

Factores Relacionados con la Empleabilidad de los Egresados de la Carrera de Lenguas Extranjeras de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras dentro de las Instituciones Bilingües del País

Esly Espinoza Pineda

esly.espinoza@unah.hn

Universidad Nacional Autónoma de Honduras

Gabriela Pagoaga Castro

gabriela.pagoaga@unah.hn

Universidad Nacional Autónoma de Honduras

Lurbin Palma Cáceres

lurbin.palma@unah.hn

Universidad Nacional Autónoma de Honduras

Mirel Aguilar Montes

mirel.aguilar@unah.hn

Universidad Nacional Autónoma de Honduras

Datos de contacto:

Gabriela Vanessa Pagoaga Castro

Universidad Nacional Autónoma de Honduras

Escuela de Lenguas y Culturas Extranjeras

Carrera de Lenguas Extranjeras

e-mail: gabriela.pagoaga@unah.hn

Resumen

Los estudiantes de la carrera de Lenguas Extranjeras, de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras, (UNAH), se están enfrentando a una realidad en la cual suelen ser afectados al momento de contratárseles en el sistema educativo bilingüe nacional, como docentes. Es decir que la empleabilidad en el área bilingüe está tomando medidas que suelen afectar a este sector de la población, debido a un determinado grupo de competencias que suelen ser exigidas por dichas instituciones, las cuales hacen que los estudiantes de Lenguas Extranjeras no sean los aspirantes deseados en dichas instituciones.

Palabras clave: factores, empleabilidad, egresados, lenguas extranjeras, institutos bilingües

Introducción

La labor docente corresponde un ámbito de desarrollo vital dentro de la sociedad hondureña. Es a través de su hacer que el resto de la sociedad logra adquirir los conocimientos necesarios en todos los niveles para el desarrollo de su vida profesional.

El presente documento muestra los resultados de la investigación que buscaba identificar los factores asociados con la empleabilidad de los egresados de la Carrera de Lenguas Extranjeras de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras dentro de las instituciones bilingües del país. Dicha investigación fue realizada por estudiantes de la carrera mencionada anteriormente, durante el período comprendido por los meses de Enero a Mayo contando con la colaboración de algunos institutos bilingües ubicados dentro del Distrito Central.

El objetivo general de este trabajo es analizar el nivel de empleabilidad de los egresados de la Carrera de Lenguas Extranjeras de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras en el sistema educativo bilingüe, según las diferentes competencias exigidas por las instituciones al momento de realizar la contratación de docentes.

Específicamente identificar las competencias transversales requeridas por las instituciones bilingües ubicadas en Tegucigalpa y Comayagüela del departamento de Francisco Morazán.

A continuación se menciona una referencia de los factores determinantes para la empleabilidad de un egresado, siendo estos la sociolingüística, la socio-economía, la empleabilidad, las competencias específicas y transversales y los requisitos administrativos.

Sociolingüística

La sociolingüística, es la ciencia que estudia el lenguaje en relación con la sociedad. Su objetivo de análisis es la influencia que tienen en una lengua los factores derivados de las diversas situaciones de uso, tales como la edad, el sexo, el origen étnico, la clase social o el tipo de educación recibida por los interlocutores, la relación que hay entre ellos o el tiempo y lugar en que se produce la comunicación lingüística, (suazo, 2011).

Socio-economía:

En el mundo antiguo la economía paleolítica o comunidad primitiva se basaba en la caza, la agricultura, la ganadería, la pesca, la recolección, etc. Poco a poco se fueron marcando las clases sociales y surgiendo con mayor fuerza el esclavismo llevando a la economía en el mundo antiguo clásico que consistía de: un sistema jerárquico de clases sociales, sistemas agrarios de crecimiento económico cero, predominio de explotaciones y una división de trabajo según las clases sociales dentro de un mercado reducido.

