

952070 30	1999	2008	PROFESOR	Gutierrez Castillo Rogelio Eduardo	18-Aug-10 00:00:00	73
050119 79	2005	2009	LICENCIAD O	Gutierrez Gonzalez Lilliam Mabel	13-Jan-11 00:00:00	82.24
050119 79	2005	2008	PROFESOR	Gutierrez Gonzalez Lilliam Mabel	18-Nov-10 00:00:00	83.11
070185 35	2007	2011	LICENCIAD O	Gutiérrez Colindres Jazmina Lisbeth	07-Nov-12 00:00:00	86.92
070185 35	2007	2011	PROFESOR	Gutiérrez Colindres Jazmina Lisbeth	11-Jan-12 00:00:00	86.62
090119 24	2009	2013	LICENCIAD O	Gutiérrez Escorcía Patricia Esmeralda	03-Apr-14 00:00:00	81.27
090119 24	2009	2012	PROFESOR	Gutiérrez Escorcía Patricia Esmeralda	08-Jan-13 00:00:00	80.12
080120 25	2008	2012	LICENCIAD O	Gutiérrez Ortiz Celeste Emelina	02-Apr-13 00:00:00	92.29
060117 67	2006	2009	PROFESOR	Gutiérrez Carmona María Isabel	27-Sep-14 00:00:00	78.23
023028 82	2003	2011	LICENCIAD O	Guzmán Elieth Aracely	26-Oct-12 00:00:00	70.87
034029 59	2003	2010	LICENCIAD O	Hernandez Kenia De Los Angeles	13-Jun-11 00:00:00	67.16
034029 59	2003	2010	PROFESOR	Hernandez Kenia De Los Angeles	13-Jun-11 00:00:00	67.26
963045 01	1998	2009	LICENCIAD O	Hernandez Melendez Marlen De Jesus	18-Jun-10 00:00:00	68.54
963045 01	1998	2006	PROFESOR	Hernandez Melendez Marlen De Jesus	18-Jun-10 00:00:00	69.26
080175 81	2008	2011	PROFESOR	Hernandez Torrez Juana Maria	28-Nov-11 00:00:00	87.71
034026 32	2003	2007	LICENCIAD O	Hernández Soza Nohemí Patricia	23-Sep-13 00:00:00	78.87
080120 14	2008	2012	LICENCIAD O	Hernández Aguirre Karla Vanessa	10-Sep-13 00:00:00	70.09

X

080120 14	2008	2011	PROFESOR	Hernández Aguirre Karla Vanessa	17-Sep-13 00:00:00	70.49
070168 70	2007	2013	PROFESOR	Hernández Montalán Martha Patricia	26-Jan-15 00:00:00	71.26
080175 81	2008	2012	LICENCIAD O	Hernández Tórrez Juana María	16-Jul-13 00:00:00	85.98
080126 55	2008	2012	LICENCIAD O	Herrera Picado Irene Victoria	02-Apr-13 00:00:00	84.87
060116 23	2006	2011	LICENCIAD O	Herrera Valdivia Ramona Pastora	18-Mar-11 00:00:00	81.59
060116 23	2006	2009	PROFESOR	Herrera Valdivia Ramona Pastora	24-Nov-09 00:00:00	79.78
023024 99	2002	2014	PROFESOR	Jiménez Mejía Marcia Antonia	18-Oct-14 00:00:00	66.6
060114 20	2006	2011	LICENCIAD O	Jirón Cerda Ana Elizabeth	31-Aug-12 00:00:00	77.19
100127 50	2010	2014	LICENCIAD O	Jirón García Raquel Nohemí	04-Jun-15 00:00:00	74.39
100127 50	2010	2014	PROFESOR	Jirón García Raquel Nohemi	04-Jun-15 00:00:00	72.98
100122 43	2010	2013	PROFESOR	Juárez Milagros Yahoska Azucena	23-Aug-14 00:00:00	88.33
080133 70	2008	2012	LICENCIAD O	Lacayo Hernandez Mayling Ivanelia	30-Aug-13 00:00:00	79.36
080133 70	2008	2011	PROFESOR	Lacayo Hernández Mayling Ivanelia	24-Feb-12 00:00:00	79.96
080133 92	2008	2013	LICENCIAD O	Leal Maradiaga María De Jesús	01-Jul-13 00:00:00	72.14
080133 92	2008	2011	PROFESOR	Leal Maradiaga María De Jesús	28-Nov-12 00:00:00	71.93
060114 58	2006	2014	LICENCIAD O	Lezama Solano Katyushka Mercedes	17-Apr-15 00:00:00	73.17
060114 58	2006	2013	PROFESOR	Lezama Solano Katyushka Mercedes	04-Oct-13 00:00:00	73

060122 30	2006	2010	LICENCIAD O	Loaisiga Villalobos Ayeska Del Socorro	27-Sep-11 00:00:00	83.11
002023 31	2000	2008	LICENCIAD O	Lopez Dominguez Martha Isabel	25-Nov-10 00:00:00	69.27
002023 31	2000	2008	PROFESOR	Lopez Dominguez Martha Isabel	25-Nov-10 00:00:00	69.11
050118 07	2005	2010	LICENCIAD O	Lopez Mercado Alany Estela	25-Oct-11 00:00:00	74.79
050118 07	2005	2009	PROFESOR	Lopez Mercado Alany Estela	18-Dec-09 00:00:00	75.52
080172 20	2008	2011	PROFESOR	Lopez Gonzalez Dora Salvadora	06-Dec-11 00:00:00	88.63
046026 73	2004	2010	LICENCIAD O	Lopez Perez Flor De Maria	28-Oct-11 00:00:00	70
046026 73	2004	2009	PROFESOR	Lopez Perez Flor De Maria	26-Jul-11 00:00:00	70.48
046032 12	2004	2009	LICENCIAD O	Lopez Putoy Marisol De La Cruz	15-Jun-10 00:00:00	69.32
046028 73	2004	2009	LICENCIAD O	Lopez Sanchez Lucia Del Carmen	26-Aug-09 00:00:00	77.3
046028 73	2004	2007	PROFESOR	Lopez Sanchez Lucia Del Carmen	16-Jun-09 00:00:00	77.77
974019 00	1997	2009	LICENCIAD O	Lopez Aguilar Alan Mauricio	12-Oct-09 00:00:00	70.14
974019 00	1997	2008	PROFESOR	Lopez Aguilar Allan Mauricio	04-Aug-09 00:00:00	70
974004 07	2007	2011	LICENCIAD O	López Alvarado Ruth María	07-Aug-12 00:00:00	75.48
985018 78	2001	2010	LICENCIAD O	López Reyes Guadalupe De Los Ángeles	18-Feb-13 00:00:00	72.17
985018 78	2001	2007	PROFESOR	López Reyes Guadalupe De Los Ángeles	18-Feb-13 00:00:00	75
930104 85	2006	2012	LICENCIAD O	López Griselda De Los Ángeles	19-Sep-13 00:00:00	84.47

