

Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán
Vicerrectoría de Investigación y Postgrado
Fondo de Apoyo a la Investigación



Informe Técnico

Propuesta de una salida laboral para
los y las educadoras especiales en
el sistema educativo regular
Básica y Media

Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán
Vicerrectoría de Investigación y Postgrado
Fondo de Apoyo a la Investigación

Propuesta de una salida laboral para los y
las educadoras especiales en el sistema
educativo regular básico y media

2014

Suyapa Padilla S.PhD (Investigadora Principal)
Flores María Rivera M.Sc.
Martha Lanza M.Sc.

Estudiantes
Dania López
Karolina Murillo
Ligia Portillo
Melissa Flores
Miriam Navas
Rubén Medina

ÍNDICE

I.	Resumen.....	5
II.	Justificación y relevancia del estudio.....	6
III.	Marco contextual.....	7
IV.	Marco teórico.....	9
V.	El problema de investigación.....	14
VI.	Objetivos de la investigación.....	15
VII.	Preguntas de investigación.....	15
VIII.	Estrategia metodológica.....	15
IX.	Análisis de resultados.....	17
X.	Resultados.....	18
XI.	Conclusiones y recomendaciones.....	24
XII.	Referencias bibliográficas.....	26
	Anexos.....	31

I. RESUMEN

Este proyecto de investigación nace a raíz de las necesidades de inserción laboral en el sistema educativo regular detectadas en los y las egresadas de la carrera de Educación Especial de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán en el año 2010. Dado que no se contaba con antecedentes sobre este tema específico, el estudio se realiza en dos partes: una primera parte fue llamada "Trayectorias de Inserción Laboral de los Graduados de la Carrera de Educación Especial" en las que se analiza, desde un abordaje participativo, las trayectorias laborales de una muestra de egresados y egresadas con el objetivo de determinar sus estrategias para ubicarse en un empleo, se caracteriza este recorrido y se identifican las opiniones de los graduados y graduadas sobre el mismo. Los resultados demostraron que las trayectorias exitosas (Inserción laboral en el sistema regular) tuvieron como rasgo característico el de poseer el título de maestro de Educación Primaria como requisito indispensable.

Para profundizar si las oportunidades de inserción eran ampliadas por la nueva Ley Fundamental de Educación una vez emitida ésta en el año 2012, se realizó la segunda parte del estudio en la que se incluyó, además de la consulta con graduados y graduadas, un análisis documental del contenido de la Ley sobre el tema, así como la opinión de autoridades educativas al respecto. Los resultados obtenidos muestran una ampliación de las oportunidades pero con un límite muy estrecho y bajo condiciones de competitividad con otras carreras.

El estudio se sustenta sobre el concepto de trayectoria laboral definido por Buotempo (2000) y los referentes ofrecidos por la teoría de la segmentación del mercado laboral con algunos elementos de la teoría del capital humano. Se utiliza el análisis de contenido, tanto de documentos como de testimonios.

Desde la perspectiva de los y las educadoras especiales, se concluye que el estado aún no responde integralmente a las grandes necesidades de

atención educativa que la población con necesidades especiales presenta en todos los niveles del sistema educativo regular. Esto hace necesario encontrar nuevas vías para asegurar el amplio derecho a la educación de calidad en las aulas y el apoyo técnico que necesitan tanto sus maestros y maestras como sus familias. Algunas de estas vías son presentadas en términos de recomendaciones por los participantes en este estudio.

II. JUSTIFICACIÓN Y RELEVANCIA DEL ESTUDIO

La problemática de la inserción de graduados en el mundo del trabajo es de vigencia permanente en las Instituciones Educativas, como parte de un campo de políticas y prácticas que además hoy es evaluada por las regulaciones de la Educación Superior. Los estudios sobre inserción laboral de graduados, implementados desde hace tiempo en diversos países, constituyen un enfoque de evaluación externa de la educación y la formación (Peiró, (1993). La evaluación de proyectos o sistemas de formación profesional generalmente se orientan a medir la eficacia en términos de desempeño académico de los estudiantes egresados y/ o de los graduados. En el caso de los graduados la forma habitual de evaluar la formación se orienta hacia la inserción laboral y la calidad de los empleos. Estos estudios reúnen información sobre los graduados recientes en relación a su inserción en el trabajo, las condiciones de entrada y su relación con el empleo, desempleo y subempleo; que permiten disponer de información detallada sobre las relaciones entre nivel de formación y empleo vista desde las condiciones estructurales (Moreno, Gallart y Cerruti, 1993).

La inserción laboral de los graduados resulta un tema complejo; concentrar la atención en dicha problemática, implica integrarla dentro del contexto macro y micro-social en el cual se desenvuelve. El contexto macro está caracterizado en la actualidad por el deterioro de las relaciones laborales, la caída de la demanda laboral, y una tendencia creciente hacia la precarización laboral. El contexto micro-social, aborda el perfil particular de una carrera específica, en este caso, la carrera de Educación

Especial de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán de Honduras. Los estudios sobre inserción laboral de graduados constituyen un enfoque de evaluación externa. Por tal motivo la perspectiva adoptada revela un *interés teórico* actual al ofrecer elementos para evaluar la pertinencia de la formación que ha impartido la institución formadora. Asimismo, comporta un *interés práctico*, ya que permite revisar aspectos del perfil de salida propuestos en el plan de estudios como: la articulación entre la enseñanza teórica y la práctica, competencias generales y específicas de la formación relacionadas con la pertinencia social de la carrera como así también la capacidad de reformular la formación de acuerdo a los cambios de la realidad socio-cultural (Gallart y Jacinto, 1995).

