

Trayectorias de Inserción Laboral de las y los Graduados de la Carrera de Educación Especial de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán en el Sistema Educativo Nacional

*Suyapa Padilla S**

Florencia Rivera

Martha Lanza

Astrid Montero

Resumen

La presente investigación analiza la problemática para la inserción laboral de los graduados** de la carrera de Educación Especial de la UPNFM de Honduras en el sistema educativo nacional desde un enfoque cualitativo y dinámico.

La investigación se ha realizado en el año 2010 a partir del análisis de las trayectorias laborales derivadas de la aplicación de un Cuestionario de Inserción Laboral a una muestra de 25 graduados y graduadas. Estos resultados se triangularon con el análisis de un grupo focal y dos estudios de caso con lo que se construye una tipología sobre las trayectorias laborales de las y los graduados, de acuerdo a las estrategias de inserción laboral, la ley de ejercicio profesional del magisterio y las condiciones propias del campo así como una propuesta de estrategias de abordaje para la problemática laboral de esta área profesional.

I Antecedentes del problema

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

*PhD Investigador Principal

**Con el término de graduados se abarcará a ambos géneros, femenino y masculino.

se orientan a medir la eficacia en términos de desempeño académico de los estudiantes egresados y/ o de los graduados. 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 Cernuti, 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).

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. (Encuesta Permanente de Hogares, 2002).

Este hecho contrasta con lo especificado en la Ley de Educación, en su 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 (SE, Plan EFA, 2003).

La Formación de Recursos Humanos para la Educación Especial

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 bajo la modalidad presencial (PROSEG Educación Especial, 2010).

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.

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 carreras cortas en Terapia funcional, Lenguaje de Señas y Formación de Intérpretes.

II. Marco Teórico

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" y, por el otro, las correspondientes al enfoque de la "Rentabilidad de las Inversiones en Educación" (Parnes, 1962). 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 de los recursos humanos. 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.

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. 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). 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.

III. Objetivos de la Investigación

1. Describir las trayectorias laborales de los graduados universitarios de la carrera de Educación Especial
2. 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.
3. Generar propuestas de actuación institucional a partir de las condiciones investigadas

IV. 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. ¿Cómo se caracteriza el campo laboral de los graduados de la carrera de Educación Especial?
3. ¿Cuáles son las alternativas institucionales para mejorar la inserción

laboral de los graduados de la Carrera de Educación Especial?

V. Estrategia Metodológica

- A. Método: 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.
- B. Unidad de Análisis
La unidad de análisis está compuesta por la trayectoria laboral de 25 graduados universitarios de la Carrera de Educación Especial.
- C. Instrumentos
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 de la 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 llevaron a cabo dos Estudios de Caso tomando en cuenta la representatividad de los mismos.

VI. Análisis de Resultados

El análisis se centró 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, siguiendo la tipología de Lastra y Campusano (2004): trayectorias planas, trayectorias ascendentes, trayectorias descendentes.

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 1-3)

Segundo nivel de análisis:

Tabla 4. 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. 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.

Tercer Nivel de análisis:

Tabla 5. 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	

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. 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.

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 6. 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.

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 7. 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 del rol del Educador Especial, se considera que éstas complementan las anteriores y no deben dejarse de lado en la estrategia general.

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 determinadas por las condiciones normativas en primer lugar (poseer o no el título de Maestro de Educación Primaria como base) y por la falta de una estructura propia de la Educación Especial dentro del sistema público.

VII. Conclusiones y Recomendaciones

- La inserción profesional de los graduados de la carrera de Educación Especial se evidencia en tres tipos de Trayectorias Laborales: 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.
- 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.
- 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 formadora.

Bibliografía

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.

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.

Sauthí, R. (1999). *El Método Biográfico: la reconstrucción de la sociedad a partir del testimonio de los actores sociales*. Comp. Buenos Aires. Editorial Belgrano.