046027 66	2004	2009	PROFESOR	López Pérez María Luisa	22-Aug-13 00:00:00	76.23
090133 43	2009	2013	LICENCIAD O	López Hernández Blanca Nieves	13-Sep-14 00:00:00	78.17
070167 63	2007	2011	LICENCIAD O	López Óscar Antonio	08-Feb-13 00:00:00	79.63
070167 63	2007	2010	PROFESOR	López Oscar Antonio	08-Feb-13 00:00:00	79.3
080172 20	2008	2012	LICENCIAD O	López González Dora Salvadora	30-Jul-13 00:00:00	85.38
002023 42	2000	2004	PROFESOR	López Lezama Esther	20-Sep-12 00:00:00	79.3
100132 22	2010	2013	PROFESOR	Luna Gutiérrez Mitzi Lisseth	16-Feb-15 00:00:00	77.56
080143 46	2008	2012	LICENCIAD O	Machado Alarcón Gabriela Del Socorro	12-Nov-13 00:00:00	75.98
090126 40	2009	2014	LICENCIAD O	Machado Gutiérrez Jeanina Francella	22-Apr-15 00:00:00	76.65
090126 40	2009	2014	PROFESOR	Machado Gutiérrez Jeanina Francella	21-Oct-14 00:00:00	75.6
050119 45	2005	2010	LICENCIAD O	Mairena Aragon Ricardo Antonio	25-Apr-11 00:00:00	81.72
050119 45	2005	2008	PROFESOR	Mairena Aragon Ricardo Antonio	25-Apr-11 00:00:00	82.14
060118 44	2006	2010	PROFESOR	Manzanarez Gámez Ivania Del Socorro	08-Feb-12 00:00:00	74.74
060118 44	2000	2012	LICENCIAD O	Manzanárez Gámez Ivania Del Socorro	06-Jul-12 00:00:00	75.05
050147 37	2005	2011	LICENCIAD O	Maradiaga Sevilla Marcia Ivett	04-Jun-15 00:00:00	69.8
050120 37	2005	2010	LICENCIAD O	Marín Villagra Julio César	15-Jun-12 00:00:00	78.97
050120 37	2005	2008	PROFESOR	Marín Villagra Julio César	15-Jun-12 00:00:00	78.7

080140 44	2008	2012	LICENCIAD O	Martínez García Madeling Emilce	10-Apr-13 00:00:00	80.24
080154 70	2008	2012	LICENCIAD O	Martínez Soza Maynor Benicio	09-Apr-13 00:00:00	75.06
080154 70	2008	2011	PROFESOR	Martínez Soza Maynor Benicio	08-Feb-13 00:00:00	76.84
080134 62	2008	2013	LICENCIAD O	Martínez Gutiérrez Herenia Del Carmen	27-Jun-14 00:00:00	79.25
080134 62	2008	2011	PROFESOR	Martínez Gutiérrez Herenia Del Carmen	08-Feb-13 00:00:00	78.63
002246 05	2004	2012	PROFESOR	Martínez García María Concepción	16-Oct-12 00:00:00	73.3
100158 73	2010	2013	PROFESOR	Martínez Zúniga Brenda Noemí	21-Nov-13 00:00:00	72.89
100158 84	2010	2015	LICENCIAD O	Martínez Zúniga Rosa Amanda	04-Jun-15 00:00:00	78.11
100158 84	2010	2013	PROFESOR	Martínez Zúniga Rosa Amanda	27-Sep-14 00:00:00	76.86
050186 95	2005	2012	LICENCIAD O	Martínez Gaitán Damaris Rebeca	09-Sep-13 00:00:00	78.79
050186 95	2005	2011	PROFESOR	Martínez Gaitán Damaris Rebeca	09-Sep-13 00:00:00	80.12
060119 33	2006	2010	LICENCIAD O	Mayorga Hernández Ruth Elizabeth	13-Aug-12 00:00:00	76.32
050146 61	2005	2009	LICENCIAD O	Mayorga Brenes Karen Gabriela	17-May-10 00:00:00	72.55
110135 63	2011	2014	PROFESOR	Medal Pérez María José	24-Oct-14 00:00:00	79.34
070114 76	2007	2012	LICENCIAD O	Mejía Carlos Luis	11-Sep-13 00:00:00	82.05
060114 61	2006	2012	LICENCIAD O	Mena Espinoza Emilia Del Carmen	31-Aug-12 00:00:00	72.33
060114 61	2006	2011	PROFESOR	Mena Espinoza Emilia Del Carmen	25-Mar-11 00:00:00	72.14

050146 92	2005	2014	LICENCIAD O	Mena Quintana Mabel Mary	20-Apr-15 00:00:00	81.66
050146 92	2005	2010	PROFESOR	Mena Quintana Mabel Mary	25-Oct-13 00:00:00	79.34
046028 26	2004	2010	LICENCIAD O	Mendieta Zeledon Rosa Urania	23-Sep-10 00:00:00	68.32
046028 26	2004	2009	PROFESOR	Mendieta Zeledon Rosa Urania	19-Jan-10 00:00:00	66.96
023021 84	2002	2009	LICENCIAD O	Mendieta Tellez Ruth Vicenta	23-Sep-10 00:00:00	68.13
023021 84	2002	2009	PROFESOR	Mendieta Tellez Ruth Vicenta	18-Jun-10 00:00:00	67.33
050120 65	2005	2012	LICENCIAD O	Mendoza Matamoros Bárbara Julieta	30-Aug-13 00:00:00	71.54
050120 65	2005	2012	PROFESOR	Mendoza Matamoros Bárbara Julieta	30-Aug-13 00:00:00	72.93
974019 93	1997	2006	PROFESOR	Mendoza Montano Maria Angelica	03-Aug-10 00:00:00	71
080183 14	2008	2012	LICENCIAD O	Mercado Chávez Sandra Elizabeth	17-Dec-14 00:00:00	73.09
060117 00	2006	2010	LICENCIAD O	Mercado Mora Fatima Del Rosario	04-May-11 00:00:00	80.89
060117 00	2006	2009	PROFESOR	Mercado Mora Fatima Del Rosario	12-Oct-09 00:00:00	80.26
060120 66	2006	2011	LICENCIAD O	Mojica Fernández Francela Marina	15-Jun-12 00:00:00	73.67
060120 66	2006	2011	PROFESOR	Mojica Fernandez Francela Marina	19-Sep-11 00:00:00	73.22
080188 96	2008	2013	LICENCIAD O	Mojica Angulo Irma Thamara	27-Sep-14 00:00:00	69.92
080189 33	2008	2013	LICENCIAD O	Mojica Angulo Belkis Patricia	27-Sep-14 00:00:00	73.27
991022 33	1999	2004	LICENCIAD O	Molina Corea Julia Antonia	29-Jul-13 00:00:00	78.06