III. MARCO CONTEXTUAL

La Situación de la Educación Especial en Honduras: Desafíos y necesidades

La Constitución de la República en su contexto de Estado benefactor, establece en el Artículo 169 que el Estado sostendrá y fomentará la educación de los "minusválidos". Este contrato social no ha sido cumplido y cada vez más son las organizaciones privadas de desarrollo las que toman el control sobre el campo. Según los resultados de la Encuesta Permanente de Hogares con Propósitos Múltiples de Septiembre 2002, hay en Honduras 177.516 personas con discapacidad lo que representa una prevalencia de 26,5 ‰ (por mil). El número de niños y niñas con discapacidad entre 7 y 13 años, asciende a un total de 21,000, de los cuales solo un 50% asisten a la escuela primaria (en su gran mayoría en el sector público sin beneficiarse de una atención específica), aproximadamente el 5% recibe apoyo de parte de un Centro de Rehabilitación.

Este hecho contrasta con lo especificado en la Ley de Educación, en sus capítulos I artículos 52, 53, 54, 55, 56, 57 y Capítulo II, artículos 58, 59, que están dirigidos hacia la Educación Especial de niños/jóvenes y adultos en

instituciones especializadas o en los centros regulares, públicos o privados y al marco de acción de Educación para Todos que enfatiza el derecho a la educación de los grupos vulnerables.

No obstante la Secretaría de Educación aporta al presupuesto de algunas instituciones de Educación Especial y ha dotado de plazas a otras. En total existen en el país cerca de 45 organizaciones privadas dedicadas exclusivamente al campo de la educación especial. Por otro lado, después de crear las Aulas Recurso en el año 1986, éstas han ido desapareciendo sin que exista otra estructura de atención en el sistema educativo formal para viabilizar las acciones de atención a la diversidad que se demanda en las Metas del Milenio de las Naciones Unidas y en el Plan Nacional de Educación Para Todos, marco referencial de los Planes de Educación de los últimos años.

La Formación de Recursos Humanos para la Educación Especial

De acuerdo a la Secretaría de Educación, en Honduras existen 9000 Escuelas primarias del sector público, de las cuales 3,000 son unidocentes, 2,600 bidocentes (año 2010). El número de docentes contratados para este nivel es de 35,000. Su formación es de tres años en Escuelas Normales del Nivel Medio. Actualmente no se incluye un espacio curricular sobre la atención a personas con necesidades especiales en su Plan de Estudios aún cuando se contaba con una especialidad en esta área hace algunos años.

En 1985 se funda la Carrera de Educación Especial en la UPNFM con un Plan de estudios correspondiente a carrera corta de dos años de duración. Esta carrera nace bajo el convenio de formar maestros para las Aulas Recurso establecidas por el Ministerio de Educación, dotándose de becas de estudio a tiempo completo a los primeros 35 estudiantes, En 1990 se pasa al Plan de Bachillerato y en 1994 al Plan de Licenciatura. Para el año 1990 la UPNFM había formado 145 profesionales de educación especial. Posteriormente se funda la carrera corta de 2 años en el PREUFOD (Programa Universitario de Formación Docente) con el Grado de Técnico Universitario el que luego se convierte a su vez en una Licenciatura. Para

el año 2003 se habían graduado 488 personas de este programa, con un promedio aproximado de 100 egresados por año a partir del 2008.

En 1994 la Universidad Nacional Autónoma de Honduras UNAH, crea en la Carrera de Pedagogía la Orientación de Educación Especial con énfasis en Retardo mental y Problemas de Aprendizaje. Actualmente cuenta con carrera cortas en Terapia funcional, Lenguaje de Señas y Formación de Intérpretes.

IV. MARCOTEÓRICO

Teorías explicativas de la relación entre formación y empleo

Teoría del capital humano o enfoque de la mano de obra

Las metodologías que hasta ahora se han desarrollado para analizar las relaciones entre los diferentes tipos y niveles de especialización de los recursos humanos, por una parte, y la evolución de los sistemas escolares, por la otra, pertenecen a dos géneros distintos. Por un lado existen las que corresponden al llamado "Enfoque de la Mano de Obra" (Man-Power y Approach) y, por el otro, las correspondientes al enfoque de la "Rentabilidad de las Inversiones en Educación." La primera, parte de una teoría que intenta predecir la productividad del sistema económico (es decir, el valor agregado por persona económicamente activa) a partir del perfil -o estructura- de los recursos humano (Parnes, 1962). Esta teoría ha sido expresada, con mayor frecuencia, como relaciones directas (aunque no necesariamente homogéneas) entre las dosis relativas de personal con cierto grado de cualificación, y el valor agregado (en promedio) por trabajador económicamente activo. El enfoque de la mano de obra se deriva, a su vez, de la constatación de que el crecimiento económico no puede ser explicado exclusivamente por los aumentos en las inversiones de capital físico, ya que también interviene, en el mismo proceso, el llamado "Factor Residual" (que debe su nombre a la forma en que fue descubierto). Sin embargo, los investigadores no han sido capaces de

identificar con precisión los componentes de este factor; sólo han podido hacer diversas conjeturas al respecto.