Vivimos en un mundo en el cual la economía mundial depende de los países del primer mundo, cualquier acontecimiento que influya sobre la economía de las potencias mundiales se ve fuertemente reflejado en el resto del mundo. Podría decirse que el socio economía actual hondureña es producto de 3 grandes factores:

1. Excesivo crecimiento poblacional, esto ha provocado un desbordamiento de la capacidad del estado en suplir servicios básicos de salud, educación, seguridad etc. Lo que causa un círculo vicioso de pobreza, desnutrición, carencia de valores éticos y morales, dependencia estatal, insuficientes empleos etc.
2. Dirigencia política indiferente a los problemas del país. La corrupción, la actitud de considerar los bienes e instituciones del Estado como un botín, deterioro de los servicios del Estado, etc. Contribuyen a la desestabilidad socio económico del país.
3. Para la sociedad hondureña el bienestar de los demás no es prioritario. Cada quien se preocupa solamente por su propio bien sin importar la forma que deba ser empleada para lograrlo.

La Empleabilidad

Es un concepto que surge a finales de los años noventa y hace referencia al potencial que tiene un individuo de ser solicitado por una empresa para trabajar en ella. La empleabilidad puede definirse actualmente como la competencia que posee una persona para diseñar su carrera profesional, acceder al mercado de trabajo y gestionar su propio desarrollo laboral con acierto y satisfacción. (Bermudez).

Competencias Específicas

Según Dipp y Macías (2011) las competencias como concepto y también paradigma de la educación, emergen en los años ochenta y se inicia como un debate sobre la necesidad de mejorar la relación entre el sistema educativo y productivo, sobre todo para educar y capacitar a la mano de obra requerida.

Las competencias específicas se refieren a desempeños y comportamientos asociados a conocimientos de índole técnico vinculados con la tecnología y a una determinada función productiva.

Competencias Transversales

La adaptación del término competencias transversales, ha experimentado un cambio importante dentro de todos los campos de la ciencia, y demás. En este sentido, los esfuerzos actuales se han orientado hacia los procesos de adquisición del conocimiento y hacia el desarrollo de capacidades técnico-científicas dentro de cada profesión.

Se requiere que los egresados cuenten con una preparación efectiva y de calidad, particularmente en habilidades cognitivas y procedimentales para el desenvolvimiento de las actividades requeridas en las diferentes áreas. Evolucionando en la capacidad de adaptarse a nuevas tecnologías, a toma de decisiones asertivas y el manejo de información acertada. En donde el termino hace referencia hacia la facultad o facultad para movilizar recursos cognitivos en orden, con pertinencia y eficacia.

Requisitos Administrativos

Los requisitos administrativos son aquellos requisitos que pide la institución de educación para laborar como docente que no tiene relación alguna con la preparación si no algunos requerimientos formales y otros adicionales propios de la institución. Los requerimientos administrativos formales pueden ser contemplados en el Estatuto del Docente Hondureño (Brand, 2015), la ley que reglamenta los derechos y obligaciones

del docente y el estado. El Estatuto del Docente es la reglamentación por escrito de muchas acciones docentes, el cual siempre se debe leer e interpretar ya sea uno directivo o bien un docente. Este documento fue creado por el Congreso Nacional mediante decreto 136-97 en diciembre del 2000. (Estatuto del Docente, 1997). A partir de ello decreta en el Artículo 7 que para el ingreso a la carrera docente se requiere ser hondureño por nacimiento; estar en el goce de los derechos civiles; acreditar la identidad y requisitos para ocupar el puesto conforme al presente Estatuto y sus instrumentos operativos; estar afiliado a un colegio magisterial y solvente; y estar inscrito en el escalafón de la carrera docente. Esto es para la contratación en las instituciones tanto públicas como privadas.

Las instituciones privadas además tienen sus propios requisitos administrativos que varían de institución a institución. Por ejemplo si la institución es cristiana católica o cristiana evangélica, pueda que el docente requiera seguir dicha doctrina para su contratación. Asimismo pueda que la institución requiera al docente de horas fuera del horario de clases para participar en capacitaciones, retiros u otra actividad que le sea de utilidad para su desempeño laboral, por lo tanto se le requerirá si su participación será constante.

Teoría

Para esta investigación se utilizará el paradigma positivista con un enfoque cuantitativo el cual será utilizado para identificar los factores relacionados con la empleabilidad de los egresados de la Carrera de Lenguas Extranjeras en la educación bilingüe.

