

FORMACIÓN Y PERSPECTIVAS LABORALES
DE EGRESADOS DE INSTITUTOS SUPERIORES
PEDAGÓGICOS DEL ESTADO

Análisis cuantitativo y cualitativo

INFORME FINAL

PROFORMA – GTZ

Markus Rühling
Martin Scheuch

MINISTRO DE EDUCACIÓN
Dr. Gerardo Ayzanoa del Carpio

VICEMINISTRO DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
Dr. César Picón Espinoza

VICEMINISTRO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL
Dr. Juan Chong Sánchez

DIRECTOR NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DOCENTE
Dr. Guillermo Sánchez Moreno

JEFA DE LA UNIDAD DE FORMACIÓN DOCENTE
Lic. Nery Luz Escobar Batz

ASESOR PRINCIPAL PROFORMA – GTZ
Dr. Wolfgang Küper

EDITORA
Pilar Sanz Gutiérrez

Tiraje 1000 ejemplares

© Ministerio de Educación del Perú
GTZ, Cooperación Técnica Alemana

Hecho el depósito legal 1501132002-5940
ISBN 9972-854-22-1

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	7
2. OBSERVACIONES PRELIMINARES	11
3. CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA	14
3.1. Conformación por ISP	14
3.2. Conformación por género	15
3.3. Conformación por situación laboral	15
3.4. Conformación por grado de instrucción de los padres	16
3.5. Conformación por obtención de título	18
4. ESTUDIOS EN EL INSTITUTO SUPERIOR PEDAGÓGICO	19
4.1. Duración de la carrera	19
4.2. Lugar de finalización de los estudios	19
4.3. Motivos para la elección del ISP como centro de formación	20
4.4. Valoración de los estudios en el ISP	21
a) Calificación de aspectos generales	21
b) Percepción del nivel de preparación en aspectos generales	22
c) Percepción del nivel de utilidad de aspectos pedagógicos específicos	25
d) Percepción del nivel de utilidad en relación a diversos aspectos	26
5. SITUACIÓN LABORAL ACTUAL	28
5.1. Nivel de satisfacción con situación laboral	28
5.2. Búsqueda de empleo	30
a) Tiempo de búsqueda	30
b) Inicio del trabajo	30
c) Estrategias utilizadas para encontrar empleo	31
d) Aspectos más importantes para conseguir empleo	32
5.3. Condiciones laborales	32
a) Ubicación por sector público o privado	32
b) Régimen laboral	34

c) Tipo de institución	34
d) Ubicación de la escuela	34
e) Tipo de escuela	35
f) Puesto en el que se desempeña	35
g) Ingreso mensual	35
h) Bonificaciones	36
6. PROCESO DE INSERCIÓN LABORAL COMO DOCENTE	37
6.1. Estrategias de inserción	37
6.2. Aspectos considerados en el proceso de inserción	38
6.3. Principales dificultades en el proceso de inserción	39
6.4. Calificación general del proceso de inserción	40
6.5. Percepción de la necesidad de apoyo en el proceso de inserción	40
7. COMPETENCIAS ADQUIRIDAS Y REQUISITOS PROFESIONALES DEMANDADOS	41
7.1. Principales demandas profesionales exigidas en los centros laborales	41
7.2. Nivel de preparación en las demandas profesionales	43
8. NIVEL DE SATISFACCIÓN PERSONAL	45
8.1. Expectativas sobre el centro laboral	45
8.2. Nivel de satisfacción de aspiraciones profesionales	45
8.3. Correspondencia entre preparación profesional y ubicación laboral	46
8.4. Nivel de contribución al desarrollo del país	46
8.5. Características más valoradas y menos valoradas en un trabajo	47
9. ESTUDIOS COMPLEMENTARIOS	50
9.1. Realización de estudios complementarios	50
9.2. Intención respecto a estudios complementarios futuros	50
9.3. Grado académico al que se aspira	51
9.4. Motivos para seguir estudios complementarios	51
9.5. Capacitación profesional posterior	52
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	53
Conclusiones	53
Recomendaciones	55
CUESTIONARIO DE LA ENCUESTA	57
1. Estudios en el instituto superior pedagógico	61
2. Valoración de los estudios en el instituto superior pedagógico	62
3. Tiempo luego de completar sus estudios	66
4. Situación laboral actual	68
5. Proceso de inserción laboral como docente	70
6. Requisitos profesionales y aplicación de competencias	72
7. Nivel de satisfacción profesional	73
8. Estudios complementarios	76
9. Capacitación profesional	77
10. Referencias personales	78
11. Comentarios referentes a sus estudios	79