002435 50	2004	2011	LICENCIAD O	Molina Vargas Gema Del Rosario	11-Jun-13 00:00:00	73.71
002435 50	2007	2010	PROFESOR	Molina Vargas Gema Del Rosario	11-Jun-13 00:00:00	74.14
090168 96	2009	2013	LICENCIAD O	Molina Collado Mildred Ivette	30-Apr-14 00:00:00	79.25
090168 96	2009	2012	PROFESOR	Molina Collado Mildred Ivette	28-Jan-14 00:00:00	77.41
002794 89	2000	2007	LICENCIAD O	Mondragon Mondragon Yamileth	25-Feb-11 00:00:00	72.27
070145 56	2007	2012	LICENCIAD O	Montano López Lester Alejandro	07-Aug-12 00:00:00	76.4
070145 56	2007	2011	PROFESOR	Montano Lopez Lester Alejandro	19-Sep-11 00:00:00	74.81
046027 07	2004	2010	LICENCIAD O	Montoya Castillo Silvia Vanessa	24-May-10 00:00:00	70.46
046027 07	2004	2009	PROFESOR	Montoya Castillo Silvia Vanessa	26-Jul-11 00:00:00	69.25
060214 62	2006	2010	LICENCIAD O	Mora Soza Arely Del Carmen	13-Aug-12 00:00:00	79.69
023026 45	2002	2009	LICENCIAD O	Moraga Lopez Juana Isabel	24-May-10 00:00:00	67
023021 59	2002	2011	PROFESOR	Morales Isabel María	13-Feb-12 00:00:00	70.96
023025 81	2002	2009	LICENCIAD O	Morales Mairena Julio Francisco	18-Dec-09 00:00:00	67.39
023025 81	2002	2008	PROFESOR	Morales Mairena Julio Francisco	12-Nov-09 00:00:00	67.15
012319 49	2001	2009	LICENCIAD O	Morales Vega Irma Aristela	26-Aug-09 00:00:00	75.35
012319 49	2001	2008	PROFESOR	Morales Vega Irma Aristela	26-Aug-09 00:00:00	74.41
050119 01	2005	2013	LICENCIAD O	Morales Calero Zayda María	24-Nov-14 00:00:00	74.43

050119 01	2005	2012	PROFESOR	Morales Calero Zayda María	24-Nov-14 00:00:00	74.34
070153 74	2007	2010	LICENCIAD O	Morales Ruiz Maria Nela	04-May-11 00:00:00	76.07
070125 85	2007	2013	LICENCIAD O	Moreira Bendaña Norman Lenín	24-Nov-14 00:00:00	72.92
070125 85	2007	2013	PROFESOR	Moreira Bendaña Norman Lenín	13-Oct-13 00:00:00	70.74
070152 23	2007	2012	LICENCIAD O	Moreno Luis Alberto	21-May-12 00:00:00	87.62
070152 23	2007	2010	PROFESOR	Moreno Luis Alberto	25-Nov-10 00:00:00	86.81
110155 98	2011	2014	PROFESOR	Muñoz López Tatiana Liseth	24-Oct-14 00:00:00	80.6
060116 39	2006	2010	LICENCIAD O	Murillo Flores Mario Jose	11-May-11 00:00:00	72.89
060116 39	2006	2009	PROFESOR	Murillo Flores Mario Jose	08-Jul-10 00:00:00	74.22
012380 73	2005	2009	LICENCIAD O	Namoyure Amador Blanca Carolina	08-Jan-13 00:00:00	72.64
060114 97	2006	2010	LICENCIAD O	Narvaez Morales Candida Rosa	04-May-11 00:00:00	75.59
060114 97	2006	2010	PROFESOR	Narvaez Morales Candida Rosa	31-Aug-10 00:00:00	77.03
974068 47	1997	2009	LICENCIAD O	Narvaez Mariela Del Socorro	17-May-10 00:00:00	73.5
974068 47	1997	2009	PROFESOR	Narvaez Mariela Del Socorro	11-Mar-10 00:00:00	72.6
080141 40	2008	2012	LICENCIAD O	Narváz Peña Katia Migdalia	04-Jul-13 00:00:00	83.7
080142 91	2008	2012	LICENCIAD O	Navarrete Valdivia Gabriela Massielle	22-Oct-13 00:00:00	78.55
920248 90	2000	2007	LICENCIAD O	Navarro Cajina Edmundo Alfredo	07-Sep-09 00:00:00	74

046033 06	2004	2010	LICENCIAD O	Obando Cerda Danelia De Los Ángeles	26-Oct-12 00:00:00	67.06
046033 06	2004	2010	PROFESOR	Obando Cerda Danelia De Los Angeles	15-Nov-11 00:00:00	67.04
023085 08	2005	2011	LICENCIAD O	Obando Cerda Yesenia Josefa	07-Aug-12 00:00:00	67.34
023085 08	2005	2011	PROFESOR	Obando Cerda Yesenia Josefa	15-Nov-11 00:00:00	67.05
002793 59	2000	2009	LICENCIAD O	Obando Arostegui Benita Lisandra	15-Jun-10 00:00:00	71.41
060116 09	2006	2010	LICENCIAD O	Obregon Sanchez Silvia Xiomara	24-Aug-11 00:00:00	72.78
046028 36	2004	2011	LICENCIAD O	Ortega Patterson Raquel Carolina	27-Sep-11 00:00:00	71.08
046028 36	2004	2010	PROFESOR	Ortega Patterson Raquel Carolina	08-Jul-10 00:00:00	70.48
060114 77	2006	2011	LICENCIAD O	Ortiz Hernández María Magdalena	21-Aug-12 00:00:00	73.76
060114 77	2006	2011	PROFESOR	Ortiz Hernandez Maria Magdalena	24-May-11 00:00:00	72.81
110153 89	2011	2014	PROFESOR	Ortiz Blas Francisca Yesenia	22-Oct-14 00:00:00	74.82
100136 95	2010	2014	LICENCIAD O	Osejo Rodríguez Melvin Ulises	22-Apr-15 00:00:00	76.33
100136 95	2010	2013	PROFESOR	Osejo Rodríguez Melvin Ulises	23-Sep-13 00:00:00	74.15
090503 25	2009	2014	LICENCIAD O	Oviedo Dareyssa Verania	23-Mar-15 00:00:00	71.54
090503 25	2009	2014	PROFESOR	Oviedo Dareyssa Verania	06-Nov-14 00:00:00	71.78
002024 89	2000	2007	LICENCIAD O	Paizano Barahona Damian Ronald	16-Nov-11 00:00:00	77.68
070123 53	2007	2011	LICENCIAD O	Palacios Espinoza Marjourie Raquel	02-Oct-12 00:00:00	78.6