El método utilizado será transversal y las técnicas de recolección de datos serán a través de cuestionarios, pruebas y entrevistas. Se tomarán como muestra no probabilística las escuelas bilingües de clase alta, tomando en cuenta las competencias lingüísticas como variables.

El análisis de los datos recolectados será descriptivo para de esa forma calcular la frecuencia con que se contrata los egresados de Lenguas Extranjeras en las escuelas bilingües.

Resultados

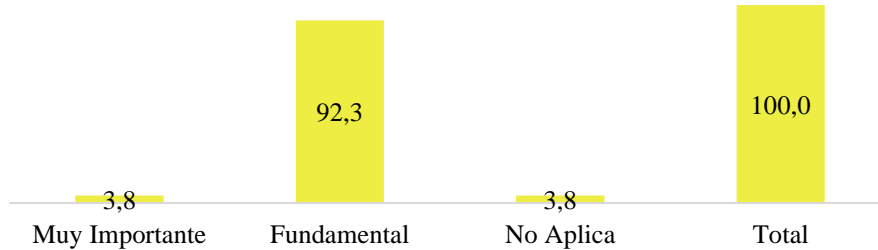
A partir de las encuestas aplicadas, en la sección de los factores transversales sobresalen lo que es la iniciativa y pro-creatividad, el compromiso con la institución, la capacidad de adaptación, el trabajo en equipo, la disposición para atender padres de familia, capacidad para mantener buenas relaciones laborales con jefes y colegas al igual que la habilidad para trabajar con niños y adolescentes. A continuación se detalla los resultados encontrados en cada uno de estos factores que con llevan a la empleabilidad del egresado de Lenguas Extranjeras.

1. Iniciativa y Pro-creatividad

La iniciativa y pro-creatividad es una de las competencias que favorecen a que un docente sea contratado por una institución bilingüe. Como lo muestra la gráfico.1 el 3.8% de las instituciones lo consideran muy importante, el 92.3% fundamental y para el 3.8% no aplica. El nivel de iniciativa y pro creatividad tiene una diferencia de 88.5 con lo cual podemos inferir que si un docente no cuenta con iniciativa y pro-creatividad probablemente le afecte al momento de ser contratado, ya que la iniciativa y la pro-

creatividad cualidades esenciales en un docente ya que siempre debe tener esa iniciativa por desarrollar acciones creativas y audaces para generar mejoras.

Gráfica No.1 Iniciativa y Pro-actividad

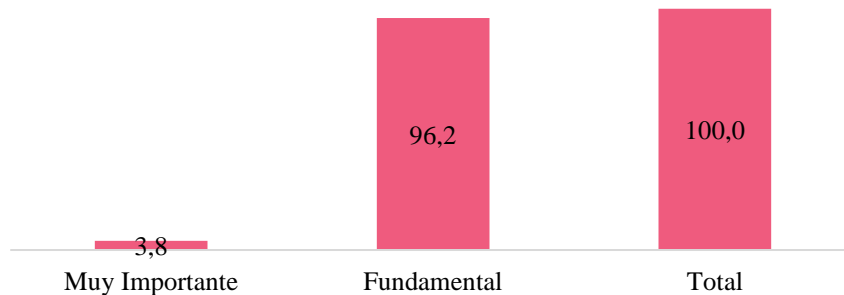


Fuente: Elaboración propia con datos de encuesta aplicada

2. Compromiso con la Institución

Para toda institución que contrata personal para laborar en sus instituciones es importante buscar personas que tengan compromiso con la institución prueba de ello lo vemos en los resultados que refleja la gráfica no.2 ya que el 3.8% de las instituciones bilingües lo consideran poco importante pero para un 96.2% lo considera fundamental, existiendo una diferencia entre ambas de 92.4%. Lo anterior parece indicar que para las instituciones bilingües es sumamente esencial contar con personal comprometido con la institución.