De los análisis sobre este enfoque se deduce que, si bien es cierto que la hipótesis que relaciona la estructura de la mano de obra con la productividad ha recibido algún apoyo estadístico, no es menos cierto que hasta ahora no ha sido posible cuantificar fehacientemente la contribución de la educación a la productividad. Se sabe, y se acepta, que los recursos humanos de mayor cualificación son indispensables para el funcionamiento de las estructuras ocupacionalmente más complejas; pero no se ha podido determinar la forma en que dichos recursos aportan su supuesta contribución, ni tampoco se ha podido medir el grado en el cual los niveles de cualificación de la mano de obra pueden ser atribuidos a las diferencias existentes entre los niveles de escolaridad de la fuerza de trabajo.

Alternativas a la teoría del capital humano

El punto de partida de estas teorías sobre el mercado de trabajo es el opuesto a la teoría neoclásica. En efecto, las teorías dualistas postulan que el nivel del salario en la economía capitalista, o sea la retribución al factor trabajo en la producción, no depende de la interacción de la oferta y la demanda de trabajo en un mercado de libre competencia, sino de las características propias de cada trabajo. Estas características pueden ser consideradas como técnico-económicas y como socio-políticas, correspondiendo, entonces, a dos versiones distintas de esta teoría. (Muñoz Izquierdo, 1995). La versión llamada del "Dualismo Tecnológico" postula que la productividad laboral es una función directa y proporcional de la composición tecnológica del trabajo, generalmente medida en términos de la relación capital/trabajo en el proceso productivo. Las diferencias entre la capacidad productiva de las diversas firmas y sectores económicos dependen, entonces, de la composición tecnológica de la producción. De aquí surge el dualismo económico, así como el desarrollo desigual, entre las firmas con capital extranjero y las firmas nacionales; entre el centro y la periferia del sector manufacturero; y

entre este sector en su conjunto y otros como el de servicios agrícolas o el de los servicios de extracción. Ambas versiones de las teorías dualistas se complementan, en la medida en que son las firmas más productivas, más rentables, etc., las que pueden formar "mercados internos de trabajo", las cuales, por consiguiente, protegen más a su fuerza de trabajo, ofrecen mejores salarios, mejores condiciones físicas al trabajador y mayor estabilidad que las demás firmas o sectores del sistema económico. De esta manera, se genera una estructura dualista en el empleo, formada por el mercado primario y el mercado secundario de trabajo, los cuales corresponden, en términos generales, al dualismo técnico-económico que existe entre el centro y la periferia de la economía.

Bajo este enfoque el aumento del nivel educativo en la fuerza de trabajo no contribuye directa ni independientemente al mayor desarrollo económico, ni a la generación de más oportunidades de empleo, ni al aumento del nivel de remuneración del trabajo. La educación se convierte, así, en un mecanismo que regula el acceso a las oportunidades de empleo del sector moderno de la economía, y dentro de éste, a los mejores trabajos en la estructura ocupacional. Dentro de la competencia en el mercado laboral, para conseguir los mejores trabajos, el mayor nivel de logro educativo confiere una ventaja comparativa, la cual es mayor en la medida en que los empleadores prefieren utilizar a trabajadores más escolarizados, entre aquellos que están dispuestos a desempeñar los mismos empleos. La demanda social por educación es, así, la expresión de una valoración y de las consiguientes expectativas de movilidad socio-ocupacional, a través del logro de mayores niveles de escolaridad.

La teoría de la segmentación del mercado laboral

Esta teoría se deriva de las teorías dualistas, y también se basa en el papel desempeñado por las características propias de cada empleo en la determinación de los salarios y de la productividad atribuida a la fuerza laboral. Sin embargo, la teoría de la segmentación difiere de las teorías dualistas en cuanto a que le atribuye un papel predominante a la necesidad histórica que tiene la clase capitalista de ejercer un "control

social" sobre el proceso productivo, al determinar la formación de las características del empleo. En la teoría de la segmentación, la unidad de análisis no es tanto la conducta del individuo, ni las tasas diferenciales de productividad, sino los intereses objetivamente diferentes de grupos o clases sociales con respecto a las relaciones sociales de producción, las cuales son mediatizadas, en la sociedad capitalista, a través del mercado de trabajo (Muñoz Izquierdo, 1995).