002014 20	2000	2009	LICENCIAD O	Parrales Arias Rosa Julia	18-Nov-10 00:00:00	70.16
080170 54	2008	2012	LICENCIAD O	Pavon García Adilia Del Rosario	02-Apr-13 00:00:00	77.33
080170 54	2008	2011	PROFESOR	Pavón García Adilia Del Rosario	24-Nov-14 00:00:00	76.11
070157 61	2007	2012	LICENCIAD O	Peralta Marín Gregorio Jesús	03-Apr-13 00:00:00	78.11
070157 61	2007	2011	PROFESOR	Peralta Marín Gregorio Jesús	23-Apr-12 00:00:00	77.11
046027 83	2004	2011	PROFESOR	Perez Guzman Ivania Del Socorro	08-Nov-11 00:00:00	67.37
060115 43	2006	2011	PROFESOR	Perez Ramirez Ana Maria	27-Sep-11 00:00:00	73.52
060115 43	2006	2012	LICENCIAD O	Pérez Ramírez Ana María	31-Aug-12 00:00:00	73
046027 83	2004	2013	LICENCIAD O	Pérez Guzmán Ivania Del Socorro	31-Jul-14 00:00:00	68.3
974069 52	2011	2013	LICENCIAD O	Pérez Zamora José Mauricio	09-Oct-14 00:00:00	92.17
974069 52	2011	2013	PROFESOR	Pérez Zamora José Mauricio	23-Sep-13 00:00:00	93.25
963020 70	2005	2012	PROFESOR	Pérez Silva Amy Eneyda	28-Feb-13 00:00:00	71.45
080179 31	2008	2014	LICENCIAD O	Pérez Brenes Ana Griselda	17-Apr-15 00:00:00	71.19
080179 31	2008	2014	PROFESOR	Pérez Brenes Ana Griselda	20-Apr-15 00:00:00	70.6
991012 96	1999	2014	PROFESOR	Pino Castellón Sandra María	17-Jan-15 00:00:00	73.2
023021 39	2002	2009	LICENCIAD O	Ponce Ruiz Mariela	18-Mar-10 00:00:00	70
090135 63	2009	2014	LICENCIAD O	Poveda Flores Esmeralda De Los Angeles	12-Mar-15 00:00:00	72.09

090135 63	2009	2013	PROFESOR	Poveda Flores Esmeralda De Los Ángeles	25-Oct-13 00:00:00	72.26
941007 20	1997	2009	LICENCIAD O	Poveda Rueda Auxiliadora Eduviges	17-Jun-13 00:00:00	72.26
046034 39	2004	2010	LICENCIAD O	Prado Herrera Hulda Ivania	30-Jan-12 00:00:00	75.3
046034 39	2004	2009	PROFESOR	Prado Herrera Hulda Ivania	12-Oct-09 00:00:00	75.33
002025 22	2000	2010	LICENCIAD O	Quezada Echaverry Georgina De La Concepcion	24-May-10 00:00:00	75.32
002025 22	2000	2008	PROFESOR	Quezada Echaverry Georgina De La Concepcion	24-May-10 00:00:00	73.89
060113 86	2006	2012	LICENCIAD O	Quintanilla Quintanilla Isaura De Jesús	28-Oct-13 00:00:00	69
060113 86	2006	2012	PROFESOR	Quintanilla Quintanilla Isaura De Jesús	08-Feb-13 00:00:00	69.52
080151 20	2008	2013	LICENCIAD O	Ramírez Mayorga María De Los Santos	09-Oct-14 00:00:00	70.6
080151 20	2008	2012	PROFESOR	Ramírez Mayorga María De Los Santos	16-Oct-12 00:00:00	70.89
991023 14	1999	2010	LICENCIAD O	Ramírez Ríos Gema María José	26-Jan-15 00:00:00	83.69
110158 18	2011	2014	PROFESOR	Ráudez Betancourt Ismael Antonio	29-Oct-14 00:00:00	76.89
991153 43	2000	2010	LICENCIAD O	Reyes Gonzalez Sandra Patricia	24-May-10 00:00:00	69.08
023023 09	2002	2009	PROFESOR	Reyes Dinarte Benjamin Agustin	19-Sep-11 00:00:00	71.7
070123 42	2007	2011	LICENCIAD O	Reyes Romero Claudia Argentina	23-May-12 00:00:00	82.7
034024 46	2003	2008	LICENCIAD O	Rios Arias Ruth Del Carmen	04-Aug-09 00:00:00	74.19
090166 87	2009	2013	LICENCIAD O	Ríos Alemán Luz Marina	02-Apr-14 00:00:00	72.95

XX

090166 87	2009	2013	PROFESOR	Ríos Alemán Luz Marina	02-Apr-14 00:00:00	72.63
060117 55	2006	2012	LICENCIAD O	Rivera Chavarría Vilma	16-Oct-12 00:00:00	76.17
060117 55	2006	2009	PROFESOR	Rivera Chavarria Vilma	12-Oct-09 00:00:00	76.22
991076 18	1999	2012	LICENCIAD O	Robleto Guzmán Raquel	25-Sep-12 00:00:00	74.38
991076 18	1999	2011	PROFESOR	Robleto Guzman Raquel	27-Sep-11 00:00:00	73.75
080133 55	2008	2013	LICENCIAD O	Rocha Berríos Pablo Antonio	01-Jul-13 00:00:00	88.09
080133 55	2008	2011	PROFESOR	Rocha Berríos Pablo Antonio	24-Feb-12 00:00:00	88.44
046029 76	2004	2014	PROFESOR	Rocha Gómez María Auxiliadora	12-Nov-14 00:00:00	69.56
046032 89	2004	2008	LICENCIAD O	Rocha Lopez Yeymy Galieska	03-Aug-10 00:00:00	75.31
046027 43	2004	2011	LICENCIAD O	Rodriguez Parrales Estrellita	20-Jun-11 00:00:00	71.24
046027 43	2004	2009	PROFESOR	Rodriguez Parrales Estrellita	05-Feb-10 00:00:00	70.52
090140 70	2009	2013	LICENCIAD O	Rodríguez Jirón Karla Margarita	26-Aug-14 00:00:00	76.9
090140 70	2009	2012	PROFESOR	Rodríguez Jirón Karla Margarita	26-Aug-14 00:00:00	75.97
070121 91	2007	2012	LICENCIAD O	Rodríguez Huete Yenier Javier	25-Jun-13 00:00:00	72.71
070121 91	2007	2012	PROFESOR	Rodríguez Huete Yenier Javier	10-Jun-13 00:00:00	71.3
090140 69	2009	2013	LICENCIAD O	Rojas Leiva Leila Del Carmen	04-Sep-14 00:00:00	84.81
090140 69	2009	2012	PROFESOR	Rojas Leiva Leila Del Carmen	04-Sep-14 00:00:00	83.67