Gráfica No.2 Compromiso con la Institución

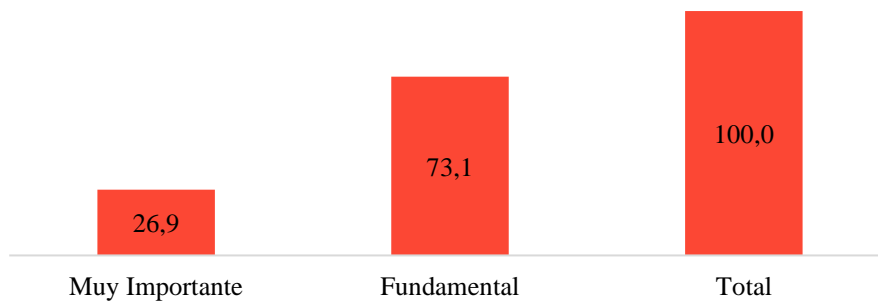


Fuente: Elaboración propia con datos de encuesta aplicada

3. Capacidad de Adaptación

En la gráfica no.3 se reflejan los resultados de que tan importante es para las instituciones bilingües la capacidad de adaptación, mostrando que el 26.9% de las instituciones lo consideran muy importante y un 73.1% lo consideran fundamental, dando una diferencia entre las instituciones que lo consideran muy importante y las que lo consideran fundamental de 46.2 con lo cual podemos inferir que la capacidad de adaptación para dichas instituciones no es fundamental pero si lo consideran importante, ya que todos los seres humanos cuentan con la capacidad de adaptarse al ambiente donde se desenvuelve.

Gráfica No.3 Capacidad de Adaptación

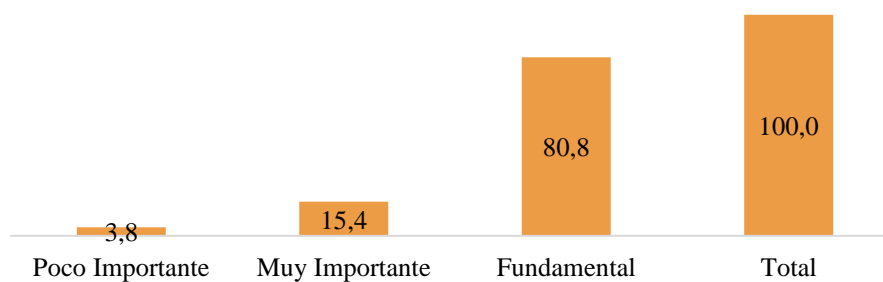


Fuente: Elaboración propia con datos de encuesta aplicada

4. Trabajo en Equipo

El trabajo en equipo es fundamental para toda institución prueba de ello es lo reflejan los resultados de la gráfica no.4 en la cual el 3.8% de las instituciones lo consideran poco importante, el 15.4% muy importante, y el 80.8% lo consideran fundamental, existiendo una diferencia entre las instituciones que lo consideran poco importante y las que lo consideran fundamental de 77%, con dicho resultado podemos inferir que el trabajo en equipo es una de las competencias transversales que más solicitan las instituciones bilingües ya que como docentes es fundamental que cada persona cuente con la capacidad de laborar con sus colegas con el fin de obtener excelentes resultados para la institución.

Gráfica No.4 Trabajo en Equipo

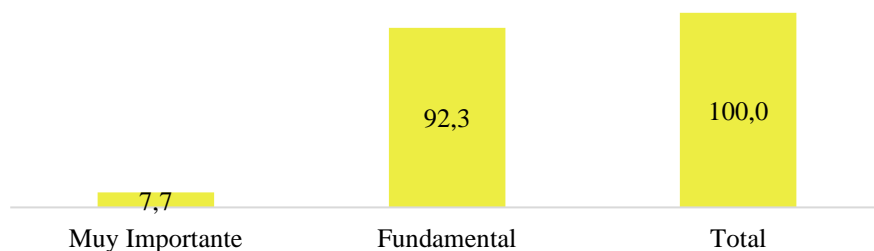


Fuente: Elaboración propia con datos de encuesta aplicada

5. Disposición para atender a Padres de Familia

La disposición para atender a los padres de familia es importante para toda institución bilingüe ya que están en contacto permanente con ellos. La grafica no.5 refleja que el 7.7% de las instituciones bilingües lo consideran muy importante y el 92.3% lo consideran fundamental. Existiendo una diferencia entre ambas de 84.6%, con lo cual podemos indicar la disposición para atender a padres de familia es primordial para dichas instituciones ya que como se menciona anteriormente están en contacto directo con ellos.