Las implicaciones de la teoría de la segmentación son múltiples. En primer lugar, dicha teoría niega la relación lineal existente entre productividad e ingresos, que sirve de punto de partida a la teoría dualista, la cual, a su vez, había negado la relación entre educación, productividad e ingreso, en que se apoya la teoría neoclásica. En la teoría de la segmentación, la estructura de salarios está determinada por variables "exógenas" al capital humano del individuo, tales como las actitudes ante las diversas razas y los sexos, el poder monopolístico en la economía de que disfrutaban algunas firmas que ofrecen los empleos, los segmentos en los que ha sido dividida la fuerza laboral, las normas burocráticas de los mercados internos de trabajo, etc. En segundo lugar, el papel de la educación en el proceso de estratificación y reproducción social se refuerza. En la medida en que la obtención de un nivel relativamente alto de educación formal aumenta las ventajas comparativas en la competencia por las mejores oportunidades de empleos en la economía, en esa misma medida la educación adquiere un mayor valor distributivo y se convierte en un vehículo necesario para la movilidad social y ocupacional. De esta manera, aumenta la demanda social por aquellos niveles y tipos de educación que proporcionan la mayor ventaja competitiva en el mercado laboral, y se genera la espiral inflacionaria en busca de un mayor credencialismo. Esta espiral se caracteriza por el aumento en los requisitos educativos para desempeñar determinados puestos, los cuales han sido exigidos por los empleadores a medida que aumenta el nivel educativo de la fuerza de trabajo. La consecuente devaluación de la ventaja competitiva de determinado nivel de logro educativo se convierte en acicate para el logro de un nivel más alto, el cual es, de todas maneras, necesario para asegurar la reproducción social intergeneracional. En este contexto, la demanda social por

educación puede adquirir formas particularistas en la medida en que se genera un mercado educativo especial para los diferentes grupos socioeconómicos.

El concepto de trayectoria

El término de trayectoria se refiere, en el ámbito de la educación y del mundo del trabajo a las distintas etapas que vive el individuo después de finalizar su formación en una determinada profesión o al insertarse en una actividad laboral u oficio, en cuanto a lo profesional, laboral, económico y social. Buontempo (2000) señala que la vida de los individuos transcurre en el tiempo histórico y en el espacio social, como un trayecto con una sucesión de posiciones sociales que implican cierta reconversión /reproducción de su capital patrimonial. En particular, las trayectorias laborales permiten conocer a través de los actores, la forma en que se construyen las actividades específicas que éstos realizan, la ubicación física de la ocupación, el papel de las instituciones, las redes institucionales, los tipos de empleo, el destino que se le da a los ingresos; así como la forma en que los actores se apoyan en el capital social y cultural, y en las instituciones que le proporcionan soporte al proceso de ingreso al mundo del trabajo. El interés teórico está orientado por los aportes de la sociología laboral, la psicología del trabajo y de las profesiones.

Vargas (2000) describe la trayectoria como la “sucesión de actividades de desarrollo que implican una educación formal e informal, una formación y una experiencia laboral idóneas que conducen al individuo a puestos de mayor jerarquía. Este concepto se complementa con la forma en que la reconstrucción de las trayectorias permite recuperar el bagaje de saberes, habilidades y destrezas adquiridas por el graduado o trabajador en el desarrollo de su vida profesional.

Desde esta dimensión, la trayectoria se define como el recorrido en los distintos puestos de trabajo y actividades profesionales que desarrollan los individuos, derivadas de la formación recibida y de la combinación de

factores micro y macrosociales como los antecedentes familiares, las relaciones personales, el género, el momento social del egreso, el primer empleo, las condiciones del mercado de trabajo que permiten explicar su movilidad social, económica y laboral.

V. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

La lectura de las condiciones profesionales de los graduados de la carrera de Educación Especial en la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán ha venido denotando obstáculos estructurales en su inserción laboral. Los graduados reportan a través de diversas formas, sus dificultades y/o imposibilidad de acceder a puestos de trabajo en el sistema educativo nacional. El análisis de esta situación despertó el compromiso institucional por realizar un abordaje teórico metodológico que permitiera profundizar la naturaleza de la problemática laboral y las posibles salidas de solución.

La puesta en cuestión de los conceptos nos llevó a reflexionar sobre la elección de un dispositivo teórico metodológico con el que realizaríamos nuestra investigación, el uso del concepto de *trayectorias laborales* desarrollado por Ludger Pries (1998) y Ruth Sauthi, (1999) que permiten captar el fenómeno desde una concepción dinámica, fue de gran utilidad para formular nuestro diseño de investigación. Es así que el abordaje central de la investigación se orientó más en responder a la pregunta ¿cómo? que en conocer ¿cuántos? y en investigar con profundidad qué estrategias serían necesarias para posibilitar que la Propuesta Curricular de la Carrera se corresponda con las demandas del contexto laboral del Educador o Educadora Especial.

VI. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1. Valorar, a partir de las trayectorias laborales, cómo se configura el proceso de inserción laboral de los Graduados de Educación Especial como campo profesional particular.
2. Valorar las oportunidades de inserción laboral en el sistema educativo regular a partir de la nueva Ley Fundamental de Educación.
3. Generar propuestas de actuación institucional a partir de las condiciones investigadas.

VII. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

1. ¿Cuáles son las variables relacionadas con las estrategias de inserción laboral que permiten lograr la inserción profesional de los graduados de la carrera de Educación Especial?
2. ¿Cuáles son las alternativas institucionales para mejorar la inserción laboral de los graduados de la Carrera de Educación Especial?