100949 85	2010	2013	PROFESOR	Romero Cruz Milton Josué	02-Sep-13 00:00:00	78.93
080148 73	2008	2014	LICENCIAD O	Romero Flores Danny Manuel	28-Nov-14 00:00:00	69.11
080148 73	2008	2013	PROFESOR	Romero Flores Danny Manuel	12-Nov-13 00:00:00	68.56
070174 04	2007	2011	LICENCIAD O	Rosales Siles Lilliam Isabel	23-Mar-12 00:00:00	86.32
070174 04	2007	2010	PROFESOR	Rosales Siles Lilliam Isabel	28-Oct-11 00:00:00	85.15
050121 74	2005	2010	LICENCIAD O	Ruiz Melendez Victor Manuel	04-May-11 00:00:00	80.86
046027 50	2004	2014	LICENCIAD O	Ruiz Pavón María Teresa	06-Sep-14 00:00:00	71.09
046027 50	2004	2009	PROFESOR	Ruiz Pavón María Teresa	10-May-14 00:00:00	69.56
100137 61	2010	2014	LICENCIAD O	Ruiz Peck Adilia Gabriela	20-Feb-15 00:00:00	86.15
100137 61	2010	2013	PROFESOR	Ruiz Peck Adilia Gabriela	27-Jun-14 00:00:00	85.49
080181 96	2008	2013	LICENCIAD O	Ruiz Rivera Vanessa Margarita	06-Jun-13 00:00:00	78.33
080181 96	2008	2011	PROFESOR	Ruiz Rivera Vanessa Margarita	20-Sep-12 00:00:00	77.93
941437 72	2007	2011	PROFESOR	Ruiz Gutiérrez Zoila Froilana	10-Sep-13 00:00:00	69.75
090146 63	2009	2014	PROFESOR	Sánchez Camacho Ana Mercedes	22-Apr-15 00:00:00	71.15
002014 99	2000	2010	LICENCIAD O	Saavedra Montes María Eugenia	21-Oct-13 00:00:00	73.14
002014 99	2000	2004	PROFESOR	Saavedra Montes María Eugenia	21-Oct-13 00:00:00	74.34
991023 81	1999	2006	LICENCIAD O	Saballos Garcia Nadia Yelena	10-Mar-09 00:00:00	71.76

090190 20	2009	2014	PROFESOR	Salgado Pérez Wilber Bersabé	12-Dec-14 00:00:00	73.56
963021 50	2001	2009	LICENCIAD O	Salinas Ríos Martha Cecilia	02-Apr-13 00:00:00	70.54
963021 50	2001	2009	PROFESOR	Salinas Rios Martha Cecilia	02-Apr-13 00:00:00	68.63
070179 16	2007	2013	LICENCIAD O	Salvatierra Martínez Yadith María	19-Nov-14 00:00:00	73.24
070179 16	2007	2011	PROFESOR	Salvatierra Martínez Yadith María	31-Aug-12 00:00:00	73
100154 88	2010	2013	PROFESOR	Samuria Hernández Juan Gabriel	14-Jan-15 00:00:00	75.3
046028 10	2004	2010	LICENCIAD O	Sanchez Suarez Justo Pastor	23-Sep-10 00:00:00	73.13
046028 10	2004	2009	PROFESOR	Sanchez Suarez Justo Pastor	18-Dec-09 00:00:00	73.67
090167 42	2009	2013	LICENCIAD O	Sánchez Hondoy Lizeth Del Rosario	09-Feb-15 00:00:00	78.19
060116 86	2006	2011	LICENCIAD O	Sánchez García Enyel Alí	18-Nov-13 00:00:00	70.41
060116 86	2006	2009	PROFESOR	Sánchez García Enyel Alí	14-Nov-13 00:00:00	71.74
110166 21	2011	2014	PROFESOR	Sánchez Sánchez Darling De Los Ángeles	14-Jan-15 00:00:00	72
046030 69	2004	2009	LICENCIAD O	Sandoval Armando Jose	04-Nov-09 00:00:00	79.54
080186 53	2008	2013	LICENCIAD O	Sequeira Sunsín Chéster Javier	05-Apr-13 00:00:00	85.44
080186 53	2008	2011	PROFESOR	Sequeira Sunsin Chester Javier	04-Oct-11 00:00:00	85.49
952023 57	2003	2010	LICENCIAD O	Sequeira Blanco Juanita Isela	16-Oct-12 00:00:00	70.38
952023 57	2003	2010	PROFESOR	Sequeira Blanco Juanita Isela	27-Jan-12 00:00:00	71.51

920006 56	1997	2010	LICENCIAD O	Silva Lopez Lucia Susana	08-Feb-11 00:00:00	74.66
920006 56	2007	2008	PROFESOR	Silva Lopez Lucia Susana	10-Jan-11 00:00:00	74.85
060117 33	2006	2009	PROFESOR	Solorzano Gutierrez Aura Ligia	24-Jul-11 00:00:00	70.3
060117 33	2006	2011	LICENCIAD O	Solórzano Gutiérrez Aura Ligia	31-Aug-12 00:00:00	72.4
050120 73	2005	2012	LICENCIAD O	Soriano Saborío Juana Danelia	27-Nov-13 00:00:00	74.06
050120 15	2005	2009	LICENCIAD O	Soto Lara Karla Vanessa	24-May-10 00:00:00	84.11
050120 15	2005	2008	PROFESOR	Soto Lara Karla Vanessa	27-Jan-09 00:00:00	0
090148 50	2009	2013	PROFESOR	Soto Gutiérrez Norman Eliel	08-Apr-13 00:00:00	71.41
023020 47	2002	2008	LICENCIAD O	Suarez Rivas Rebeca Carolina	01-Jul-09 00:00:00	67.76
050117 73	2005	2012	LICENCIAD O	Talavera Lara Ana María	18-May-12 00:00:00	72.7
050117 73	2005	2010	PROFESOR	Talavera Lara Ana Maria	26-Jul-11 00:00:00	73.96
930456 11	2008	2011	PROFESOR	Tapia Mendoza Reyneri Esther	27-Sep-11 00:00:00	81.05
023027 74	2002	2008	LICENCIAD O	Tenorio Altamirano Mercedes De Los Angeles	27-Apr-09 00:00:00	68.49
060118 55	2006	2012	LICENCIAD O	Tercero Manzanares Martha Carolina	21-May-12 00:00:00	72.72
060118 55	2006	2010	PROFESOR	Tercero Manzanares Martha Carolina	05-Oct-10 00:00:00	73.03
023022 26	2002	2008	LICENCIAD O	Tijerino Hurtado Martha Lorena	02-Jun-09 00:00:00	70.48
023022 26	2002	2008	PROFESOR	Tijerino Hurtado Martha Lorena	02-Jun-09 00:00:00	69.7

060115 51	2006	2010	LICENCIAD O	Torres Garcia Francisco Jose	25-Apr-11 00:00:00	81.66
060115 51	2006	2009	PROFESOR	Torres Garcia Francisco Jose	26-Aug-09 00:00:00	79.92
046033 26	2004	2008	LICENCIAD O	Torrez Suarez Alba Del Carmen	10-Mar-09 00:00:00	82.3
070138 23	2007	2012	LICENCIAD O	Tórrez Díaz Eugenio Esteban	23-Apr-12 00:00:00	83.02
110172 70	2011	2014	PROFESOR	Treminio Mendoza Marlon	26-Nov-14 00:00:00	84.19
050118 11	2005	2013	LICENCIAD O	Umaña Mejía Karla Vanessa	19-Mar-15 00:00:00	71.3
050118 11	2005	2013	PROFESOR	Umaña Mejía Karla Vanessa	09-Sep-13 00:00:00	71.23
046029 67	2004	2013	LICENCIAD O	Urbina Navarro Pedro Rafael	10-Apr-13 00:00:00	67.44
046029 67	2004	2011	PROFESOR	Urbina Navarro Pedro Rafael	25-Mar-11 00:00:00	66.88
890102 17	2002	2010	LICENCIAD O	Urbina Pichardo Nidia Veronica	30-Aug-11 00:00:00	69.76
890102 17	2002	2008	PROFESOR	Urbina Pichardo Nidia Veronica	30-Aug-11 00:00:00	69.67
070137 90	2007	2011	LICENCIAD O	Urroz Berríos Érika María	12-Nov-13 00:00:00	79.71
070137 90	2007	2011	PROFESOR	Urroz Berríos Érika Maria	02-Oct-12 00:00:00	77.74
034032 58	2005	2010	LICENCIAD O	Vado Barrios Rosa María	08-Apr-13 00:00:00	74.25
034032 58	2005	2009	PROFESOR	Vado Barrios Rosa Maria	27-Jan-12 00:00:00	72.48
023091 00	2007	2011	LICENCIAD O	Valladares Martínez Yazmina Del Carmen	07-Nov-14 00:00:00	75.31
050120 27	2005	2010	LICENCIAD O	Valle Bruno Martin	24-May-10 00:00:00	78.24