Gráfica No.5 Disposición para atender a Padres de Familia

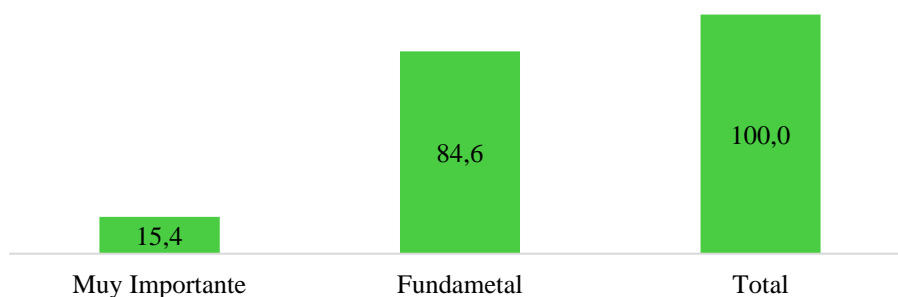


Fuente: Elaboración propia con datos de encuesta aplicada

6. Capacidad de mantener buenas relaciones laborales con jefes y colegas

La grafica no.6 refleja que el 15.4% de las instituciones bilingües lo consideran muy importante y el 84,6 fundamental, habiendo una diferencia de 69.2% entre las que lo consideran muy importante y las que lo consideran fundamental. De lo anterior podemos indicar que dichas instituciones buscan mantener un ambiente laboral apropiado para cada empleado(a) que ingrese a laborar en estas instituciones.

Gráfica No. 6 Capacidad de mantener buenas relaciones laborales con jefes y colegas

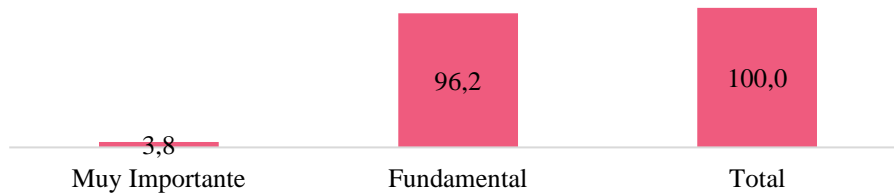


Fuente: Elaboración propia con datos de encuesta aplicada

7. Habilidad para trabajar con niños

La habilidad para trabajar con niños es una de las competencias transversales más importantes requeridas por las instituciones bilingües, los resultados de la gráfica no.7 nos revelan cuán importante es para ellos contar con personal que tenga la habilidad de trabajar con niños. El 3,8% lo consideran muy importante y el 96.2% fundamental, existiendo una diferencia de 92.4%. Con lo cual podemos inferir que es una capacidad primordial y esencial que un docente que desee laborar en dichas instituciones posea.

Gráfica No.7 Habilidad para trabajar con niños

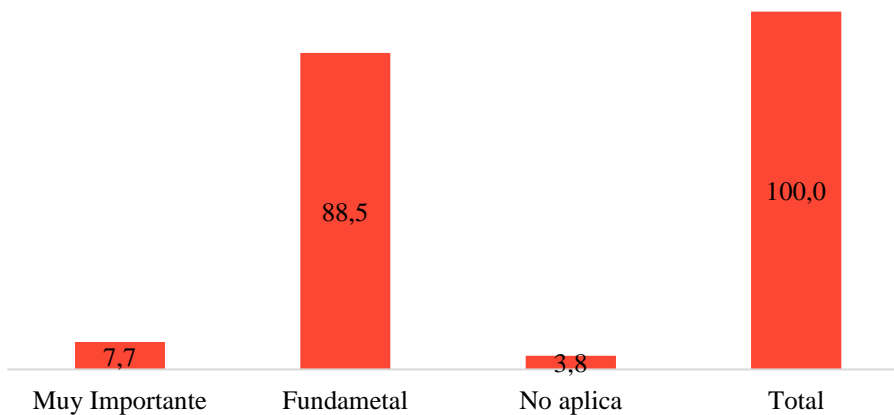


Fuente: Elaboración propia con datos de encuesta aplicada

8. Habilidad para trabajar con adolescentes

La grafica no.8 muestra que el 7.7% de las instituciones bilingües lo consideran poco importante, el 88.5% fundamental y para el 3.8% no aplica. Entre las instituciones que lo consideran no aplicable y las que lo consideran fundamental hay una diferencia de 84.7%. Lo cual la habilidad para trabajar con adolescentes es necesaria para las instituciones, ya que están en permanente contacto con ellos y deben emplear personas que faciliten el ambiente entre docentes y estudiantes