1. INTRODUCCIÓN

Desde 1996 el Proyecto PROFORMA de la GTZ (Cooperación Alemana al Desarrollo) está asesorando a la Dirección Nacional de Formación y Capacitación Docente (DINFOCAD) del Ministerio de Educación en el tema de reforma y modernización de la formación magisterial. En el ámbito nacional, este proyecto se integra en un esfuerzo común de diferentes instituciones para mejorar el sector educativo, esfuerzo en el cual han tenido participación, entre otros, el Plan Nacional de Capacitación Docente (PLANCAD – GTZ – KfW), el Programa de Formación Profesional Tecnológica y Pedagógica en el Perú (FORTE – PE) de la Unión Europea, y el Programa de Mejoramiento de la Calidad de la Educación Peruana (MECEP) que recibe financiamiento del Banco Mundial y del Banco Interamericano de Desarrollo.

Este informe se une a una serie de estudios realizados en torno a la carrera profesional docente y a las condiciones en las que se realiza la formación pedagógica de los maestros:

- *La carrera de maestro: factores institucionales, incentivos económicos y desempeño*, GRADE, agosto de 2000
- *Oferta y demanda de formación docente en el Perú*, MECEP, mayo de 2001
- *Una agenda para el cambio: la consulta a beneficiarios de la formación docente*, MED, julio de 2001
- *Carrera magisterial, Diseño de perfiles de nuevos docentes y sistema de selección, y Sistema de acreditación de instituciones formadoras de profesionales de la educación*, DINFOCAD, MED / BID, enero de 2002
- *Los docentes y los desafíos de la profesionalización en el Perú*, Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (IIPE), en preparación

Este informe ofrece una visión complementaria cuyo enfoque se centra tanto en el análisis de la situación laboral de la primera promoción de docentes de la especialidad de Primaria bajo el nuevo currículo reformado, como en su percepción del proceso de formación inicial recibido y sus perspectivas a futuro. Los resultados corresponden a una muestra de diez institutos superiores pedagógicos (ISP) públicos que iniciaron el proceso de modernización en el año 1996.

El estudio se realizó en coordinación entre PROFORMA – GTZ, DINFOCAD y cada uno de los ISP encuestados. Las bases de datos producidas para la encuesta se encuentran a disposición de las personas que estén interesadas en profundizar algunos aspectos de este estudio en el Programa PROEDUCA – GTZ (Ministerio de Educación).

El proceso de modernización de la formación docente

La formación de profesores en el Perú se realiza en universidades privadas y públicas e institutos superiores pedagógicos, tanto públicos como privados.

En el año 1996 un grupo de quince ISP estatales y privados iniciaron el proceso de modernización dentro del llamado Plan Piloto de Formación Docente. En años posteriores se han ido incorporando a este proceso otros ISP públicos: Programa de Ampliación a 50 ISP, Plan de Fortalecimiento (MECEP / BID) con 22 ISP, Plan de Modernización de la Formación Docente (MECEP / BIRF) con 52 ISP, y Plan de Modernización de la Formación Docente (UNIDAD EJECUTORA 026) con 46 ISP.

El proceso de modernización tuvo como objetivo elevar en forma sustantiva la calidad de los servicios de los ISP y su liderazgo en la renovación de la formación docente. Para ello se consideraron como componentes principales del proceso el diseño de un nuevo currículo que busca capitalizar las innovaciones en la formación docente desarrolladas por algunas instituciones en el país¹; la capacitación de formadores de los ISP; la dotación de material bibliográfico e informático; y el fortalecimiento institucional mediante la capacitación del personal directivo en los temas de gestión educativa, elaboración del Proyecto Educativo Institucional y la aplicación adecuada y pertinente de las normas emitidas.

Los resultados de la encuesta que se presentan en este informe corresponden a los egresados de la primera promoción del proceso de modernización.

Situación de la formación docente en el Perú

El sector educativo en el Perú se encuentra en una profunda crisis. En diversas evaluaciones, los alumnos peruanos registran resultados preocupantes en comparación a sus similares de otros países de América Latina. La razón de esta deficiencia radica, entre otros motivos, en que el sector educativo fue en gran parte desatendido durante los gobiernos de las décadas pasadas. A esto se suma que los maestros tienen actualmente un poder adquisitivo real bajo; por mencionar un ejemplo, éste es en la actualidad de aproximadamente la mitad del que se tenía en el año 1990.