XXV

100163 02	2010	2013	PROFESOR	Valle García Vanessa Lisethe	15-Jul-14 00:00:00	75.78
046026 16	2004	2009	PROFESOR	Valverde Rocha Reyna Isabel	09-Feb-15 00:00:00	75.49
071701 55	2007	2011	LICENCIAD O	Vanni Barbara	01-Apr-13 00:00:00	92.34
080182 44	2008	2012	LICENCIAD O	Vargas Rodríguez Elizabeth Del Socorro	17-Jun-13 00:00:00	78.18
070148 03	2007	2012	LICENCIAD O	Vega Delgado Perla Karina	17-Apr-13 00:00:00	81
012319 67	2001	2010	LICENCIAD O	Vega Meza Darling Del Socorro	02-Jun-11 00:00:00	67.28
012319 67	2001	2007	PROFESOR	Vega Meza Darling Del Socorro	02-Jun-11 00:00:00	66.48
985022 70	2003	2009	LICENCIAD O	Velasquez Romero Emelieth Elidora	24-Aug-11 00:00:00	75.43
985022 70	2002	2008	PROFESOR	Velasquez Romero Emelieth Elidora	17-Sep-09 00:00:00	72.56
034031 22	2003	2013	LICENCIAD O	Velásquez Ortega Esperanza Del Socorro	06-Mar-14 00:00:00	77.32
034031 22	2003	2012	PROFESOR	Velásquez Ortega Esperanza Del Socorro	12-Aug-13 00:00:00	77.67
023089 35	2002	2012	LICENCIAD O	Vergara Acosta Álvaro Aristides	14-Jan-15 00:00:00	73.09
012316 69	2001	2009	LICENCIAD O	Victor Sandoval Maria Marlen	17-Aug-09 00:00:00	67.54
080132 85	2008	2012	LICENCIAD O	Vivas Torres Leyda Petrona	01-Apr-13 00:00:00	79.63
080132 85	2008	2011	PROFESOR	Vivas Torres Leyda Petrona	28-Nov-12 00:00:00	80.56
090187 00	2009	2013	LICENCIAD O	Willington Amador Jenny Vanessa	27-Jun-14 00:00:00	75.27
090187 00	2009	2012	PROFESOR	Willington Amador Jenny Vanessa	22-Apr-14 00:00:00	74.3

050121 03	2005	2014	PROFESOR	Zamora Reyes Norma De La Concepción	28-Nov-14 00:00:00	68.08
034031 52	2003	2008	LICENCIAD O	Zamora Duarte Silma Yomara	23-Mar-09 00:00:00	83.75
060116 70	2006	2011	PROFESOR	Zuniga Gonzalez Jose Antonio	04-Oct-11 00:00:00	70.93
100167 86	2010	2014	LICENCIAD O	Zúniga Delgado Nohemí Raquel	08-May-15 00:00:00	78.09
100167 86	2010	2013	PROFESOR	Zúniga Delgado Nohemí Raquel	22-Apr-15 00:00:00	76.6

Anexo 8: Graduados 2009-2013

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA, MANAGUA
DIRECCIÓN DE REGISTRO ACADÉMICO ESTUDIANTIL Y ESTADÍSTICA
GRADUADOS EN LA CARRERA LENGUA Y LITERATURA HISPÁNICAS AÑOS 2009 AL 2013

N°	Carné	Ingreso	Egreso	Título	Nombres	Año graduación
1	02302255	2002	2006	LICENCIADO	Box Rivas Joanna Leonor	9
2	01232165	2001	2008	LICENCIADO	Canda Macías Juana Mercedes	9
3	91071312	2002	2008	LICENCIADO	Castellón Calderón Nohelia Elizabeth	9
4	03402482	2003	2008	LICENCIADO	Chavarría López Jackeline Leonor	9
5	01232125	2001	2008	LICENCIADO	García Lara María Eunices	9
6	04602605	2004	2009	LICENCIADO	González López Yamilet Del Socorro	9
7	04603356	2004	2008	LICENCIADO	González Rosales María Del Carmen	9
8	04602873	2004	2009	LICENCIADO	López Sánchez Lucía Del Carmen	9
9	97401900	1997	2009	LICENCIADO	López Aguilar Alan Mauricio	9
10	02302581	2002	2009	LICENCIADO	Morales Mairena Julio Francisco	9
11	01231949	2001	2009	LICENCIADO	Morales Vega Irma Aristela	9
12	03402446	2003	2008	LICENCIADO	Ríos Arias Ruth Del Carmen	9
13	99102381	1999	2006	LICENCIADO	Saballos García Nadia Yelena	9
14	04603069	2004	2009	LICENCIADO	Sandoval Armando José	9
15	02302047	2002	2008	LICENCIADO	Suarez Rivas Rebeca Carolina	9