VIII. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

Método: El trabajo se enmarca predominantemente dentro de la lógica cualitativa pero se emplean como soporte algunos elementos que corresponden a la lógica cuantitativa para analizar e interpretar la información y los nuevos conocimientos generados durante el proceso de investigación. Es del tipo exploratoria-explicativa. Para la concreción del estudio se aplica la complementariedad de los métodos cualitativos, a través de una *triangulación de fuentes*, con el fin de otorgar mayor validez metodológica y teórica a la investigación. La investigación tiene un abordaje cualitativo, que constó de la aplicación del Cuestionario sobre Inserción Laboral a 25 graduados (as) en el marco de un Encuentro de Graduados (as) de la Carrera de Educación Especial y la realización de dos estudios de caso.

Este abordaje permitió conocer las particularidades del mundo del trabajo desde la perspectiva de los propios graduados/as, así como el sentido que ellos y ellas otorgan a los diferentes factores que inciden en sus respectivas trayectorias.

A. Unidad de Análisis

La unidad de análisis está compuesta por la trayectoria laboral de 25 graduados universitarios de la Carrera de Educación Especial y sus percepciones sobre las mismas.

B. Instrumentos: Se utilizó un cuestionario estructurado, entrevista a profundidad, análisis documental y socialización de resultados a manera de validación.

Se llevó a cabo una prueba piloto de una guía de preguntas sobre inserción laboral con cinco graduados seleccionados intencionalmente por su conocimiento del campo laboral de educación especial. De esta muestra intencionada se procedió a realizar un Encuentro de Graduados, siguiendo el efecto de bola de nieve, en el que se aplicó un Cuestionario de Inserción Laboral a los 25 graduados participantes en el Encuentro. Posteriormente se llevó a cabo dos Estudios de Caso tomando en cuenta la representatividad de los mismos.

El Cuestionario se estructuró de la siguiente forma:

Los rasgos personales de los graduados: Se captan a través de la información recabada en el apartado de Datos Generales y los referidos a la titulación de ingreso a la carrera.

La trayectoria laboral de los graduados: Se obtiene por medio de las preguntas relativas a los empleos obtenidos antes, durante y después de los estudios de licenciatura.

La ubicación en el mundo de trabajo: Esta variable abarca los tipos de empleos obtenidos una vez egresado de la licenciatura.

Satisfacción. Su observación abarca dos aspectos: el relativo a la satisfacción con la carrera cursada así como con la situación laboral y el desempeño profesional. Para la primera, se toman en cuenta las preguntas contenidas en los apartados relativos a comentarios generales sobre la carrera y las razones para elegirla y para la segunda, se consideran las preguntas que dan cuenta de la satisfacción con la situación profesional y laboral actual.

Propuestas de solución a la problemática laboral: Se obtiene de las preguntas relativas a sugerencias para mejorar la problemática laboral.

IX. ANÁLISIS DE RESULTADOS

El análisis se centra en la forma en que las diversas estrategias operan en las trayectorias laborales, en el tipo de trayectorias generadas y en las opiniones de los graduados en relación a las alternativas de mejoramiento de las trayectorias de la inserción laboral.

Construcción de la categoría de Trayectorias: Se adaptó la propuesta de Lastra y Campusano (2004) para el análisis de trayectorias laborales

Trayectorias ascendentes:

Las trayectorias que muestran incrementos o mejorías en cargos relacionados con la profesión que ha estudiado y generalmente también en ingresos pueden tener ser lineales con un ascenso progresivo o de recorrido irregular; con ascenso pero con altos y bajos en el proceso. A su vez se distinguen algunos elementos diferenciadores del ascenso:

- Por desarrollo profesional
- Por práctica laboral
- Por esfuerzo educacional

Trayectoria plana o estable: nivel de supervivencia

Trayectorias que muestran una evolución en el tiempo más bien pareja, sin variaciones significativas en ingreso o cargo. Dado que la gente joven en general comienza su carrera con sueldos y cargos bajos, la trayectoria plana casi puede asimilarse a la trayectoria descendente.

Trayectoria descendente

Desmejoramiento actual del ingreso o cargo en relación a situaciones laborales previas.

X. RESULTADOS

Primer nivel de análisis: En este primer nivel de análisis encontramos que la muestra de graduados se caracteriza por ser predominantemente femenina, en edad productiva laboral mayor de 26 años y con titulaciones de ingreso como Maestros de Educación Primaria en porcentaje mínimo inferior al de otras titulaciones: Bachiller en Ciencias y Letras, Bachiller Técnico Industrial y Secretaria Comercial. (Tablas 1)

Segundo nivel de análisis:

Tabla 1. Caracterización de Trayectorias de Empleo de la muestra total

Trayectoria Plana			Trayectoria Ascendente			Trayectoria Descendente		
Oficial	Privado	Independiente	Oficial	Privado	Independiente	Oficial	Privado	Independiente
10	5	0	1	5	1	0	3	0

Se encuentra que la frecuencia de Trayectorias Planas es superior a las Trayectorias Ascendentes en un 50% y a las Descendentes en un 75%. Este resultado expresa que la mayoría de los graduados de la muestra evoluciona profesionalmente sin mejoras significativas en su estatus

profesional. Al hacer el análisis detallado de este resultado encontramos que corresponde a los cargos de Maestro de Educación Primaria atendiendo un grado regular sin responsabilidades particulares en el campo de la Educación Especial, en el caso de los empleos en el sector Oficial y/o un cargo de asistente de otro profesional en el caso de empleos en el sector privado. Los casos del sector Oficial contaban con este empleo al ingresar a la carrera de Educación Especial.