Existe a nivel nacional un enorme superávit de profesionales docentes. Cada año los ISP y las universidades forman alrededor de 18.000 maestros, mientras que el sistema

1. El nuevo currículo elimina las áreas tradicionales de la formación docente, introduce los métodos activos de enseñanza – aprendizaje y la investigación desde el inicio de la formación, propicia un contacto temprano del estudiante con la práctica docente, y plantea opciones para la diversificación curricular.

educativo tiene solamente capacidad de emplear a unos 3.500 nuevos maestros al año. A esto hay que agregar que existen en el país 110.000 maestros titulados desocupados². Esta situación se debe, en gran medida, a la liberalización del sector educación en la década de los noventa que permitió la proliferación de nuevos institutos superiores pedagógicos. Este significativo crecimiento no fue acompañado de un sistema adecuado de acreditación y supervisión de los centros de formación magisterial.

Por otra parte, un análisis ha revelado que la mayoría de docentes se encuentra entre los 25 y 34 años de edad, lo que significa que pasará mucho tiempo antes de que estos maestros se retiren del sistema educativo por lo que existe una desaceleración en la demanda de nuevos docentes³.

En la actualidad existen 262 ISP privados, 120 públicos y 28 escuelas superiores de formación artística (ESFA)⁴. Para que tan numerosos ISP puedan estar sujetos a regulación y monitoreo tienen que reinscribirse con el fin de recibir autorización de funcionamiento. Hasta el momento se han reinscrito 294 ISP, y 58 han entregado una declaración jurada que manifiesta su voluntad de completar la reinscripción.

Mientras tanto, 44 no han completado su reinscripción, lo que significaría cierta reducción de la oferta de profesores en el mediano plazo. Además, se ha limitado las vacantes a cuarenta por especialidad; y en el caso de los ISP privados hay un requerimiento adicional: que el espacio físico por alumno no puede ser menor de 1,2 m². Es así como el Ministerio de Educación está buscando restringir la oferta de nuevos docentes al poner límites a los ingresos en los ISP. También se está clausurando algunos ISP en todo el país, mientras que otros están en proceso de revisión.

En el proyecto de Ley Marco de Educación de la Comisión de Educación, Ciencia y Tecnología, actualmente en discusión en el Congreso, está previsto crear una instancia de supervisión y acreditación de las entidades públicas y privadas del sector educación. Esta medida ya fue propuesta en un reciente estudio de DINFOCAD, MED, que propone la creación de la Comisión para la Acreditación de la Formación de Profesionales de la Educación (CAFPE)⁵.

Finalmente debemos señalar algunas de las características generales de los institutos superiores pedagógicos que son relevantes para el presente estudio:

2. Véase las declaraciones del ex ministro de Educación Nicolás Lynch en *El Comercio* del 2 de junio de 2002: «El sistema no tiene capacidad para emplear a tantos maestros». Véase también el boletín del Instituto Apoyo: *Educación. Enfrentando los retos*, N° 5 de julio de 2002, <http://www.apoyoalcongreso.org.pe>.
3. En Sigfredo Chiroque Chunga: *Políticas necesarias para el desarrollo magisterial en el Perú*. Documento preparado para el seminario internacional «Perspectivas y propuestas para el desarrollo magisterial», Lima, 8-10 de septiembre de 1999; citado en Alcázar y Balcázar, 2001, p. 53. (Ver nota 6.)
4. La información indicada en este párrafo fue proporcionada por la Oficina de Supervisión y Evaluación de Instituciones de Formación Docente (OSEIFORD) del Ministerio de Educación.
5. Véase el documento preparado por José Rivero sobre la carrera magisterial en el marco del Convenio DINFOCAD, MED / BID, Lima, enero de 2002, p. VII.

- En la región andina se concentra la mitad de los ISP y de los alumnos de la carrera de educación en el ámbito nacional.
- Los docentes formados en una universidad tienen mayores probabilidades de ejercer la docencia que los formados en los ISP públicos y éstos, a su vez, tienen mayores probabilidades que los que estudiaron en un ISP privado. Lo mismo sucede en cuanto a los montos de sueldos: los docentes formados en una universidad perciben un ingreso promedio superior al que reciben los formados en un ISP público, y éstos un ingreso promedio superior al de los docentes formados en un ISP privado⁶.
- Mientras en los ISP privados ingresa el 87% de los postulantes, los ISP públicos parecen tener mayor demanda, pues sólo ingresa el 53% de los postulantes⁷.