16	02302774	2002	2008	LICENCIADO	Tenorio Altamirano Mercedes De Los Ángeles	9
17	02302226	2002	2008	LICENCIADO	Tijerino Hurtado Martha Lorena	9
18	04603326	2004	2008	LICENCIADO	Tórrez Suarez Alba Del Carmen	9
19	01231669	2001	2009	LICENCIADO	Víctor Sandoval María Marlen	9
20	03403152	2003	2008	LICENCIADO	Zamora Duarte Silma Yomara	9
1	99101849	1999	2007	LICENCIADO	Alemán López Petronila Del Carmen	10
2	05012188	2005	2010	LICENCIADO	Álvarez Alma De Fátima	10
3	05014840	2005	2009	LICENCIADO	Amador Garcia Maria Antonia	10
4	03402626	2003	2010	LICENCIADO	Cerda Lopez Rosa Del Socorro	10
5	95237410	2002	2010	LICENCIADO	Cuadra Lopez Ligia Esthela	10
6	05011911	2005	2010	LICENCIADO	Davila Maldonado Eva Maria	10
7	04603545	2004	2008	LICENCIADO	Duarte Salgado Roxana Denis	10
8	03402707	2003	2008	LICENCIADO	Estrada Cruz Hector Luis	10
9	04602774	2004	2010	LICENCIADO	Garcia Vallecillo Yamileth Del Socorro	10
10	95207030	1999	2009	LICENCIADO	Gutierrez Castillo Rogelio Eduardo	10
11	96304501	1998	2009	LICENCIADO	Hernandez Melendez Marlen De Jesus	10
12	00202331	2000	2008	LICENCIADO	Lopez Dominguez Martha Isabel	10
13	04603212	2004	2009	LICENCIADO	Lopez Putoy Marisol De La Cruz	10
14	05014661	2005	2009	LICENCIADO	Mayorga Brenes Karen Gabriela	10
15	04602826	2004	2010	LICENCIADO	Mendieta Zeledon Rosa Urania	10
16	02302184	2002	2009	LICENCIADO	Mendieta Tellez Ruth Vicenta	10
17	04602707	2004	2010	LICENCIADO	Montoya Castillo Silvia Vanessa	10
18	02302645	2002	2009	LICENCIADO	Moraga Lopez Juana Isabel	10
19	97406847	1997	2009	LICENCIADO	Narvaez Mariela Del Socorro	10
20	00279359	2000	2009	LICENCIADO	Obando Arostegui Benita Lisandra	10
21	00201420	2000	2009	LICENCIADO	Parrales Arias Rosa Julia	10
22	02302139	2002	2009	LICENCIADO	Ponce Ruiz Mariela	10
23	00202522	2000	2010	LICENCIADO	Quezada Echaverry Georgina De La Concepcion	10
24	99115343	2000	2010	LICENCIADO	Reyes Gonzalez Sandra Patricia	10
25	04603289	2004	2008	LICENCIADO	Rocha Lopez Yeymy Galieska	10

XXVIII

26	04602810	2004	2010	LICENCIADO	Sanchez Suarez Justo Pastor	10
27	05012015	2005	2009	LICENCIADO	Soto Lara Karla Vanessa	10
28	05012027	2005	2010	LICENCIADO	Valle Bruno Martin	10
29	01231967	2001	2010	LICENCIADO	Vega Meza Darling Del Socorro	10
30	98502270	2003	2009	LICENCIADO	Velasquez Romero Emelieth Eliodora	10
1	05012261	2005	2011	LICENCIADO	Aburto Garcia Mirna Xiomara	11
2	03402766	2003	2010	LICENCIADO	Amador Conrado Karla Geronima	11
3	05015550	2006	2010	LICENCIADO	Bolaños Sequeira Eduvige Magdalena	11
4	98501550	2000	2009	LICENCIADO	Castro Carvajal Maria Elena	11
5	80092065	2006	2011	LICENCIADO	Conrado Hernandez Azucena De Fatima	11
6	03402552	2003	2010	LICENCIADO	Davila Juan Carlos	11
7	04602681	2004	2010	LICENCIADO	Diaz Rosales Meribia Del Carmen	11
8	00259224	2008	2011	LICENCIADO	Eustaquio Lopez Auxiliadora Del Socorro	11
9	06011534	2006	2011	LICENCIADO	Fernandez Sunsin Claribel De Jesus	11
10	04603122	2004	2010	LICENCIADO	Flores Cajina Gabriela	11
11	06012274	2006	2010	LICENCIADO	Gaitan Herrera Manuel Salvador	11
12	06011417	2006	2010	LICENCIADO	Gaitan Baltodano Mabel Catalina	11
13	01230522	2001	2011	LICENCIADO	Garcia Garcia Maria Francisca	11
14	05011979	2005	2009	LICENCIADO	Gutierrez Gonzalez Lilliam Mabel	11
15	03402959	2003	2010	LICENCIADO	Hernandez Kenia De Los Angeles	11
16	06011623	2006	2011	LICENCIADO	Herrera Valdivia Ramona Pastora	11
17	06012230	2006	2010	LICENCIADO	Loaisiga Villalobos Ayeska Del Socorro	11
18	05011807	2005	2010	LICENCIADO	Lopez Mercado Alany Estela	11
19	04602673	2004	2010	LICENCIADO	Lopez Perez Flor De Maria	11
20	05011945	2005	2010	LICENCIADO	Mairena Aragon Ricardo Antonio	11
21	06011700	2006	2010	LICENCIADO	Mercado Mora Fatima Del Rosario	11
22	00279489	2000	2007	LICENCIADO	Mondragon Mondragon Yamileth	11
23	07015374	2007	2010	LICENCIADO	Morales Ruiz Maria Nela	11
24	06011639	2006	2010	LICENCIADO	Murillo Flores Mario Jose	11
25	06011497	2006	2010	LICENCIADO	Narvaez Morales Candida Rosa	11

XXIX

26	06011609	2006	2010	LICENCIADO	Obregon Sanchez Silvia Xiomara	11
27	04602836	2004	2011	LICENCIADO	Ortega Patterson Raquel Carolina	11
28	00202489	2000	2007	LICENCIADO	Paizano Barahona Damian Ronald	11
29	04602743	2004	2011	LICENCIADO	Rodriguez Parrales Estrellita	11
30	05012174	2005	2010	LICENCIADO	Ruiz Melendez Victor Manuel	11
31	92000656	1997	2010	LICENCIADO	Silva Lopez Lucia Susana	11
32	06011551	2006	2010	LICENCIADO	Torres Garcia Francisco Jose	11
33	89010217	2002	2010	LICENCIADO	Urbina Pichardo Nidia Veronica	11
1	04603041	2004	2012	LICENCIADO	Aburto Traña Perla Yesica	12
2	04603410	2004	2010	LICENCIADO	Alegría Delgado Jordan Gabriel	12
3	04602898	2004	2011	LICENCIADO	Baltodano Hernández Ruth Elizabeth	12
4	07017430	2007	2011	LICENCIADO	Castillo Gutiérrez Isabel Francisca	12
5	84060438	2000	2012	LICENCIADO	Cruz Montiel María Auxiliadora	12
6	02302520	2002	2011	LICENCIADO	Duarte Martínez Mariano De Jesús	12
7	05012129	2005	2011	LICENCIADO	Espinoza Acosta Lucién Del Carmen	12
8	00258560	2008	2010	LICENCIADO	Espinoza Velásquez Soviett María	12
9	06012328	2006	2010	LICENCIADO	Flores García Heidy De Los Ángeles	12
10	00279504	2003	2006	LICENCIADO	García Betanco Flor De María	12
11	07018535	2007	2011	LICENCIADO	Gutiérrez Colindres Jazmina Lisbeth	12
12	02302882	2003	2011	LICENCIADO	Guzmán Elieth Aracely	12
13	06011420	2006	2011	LICENCIADO	Jirón Cerda Ana Elizabeth	12
14	97400407	2007	2011	LICENCIADO	López Alvarado Ruth María	12
15	06011844	2000	2012	LICENCIADO	Manzanárez Gámez Ivania Del Socorro	12
16	05012037	2005	2010	LICENCIADO	Marín Villagra Julio César	12
17	06011933	2006	2010	LICENCIADO	Mayorga Hernández Ruth Elizabeth	12
18	06011461	2006	2012	LICENCIADO	Mena Espinoza Emilia Del Carmen	12
19	06012066	2006	2011	LICENCIADO	Mojica Fernández Francela Marina	12
20	07014556	2007	2012	LICENCIADO	Montano López Lester Alejandro	12
21	06021462	2006	2010	LICENCIADO	Mora Soza Arely Del Carmen	12
22	07015223	2007	2012	LICENCIADO	Moreno Luis Alberto	12
23	04603306	2004	2010	LICENCIADO	Obando Cerda Danelia De Los Ángeles	12
24	02308508	2005	2011	LICENCIADO	Obando Cerda Yesenia Josefa	12