Gráfica No. 8 Habilidad para trabajar con adolescentes



Fuente: Elaboración propia con datos de encuesta aplicada

Conclusiones

- Al momento de optar por un empleo como un docente es esencial tener en mente que tanto la iniciativa y la pro-creatividad será tomada en cuenta ya que son factores fundamentales para poder ejercer la docencia ya que ayudan a mantener su motivación siempre vigente para realizar mejoras en la institución.

- El trabajo en equipo se considera algo esencial al momento de trabajar en una escuela. La buena relación entre compañeros de trabajo y autoridades debe de ser muy buena, así se evitarían los mal entendidos y problemas. Este tipo de relación se puede observar cuando los docentes participan juntos en diversas actividades tanto dentro de la escuela como fuera.
- La disposición para atender a los padres de familia es fundamental ya que se debe de tener paciencia con ellos ya que a veces surgen situaciones en las que maestros y padres de familia no se llevan bien. Por eso es esencial que tanto padres y maestros se reúnan y hablen de temas relacionados con sus hijos e hijas.
- Los docentes que opten por trabajar en una escuela tiene que ser conscientes de que deben de ser hábiles para trabajar con niños. Ya que la mayoría de las escuelas consideran como un aspecto importante e imprescindible el que un maestro tenga la destreza de trabajar con niños y niñas de diversas edades.
- La capacidad de adaptación es uno de los tantos factores esenciales que manejan las distintas escuelas a nivel nacional ya que como en la vida hay que adaptarse a las muy diferentes etapas de la vida siendo así lo mismo para un docente al trabajar en una nueva escuela con diferentes colegas y siendo maestro de distintos niños.
- El compromiso con la institución es base esencial para dar a conocer que tan interesado esta un docente por su trabajo. El que la directora o director le vean interés y compromiso con las diferentes actividades de la institución y que este siempre dispuesto a ayudar en lo que pueda le ayudara a sobresalir en el trabajo.

Referencias

Bautista, J. e. (2009). *Estado actual y perspectivas del enfoque basado en competencias dentro de las ciencias de la salud*. Facultad de Rehabilitacion y desarrollo Humano. Editorial Universidad del Rosario.

Bermudez, D. (n.d.). *Academia. edu*. Retrieved abril 19, 2016, from Academia. edu: http://www.academia.edu/4946593/CONSULTA_COMPETENCIAS_LABORALES

Brand, D. G. (2015, Sept 20). *Slidehot*. Retrieved abril 19, 2016, from]slidehot: <http://slidehot.us/resources/estatuto-del-docente-hondureno.41656/>

Dip, A. J., & Macías, A. B. (2011). *Competencias y Educación. Miradas Múltiples de una Relación*. México: Instituto Universitario Anglo Español A.C. .
Estatuto del Docente. (1997, septiembre). *La Gaceta* .

Ferrera, R. Z. (2011, Marzo 27). *Historia de Honduras*. Retrieved Abril 19, 2016, from Historia de Honduras: <http://historiadehondurasenlinea.blogspot.com/2012/12/movimiento-magisterial-dominicales.html>

Loh, D., & Chen, J. (1990). M-P-F based analysis of dented tubular members. *Journal of Structural Engineering* , 21 (8), 34-44.
suazo, A. (2011, marzo 15). *Expresion Escrita*. Retrieved from Expresion Escrita:
<http://suavelar.blogspot.com/2011/03/sociolinguistica.html>

Autorización y Renuncia

"Los (a) autores facultan a CEAT para publicar el escrito en los procedimientos de la conferencia. CEAT o los editores no son responsables por el contenido y las implicaciones de lo que esta expresado en el escrito.

IV Congreso de Economía, Administración y Tecnología (CEAT 2016)
"Emprendimiento e Innovación: Transformando personas y organizaciones para un desarrollo sostenible"
Nov 1 -3, 2016 Tegucigalpa, Honduras