Para las Trayectorias Ascendentes, logran mejorar su estatus uno de los casos en el sector Oficial, cinco casos en el sector Privado y un caso en el sector Independiente. Este resultado señala que en estos casos los graduados lograron insertarse en puestos relacionados directamente con su perfil profesional, mejorando su estatus y/o ingresos. También muestra mayor incidencia de evolución profesional en el sector privado.

Las Trayectorias descendentes se ubican primordialmente en el sector privado, lo que contrasta con el resultado anterior por lo que se deduce que el sector privado es tanto un contexto de evolución como de involución profesional para la muestra de graduados de Educación Especial.

En general los resultados muestran que para un graduado de Educación Especial sin título de Maestro de Educación Primaria su opción laboral viable es el sector privado o el autoempleo. Las posibilidades de entrar al sector oficial son mínimas y se dan solamente contando con el título de Maestro de Educación Primaria como base y el cargo de maestro de grado.

Tercer Nivel de análisis:

Tabla 2. Tipos de empleo una vez obtenida la Licenciatura

Sector Oficial	Sector Privado	Sector Independiente
Maestro de Grado	Maestro de Educación Especial	Tutorías de Reforzamiento
Consejero	Consejero	Evaluador de Problemas

		de Aprendizaje
Docente de Educación Superior	Jefatura de Proyectos	Director y dueño de Guardería Infantil
	Coordinador de Servicios de Educación Especial	
	Capacitador	

Los resultados evidencian una mayor variedad de puestos ocupacionales en el sector privado el que se está constituyendo en un nicho en crecimiento para el campo de la Educación Especial. Debe mencionarse que aunque la variedad de empleos es mayor no necesariamente implica ingresos significativos para el Graduado de Educación Especial en comparación con empleos similares en este sector. Es decir, permanece un cierto tipo de discriminación laboral relacionada con la naturaleza del campo. El sector oficial no está abriendo ningún tipo de nuevas oportunidades laborales a los graduados, excepto en algunos casos de docencia en educación superior que ofrecen ambas universidades públicas para los graduados que hayan completado estudios de maestría. En los cargos de consejero en el sector público han podido insertarse algunos graduados con el título inicial de Maestro de Educación Primaria y los otros requisitos exigidos por el Estatuto del Docente para concursar por este puesto; sin embargo se encuentran casos que ni aun contando con los requisitos se concede el cargo a los Educadores Especiales como tales por no estar expresamente señalado en la legislación respectiva. Este hecho contrasta con los resultados de rendimiento escolar en la educación pública que muestran la necesidad de intervención en adecuaciones curriculares para la mayoría de los niños y niñas que presentan necesidades educativas insatisfechas y para cuya atención el mismo Estado prepara al Educador Especial en una universidad pública como la UPNFM. En los últimos planes de Fortalecimiento a la Educación presentados por la Secretaría del ramo, aunque se reconoce el hecho de las necesidades especiales en la población escolar, se plantea como solución a esta problemática el acompañamiento de voluntarios de las iglesias como encargados de atender el reforzamiento académico en la educación básica.

En cuanto al sector Independiente, los resultados señalan que éste presenta oportunidades de autoempleo para aquellos graduados con competencias de emprendimiento y a la vez con los suficientes contactos personales y profesionales para lograr mantener un flujo de ingresos más o menos permanente. Sin embargo este sector es el que hasta ahora muestra menores ingresos y estatus profesional que los dos anteriores. Como estrategias de inserción en el empleo los graduados señalan en primer lugar el colocar curriculum en diversos centros, utilizar los contactos personales y profesionales así como los familiares para ubicar oportunidades de empleo. Se describen como facilitadores para ser contratado el demostrar excelencia académica, cierta experiencia en diseño de proyectos así como el manejo del idioma Inglés y poseer competencias en informática.

Cuarto nivel de análisis

Tabla 3. Grado de satisfacción de los graduados en relación a la formación recibida en la Carrera de Educación Especial

Alto		Medio		Bajo	
f	%	f	%	f	%
23	98	2	2	0	0

La mayoría de los graduados de la muestra señala sentirse muy satisfechos con la formación recibida en la carrera de Educación Especial. Sólo un 2% señala un nivel medio de satisfacción relacionándolo con las dificultades para la inserción laboral. Las competencias más reconocidas como muy satisfactorias son las obtenidas en las asignaturas de Creatividad, Disciplina con Dignidad, Prevención y Manejo de Crisis, Orientación Vocacional, Estrategias de Evaluación en Educación Especial, Orientación Familiar y Comunitaria, Problemas de Lenguaje y Atención al Niño en Edad Escolar. Los graduados reconocen el valor formativo de estos espacios pedagógicos tanto para su vida profesional como para su vida personal y familiar. Se reconoce esta carrera como una formación integral que capacita para atender dificultades de la vida de todas las

personas no sólo de las personas con necesidades especiales. Sin embargo se enfatiza que esta formación no es suficientemente reconocida en el ámbito nacional y que existen muchos prejuicios y obstáculos legales y sociales para dar el estatus profesional al graduado de Educación Especial. Por esta razón la satisfacción con la inserción laboral es inversa al resultado anterior, encontrando una mayoría insatisfecha.