Objetivo del estudio

Este estudio se propone conocer la situación laboral de los egresados de la especialidad de Primaria en los ISP que iniciaron el Plan Piloto del proceso de modernización de la formación docente; busca también conocer la percepción de los mismos encuestados acerca de diversos aspectos relacionados con los estudios realizados en sus institutos.

Esperamos que la información recogida contribuya a determinar dónde se ha logrado cumplir con los objetivos del proceso de modernización de la formación docente y dónde se hace necesario efectuar ajustes. Además, podría ayudar a determinar qué medidas complementarias se habrá de tomar en el futuro para lograr que la formación pedagógica y la inserción laboral de los docentes formados dentro de este proceso sean las más adecuadas.

6. Cf. Lorena Alcázar y Rosa Ana Balcázar: *Oferta y demanda de formación docente en el Perú*, Ministerio de Educación, Lima, 2001, p. 11.

7. *Ib.*, p. 34.

2. OBSERVACIONES PRELIMINARES

La encuesta fue aplicada, entre octubre y diciembre de 2001, en once ISP que iniciaron el Plan Piloto del Proyecto de Modernización de la Formación Docente. Se hizo una convocatoria a los egresados, invitándolos a responder un cuestionario en una fecha determinada. El método de convocatoria fue a través de los mismos ISP, mediante mensajes de radio, televisión o mediante comunicación informal con los egresados que mantienen un vínculo con el ISP.

La falta de bases actualizadas de datos sobre domicilio y, de ser el caso, centro de trabajo de los egresados ha limitado en cierta manera el alcance de la convocatoria. Como consecuencia, la respuesta de los egresados en los diversos ISP ha sido desigual; incluso en un caso, el del ISP Túpac Amaru (Tinta, Cuzco), insuficiente⁸, lo que obligó a dejarlo de lado. En los diez ISP restantes se obtuvo una muestra considerable de cuestionarios respondidos, que representan en total el 46% del alumnado del conjunto de esas diez instituciones educativas.

Antes de su aplicación, el cuestionario fue validado en una prueba piloto en el Instituto de Educación Superior Particular Paulo Freire. Lo que sirvió para corregir todos aquellos puntos del cuestionario que pudieran dar lugar a dificultades en su comprensión.

Aun así, el cuestionario aplicado no contemplaba una posibilidad: que el encuestado hubiera obtenido un empleo y luego lo hubiera perdido en el corto tiempo transcurrido después de salir del ISP. Para efectos prácticos, se considera a los que hayan pasado por esta eventualidad como personas que hasta el momento no han encontrado trabajo (dado que, por su corta duración, ese empleo no puede ser considerado como ocupación estable).

El cuestionario para la encuesta se elaboró sobre la base de un instrumento similar presentado por Harald Schomburg en *Standard Instrument for Graduate and Employer*

8. Solamente fueron respondidos cuatro cuestionarios sobre un total de 66 alumnos, es decir, un 6% del alumnado; por lo que el análisis resultante no resultaría significativo.

*Surveys*⁹ y orientado originalmente a egresados de escuelas técnicas y universidades, que fue adaptado a la realidad de los egresados de un ISP en el Perú.

El cuestionario cuenta con suficientes indicadores como para verificar la consistencia de las respuestas emitidas (véase el cuestionario de la encuesta al final de este documento). Examina la valoración que hacen los encuestados de la calidad de los diversos aspectos a considerar en sus estudios pedagógicos, así como de la utilidad de estos aspectos en su desempeño profesional actual. Asimismo, busca precisar diversos detalles de la situación laboral de los encuestados tales como el sector en el que están trabajando, las características de su centro de trabajo y aspectos de su proceso de inserción laboral. También se examina cuáles son los requisitos que ellos consideran importantes en su ocupación actual, así como las competencias que aplican. Finalmente, se determina cuál es su posición frente a estudios complementarios posteriores.