XXX

25	06011477	2006	2011	LICENCIADO	Ortiz Hernández María Magdalena	12
26	07012353	2007	2011	LICENCIADO	Palacios Espinoza Marjourie Raquel	12
27	06011543	2006	2012	LICENCIADO	Pérez Ramírez Ana María	12
28	04603439	2004	2010	LICENCIADO	Prado Herrera Hulda Ivania	12
29	07012342	2007	2011	LICENCIADO	Reyes Romero Claudia Argentina	12
30	06011755	2006	2012	LICENCIADO	Rivera Chavarría Vilma	12
31	99107618	1999	2012	LICENCIADO	Robleto Guzmán Raquel	12
32	07017404	2007	2011	LICENCIADO	Rosales Siles Lilliam Isabel	12
33	95202357	2003	2010	LICENCIADO	Sequeira Blanco Juanita Isela	12
34	06011733	2006	2011	LICENCIADO	Solórzano Gutiérrez Aura Ligia	12
35	05011773	2005	2012	LICENCIADO	Talavera Lara Ana María	12
36	06011855	2006	2012	LICENCIADO	Tercero Manzanares Martha Carolina	12
37	07013823	2007	2012	LICENCIADO	Tórrez Díaz Eugenio Esteban	12
1	06011943	2006	2012	LICENCIADO	Aburto Bojorge Hazel Yaosca	13
2	98501509	2008	2012	LICENCIADO	Acevedo Magda Elena	13
3	95200443	1995	2012	LICENCIADO	Aguilar Dávila Martha Lorena	13
4	03402616	2003	2012	LICENCIADO	Aguilar Figueroa Juana	13
5	06011967	2006	2010	LICENCIADO	Álvarez Hernández Urania	13
6	96307837	2007	2011	LICENCIADO	Barahona Quintanilla Julissa Del Socorro	13
7	07010695	2007	2013	LICENCIADO	Cabrera Dávila Karen Lisbeth	13
8	06011392	2006	2012	LICENCIADO	Castillo Vallecillo Jazmina Isabel	13
9	08026110	2008	2013	LICENCIADO	Chamorro Pavón Mireya Dolores	13
10	96302070	1996	2012	LICENCIADO	Érez Silva Amy Eneyda	13
11	90009206	2006	2012	LICENCIADO	Fajardo Silva Maria Josefana	13
12	07014630	2007	2011	LICENCIADO	García Solórzano Lucía Martina	13
13	08012025	2008	2012	LICENCIADO	Gutiérrez Ortiz Celeste Emelina	13
14	03402632	2003	2007	LICENCIADO	Hernández Soza Nohemí Patricia	13
15	08012014	2008	2012	LICENCIADO	Hernández Aguirre Karla Vanessa	13
16	08017581	2008	2012	LICENCIADO	Hernández Tórrez Juana María	13
17	08012655	2008	2012	LICENCIADO	Herrera Picado Irene Victoria	13
18	08013370	2008	2012	LICENCIADO	Lacayo Hernandez Mayling Ivanelia	13
19	08013392	2008	2013	LICENCIADO	Leal Maradiaga María De Jesús	13

XXXI

20	98501878	2001	2010	LICENCIADO	López Reyes Guadalupe De Los Ángeles	13
21	93010485	2006	2012	LICENCIADO	López Griselda De Los Ángeles	13
22	07016763	2007	2011	LICENCIADO	López Óscar Antonio	13
23	08017220	2008	2012	LICENCIADO	López González Dora Salvadora	13
24	08014346	2008	2012	LICENCIADO	Machado Alarcón Gabriela Del Socorro	13
25	08014044	2008	2012	LICENCIADO	Martinez Garcia Madeling Emilce	13
26	08015470	2008	2012	LICENCIADO	Martínez Soza Maynor Benicio	13
27	05018695	2005	2012	LICENCIADO	Martínez Gaitán Damaris Rebeca	13
28	07011476	2007	2012	LICENCIADO	Mejía Carlos Luis	13
29	05012065	2005	2012	LICENCIADO	Mendoza Matamoros Bárbara Julieta	13
30	99102233	1999	2004	LICENCIADO	Molina Corea Julia Antonia	13
31	00243550	2004	2011	LICENCIADO	Molina Vargas Gema Del Rosario	13
32	01238073	2005	2009	LICENCIADO	Namoyure Amador Blanca Carolina	13
33	08014140	2008	2012	LICENCIADO	Narváz Peña Katia Migdalia	13
34	08014291	2008	2012	LICENCIADO	Navarrete Valdivia Gabriela Massielle	13
35	92024890	2000	2007	LICENCIADO	Navarro Cajina Edmundo Alfredo	13
36	08017054	2008	2012	LICENCIADO	Pavon García Adilia Del Rosario	13
37	07015761	2007	2012	LICENCIADO	Peralta Marín Gregorio Jesús	13
38	94100720	1997	2009	LICENCIADO	Poveda Rueda Auxiliadora Eduviges	13
39	06011386	2006	2012	LICENCIADO	Quintanilla Quintanilla Isaura De Jesús	13
40	08013355	2008	2013	LICENCIADO	Rocha Berríos Pablo Antonio	13
41	07012191	2007	2012	LICENCIADO	Rodríguez Huete Yenier Javier	13
42	08018196	2008	2013	LICENCIADO	Ruiz Rivera Vanessa Margarita	13
43	00201499	2000	2010	LICENCIADO	Saavedra Montes María Eugenia	13
44	96302150	2001	2009	LICENCIADO	Salinas Ríos Martha Cecilia	13
45	06011686	2006	2011	LICENCIADO	Sánchez García Enyel Alí	13
46	08018653	2008	2013	LICENCIADO	Sequeira Sunsín Chéster Javier	13
47	05012073	2005	2012	LICENCIADO	Soriano Saborío Juana Danelia	13
48	04602967	2004	2013	LICENCIADO	Urbina Navarro Pedro Rafael	13
49	07013790	2007	2011	LICENCIADO	Urroz Berríos Érika María	13

50	03403258	2005	2010	LICENCIADO	Vado Barrios Rosa María	13
51	07170155	2007	2011	LICENCIADO	Vanni Barbara	13
52	08018244	2008	2012	LICENCIADO	Vargas Rodríguez Elizabeth Del Socorro	13
53	07014803	2007	2012	LICENCIADO	Vega Delgado Perla Karina	13
54	08013285	2008	2012	LICENCIADO	Vivas Torres Leyda Petrona	13