Quinto nivel de análisis

Tabla 4. Propuestas de solución a la problemática laboral

Referentes a la Organización y Colegiación Profesional de los Graduados de EE	Referentes a incorporar estructuras legales y presupuestarias para el puesto del Educador Especial	Referentes a visibilizar y socializar el rol del Educador Especial haciendo alianzas y labor de extensión en el sector oficial y con las ONGs
49%	36%	15%

La mayoría de las propuestas de solución se ubican en torno a las estrategias de tipo organizativo y normativo pues se consideran los principales obstáculos que impiden la inserción laboral de los graduados, particularmente en el sector oficial. Aun cuando sólo un 15% de propuestas están referidas a la socialización y visibilización del rol del Educador Especial, se considera que éstas complementan las anteriores y no deben dejarse de lado en la estrategia general. Por otro lado, en un sondeo inicial con funcionarios de la Sección de Educación Especial éstos plantean como requisito indispensable para ingresar al sistema el poseer el título de Maestro de Educación Primaria lo que coloca un obstáculo casi infranqueable a más de la mitad de los graduados actuales que no poseen dicho título y lleva a deslegitimar toda la formación recibida a nivel superior en la Universidad Pedagógica en este campo.

Sexto Nivel de análisis: Estudios de caso

Los estudios de caso revelan que las Trayectorias laborales de los graduados de la carrera de Educación Especial al sistema educativo oficial están condicionadas por las condiciones normativas en primer lugar (poseer o no el título de Maestro de Educación Primaria como base) y a la falta de una estructura propia de la educación especial dentro del sistema público.

Séptimo nivel de análisis: Oportunidades Contenidas en la Ley Fundamental de Educación y el Reglamento de Educación Inclusiva y opiniones de autoridades educativas.

Se reconoce la Inclusión educativa como política estatal, sin embargo no se declara cobertura de plazas para educadores especiales en todo el sistema educativo, sino sólo en las Direcciones Departamentales pudiendo participar en el concurso junto con los licenciados en pedagogía.

El espíritu de la Ley es amplio, sin embargo el Reglamento se vuelve confuso y estrecho en términos de perfil del puesto y oportunidades laborales para el educador especial.

A esto se une que el poco interés de autoridades encargadas a nivel distrital o escolar en impulsar el espacio para que los especialistas del área atiendan a la población con necesidades educativas. Se arguyó la falta de presupuesto, el desconocimiento de su rol específico o la posibilidad de que estos casos reciban atención privada como solución a su problemática.

XI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- La inserción profesional de los graduados de la carrera de Educación Especial se evidencia en tres tipos de Trayectorias Laborales dependiendo de la relación con el estatus obtenido en relación al perfil profesional para el cual han sido formados los graduados y graduadas: Trayectoria Plana o estable, Trayectoria Ascendente y Trayectoria Descendente.
- La mayoría de los graduados de la muestra estudiada presenta una Trayectoria Plana indicando una evolución profesional sin mejoras significativas en su estatus profesional, encontrándose una Trayectoria Ascendente poco frecuente.
- El sector oficial ofrece mínimas oportunidades de inserción laboral a los graduados de Educación Especial como tales, presentando obstáculos de tipo legal por no ser considerados en el Estatuto del Docente Hondureño.
- La Ley Fundamental de Educación reconoce al educador especial, pero sólo ofrece inserción como tal a uno por cada Departamento del país compitiendo con los Licenciados en Pedagogía.
- El sector privado ofrece la mayor variedad de oportunidades laborales sin mejoras significativas de estatus y/o de ingresos. De la misma forma en el sector privado se presentan las trayectorias de tipo descendente reflejando involución profesional.
- Las estrategias de inserción laboral más utilizadas por los graduados incluyen la colocación de hojas de vida y el uso de contactos personales y profesionales. Debido a los obstáculos normativos no pueden acceder a puestos de Educadores Especiales vía concurso.
- Las condiciones laborales para los graduados de Educación Especial identificadas en este estudio describen un escenario de incertidumbre profesional en general y en el sector educativo oficial en particular, que es el sector más requerido de estos profesionales por su alto índice de reprobación y bajo rendimiento escolar.
- Las propuestas de solución a esta problemática laboral por parte de los graduados refleja en primer término la necesidad de acuerparse en una estructura organizativa que les permita acceder por la vía del

concurso a los puestos para los cuales fueron preparados y resolver los obstáculos normativos que impiden este derecho. Se propone además, el elevar la visibilidad del rol del Educador Especial encontrando espacios para la socialización de su labor, estableciendo alianzas con ONGS del sector discapacidad y realizando prácticas en escenarios escolares de todo el sistema educativo oficial principalmente, además de instituciones del sector privado.

- Siendo la UPNFM una institución estatal con misión de incidir en la problemática educativa nacional particularmente en el sector público, la inserción laboral de los graduados de Educación Especial se presenta como un reto, tanto institucional como social a fin de concretar la alternativa del derecho a la educación en ambientes inclusivos decretada en las instancias internacionales en el marco de la Educación para Todos vigente en el país.
- Se recomienda dar seguimiento conceptual y operativo a las conclusiones de este estudio a fin de prevenir la precarización laboral de los graduados de la carrera de Educación Especial y legitimar el Perfil Profesional para el cual son formados lo que constituye elemento importante para una evaluación externa y acreditación de calidad de la carrera y por ende, de la institución.

XII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Buontempo, M. P. (2000). Inserción Laboral de Graduados Universitarios. Un estudio desde las Trayectorias Laborales. Corrientes, Argentina. Universidad Nacional del Nordeste.
- De La Lastra, C.R. y Campusano, C.L. (2004). Trayectorias Laborales Juveniles: Brechas y Barreras. Santiago: FLACSO-Chile y CEPAL
- Gallart, M.A. y Jacinto C. (1995). "Competencias laborales. Tema clave en la articulación educación-trabajo" en Boletín de la Red Latinoamericana de Educación y Trabajo, Año 6 No. 2, CIID-CENEP
- Gallart, M.A; Moreno. M. y Cerruti, M.S (1993). Educación y empleo en el Gran Buenos Aires. Situación y Posibilidades de Investigación. Cuadernos del CENEP No.49. Buenos Aires.
- Muñoz Izquierdo, C. (1995) "Determinantes de las desigualdades educacionales con énfasis en los grupos de menor desarrollo socioeconómico" en Enrique Pieck y Eduardo Aguado, coords. Educación Y Pobreza. México. El Colegio Mexiquense.
- Ley Fundamental de Educación. República de Honduras. Febrero, 2012.
- Parnes, H. (1962). Forecasting educational needs for economic and social development. OCDE. Paris.
- Peiró, J. Ma. (2003). Capital Humano. Observatorio de la inserción laboral de jóvenes: 1996-2002. Bancaja. Valencia, España.
- Pries, L. (1999). Conceptos de Trabajo, mercado de trabajo y proyectos biográfico-laborales. México, mimeo.

- Reglamento de Educación Inclusiva. Ley Fundamental de Educación. República de Honduras, 2012
- Sauthí, R. (1999). El Método Biográfico: la reconstrucción de la sociedad a partir del testimonio de los actores sociales. Comp. Buenos Aires. Editorial Belgrano.

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Cuadro No. 1

Objetivos	Resultado	Resultado Obtenido	Indicador del Resultado	No. de Anexo	Observaciones
1. Identificar las trayectorias laborales de los Graduados (as) y las estrategias de inserción	<ul style="list-style-type: none"> - Categorización de trayectorias - Listado de estrategias utilizadas 	<ul style="list-style-type: none"> - Categorización de trayectorias representativas - Listado de estrategias utilizadas 	<ul style="list-style-type: none"> - Tipología y base de dato - Listado de Estrategias 	<p>No. 2</p> <p>No. 2</p>	
2. Elaborar un mapeo de oportunidades laborales para el educador especial a partir de la Ley Fundamental	<ul style="list-style-type: none"> - Identificación de oportunidades contenidas en la Ley de Educación 	<ul style="list-style-type: none"> - Identificación de oportunidades contenidas en la Ley de Educación 	<ul style="list-style-type: none"> - Propuesta contenida en las conclusiones del Estudio 	No.3	Contenido en las Conclusiones del Estudio
3. Proponer alternativas	<ul style="list-style-type: none"> - Propuesta de alternativas de 	<ul style="list-style-type: none"> - Propuesta de alternativas de 	<ul style="list-style-type: none"> - Propuesta contenida en las 	No.3	Contenido en el análisis y las

para la inserción laboral exitosa de los educadores especiales en el nivel de Básica y Media	inserción laboral	inserción laboral realizada en forma participativa	conclusiones del Estudio		Conclusiones del Estudio
4. Confirmar resultados de la Investigación con graduados (as)	- Realización de Jornada de socialización con Graduados (as)	- Realización de Jornada de socialización con Graduados (as)	- Listado de asistencia a la Jornada de Socialización	No. 1	

Cuadro No. 2

Objetivos	Logros	Anexo o Soporte	Observaciones
1. Tipificar el recorrido de inserción laboral de los graduados (as)	- Se obtuvo un esquema de análisis de Trayectorias de Inserción Laboral	Se adjunta el soporte en Anexos del Estudio	Este esquema podrá ser de utilidad para otros estudios semejantes
2. Socializar el estudio con otros actores	- El estudio se presentó en el congreso de Investigación Educativa del año 2010	Esta contenido en el Informe generado por el Comité del Congreso	Ver Informe del Comité
3. Obtener información de espacios relacionados con posibilidades laborales en el sistema educativo	- Se identificó el listado de aulas recurso a la fecha y las oportunidades contenidas en la Ley	Listado de Aulas Recurso	Contenido en el análisis y las Conclusiones del Estudio

ANEXOS