Para mayor detalle, el cuestionario consta de las siguientes partes:

1. Estudios en el instituto superior pedagógico
2. Valoración de los estudios en el instituto superior pedagógico
3. Tiempo luego de completar sus estudios
4. Situación laboral actual
5. Proceso de inserción laboral como docente
6. Requisitos profesionales y aplicación de competencias
7. Nivel de satisfacción profesional
8. Estudios complementarios
9. Capacitación profesional
10. Referencias personales
11. Comentarios referentes a sus estudios

Por el tipo de metodología aplicada para obtener la muestra, los resultados no pueden ser extrapolados con rigor y certeza absolutos fuera de sus límites. Menos aún se puede considerar que reflejen fielmente la situación de todos los ISP públicos. Incluso hay características que sólo corresponden a los estudiantes de la especialidad de Primaria.

Sin embargo, nuestros resultados muestran coincidencias con algunos hallazgos de otros estudios realizados con un método estadístico riguroso, en varios aspectos como, por ejemplo, la distribución de los egresados por género, la tasa de ocupación de egresados de institutos superiores luego de un año de haber ingresado al mercado laboral, y los índices salariales de los que se inician en la carrera docente, entre otros.

9. Publicado por Harald Schomburg como parte de un Convenio entre la Universidad de Kassel y la GTZ en Brasil en 1995: Universität Gesamthochschule Kassel (GhK) / Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) GmbH.

Por ello consideramos que los resultados obtenidos por este estudio exploratorio sobre casi la mitad de los alumnos de los ISP considerados han de ser tenidos en cuenta pues la coincidencia con indicadores externos los muestran muy cercanos a la realidad de la situación de los docentes egresados de ISP públicos.

Recomendamos continuar con estudios similares para que se pueda hacer un seguimiento sistemático de los egresados de los ISP; lo que resulta de utilidad para adecuar los estudios pedagógicos a las demandas laborales que encontrarán los egresados y responder así de manera apropiada a las necesidades derivadas de su situación. Constituye por ello un referente importante para la próxima formación de los futuros docentes.

Como ya se señaló, para cualquier análisis posterior que se desee efectuar, las bases de datos elaboradas para la encuesta están disponibles en la oficina del Programa PROEDUCA – GTZ en el Ministerio de Educación.

3. CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA

3.1. CONFORMACIÓN POR ISP

El cuestionario fue aplicado en diez institutos superiores pedagógicos que iniciaron el proceso de modernización de la formación docente en el año 1996 en la especialidad de Primaria. La conformación de la muestra se presenta en el siguiente cuadro.

CUADRO 1

INSTITUTO SUPERIOR PEDAGÓGICO	Nº DE CUESTIONARIOS	% DE LA MUESTRA	TOTAL DE EGRESADOS DEL ISP (ESP. PRIMARIA)	% DE ENCUESTADOS
ISP de Tarapoto (San Martín)	30	11	43	70
ISP La Salle (Cuzco)	45	16	102	44
ISP Nuestra Señora de Chota (Cajamarca)	12	4	40	30
ISP Nuestra Señora de Lourdes (Ayacucho)	38	14	87	44
ISP Público de Arequipa (Arequipa)	13	5	46	28
ISP Público de Piura (Piura)	27	10	45	60
ISP Puno (Puno)	21	7	47	45
ISP Santa Rosa (Cuzco)	30	11	39	77
ISP Teodoro Peñaloza (Junín)	35	13	110	32
ISP Víctor Andrés Belaunde (Cajamarca)	26	9	42	62
TOTAL	277	100	601	46

En total se tuvo como base para la encuesta 277 cuestionarios, lo que constituye el 46% del total de egresados de la especialidad de Primaria en esos diez ISP.

3.2. CONFORMACIÓN POR GÉNERO

La siguiente es la conformación por género de la muestra:

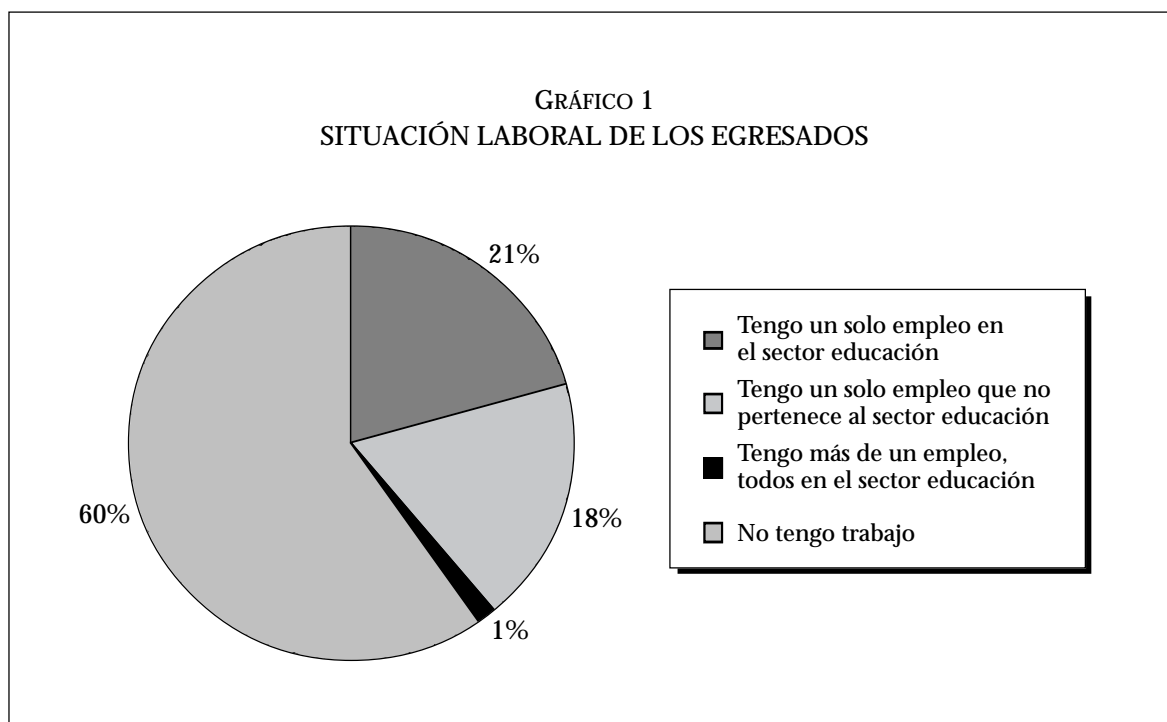
Hombres	30%
Mujeres	70%

Esta distribución por género es similar a los resultados obtenidos para los alumnos de los ISP según un estudio encargado por el MECEP en el año 2001 en el que se indica que el índice de estudiantes varones es de 32%, mientras que el de mujeres es de 68%¹⁰.

3.3. CONFORMACIÓN POR SITUACIÓN LABORAL

Uno de los ejes básicos de este informe es la situación laboral de los egresados de los ISP en el año 2000. Desde la perspectiva de su situación laboral se ha agrupado de distintas maneras las respuestas para que se pueda comparar los resultados que arroja la encuesta según grupos y se pueda adelantar algunas conclusiones preliminares.

El siguiente gráfico nos muestra, en puntos porcentuales, cómo está dividida la muestra de acuerdo a situación laboral.



10. MECEP, MED: *Oferta y demanda de la formación docente en el Perú*, Lima, 2001, p. 37.

El total de aquellos que poseen por lo menos un empleo es de 39%, pero sólo el 22% de ellos trabaja en el sector educación o practica la docencia. Este dato, aunque dramático, corresponde a los estimados actuales de empleo entre los docentes: el sistema no puede absorber la oferta de docentes.

Aunque el grado de desempleo es similar en ambos géneros (58% para los hombres y 60% para las mujeres), el tipo de empleo varía, como se ve en el siguiente cuadro.

CUADRO 2

¿CÓMO CARACTERIZARÍA USTED SU SITUACIÓN LABORAL O ACTIVIDAD ACTUAL?	HOMBRES %	MUJERES %
Tengo un solo empleo en el sector educación	8	26
Tengo un solo empleo que no pertenece al sector educación	34	12
Tengo más de un empleo, todos en el sector educación	—	2
No tengo trabajo	58	60

El 28% de las mujeres tienen empleo en el sector educación, mientras que sólo el 8% de los hombres están en la misma situación. Por otro lado, los hombres que trabajan fuera del sector educación llegan a un 34%, mientras que en las mujeres esa cifra sólo alcanza un 12%. Esto probablemente se explica al tratarse de la especialidad de Primaria en la que el trabajo es con niños menores por lo que los empleadores suelen preferir a personas del género femenino.

Por otra parte, el hecho de que los hombres obtengan una ocupación en cualquier sector en mayor proporción que las mujeres podría guardar una estrecha relación con la situación laboral que tenían antes de iniciar los estudios pedagógicos. El 48% de ellos tenía una ocupación antes de ingresar al ISP, mientras que sólo el 20% de las mujeres se hallaba en la misma situación.

3.4. CONFORMACIÓN POR GRADO DE INSTRUCCIÓN DE LOS PADRES

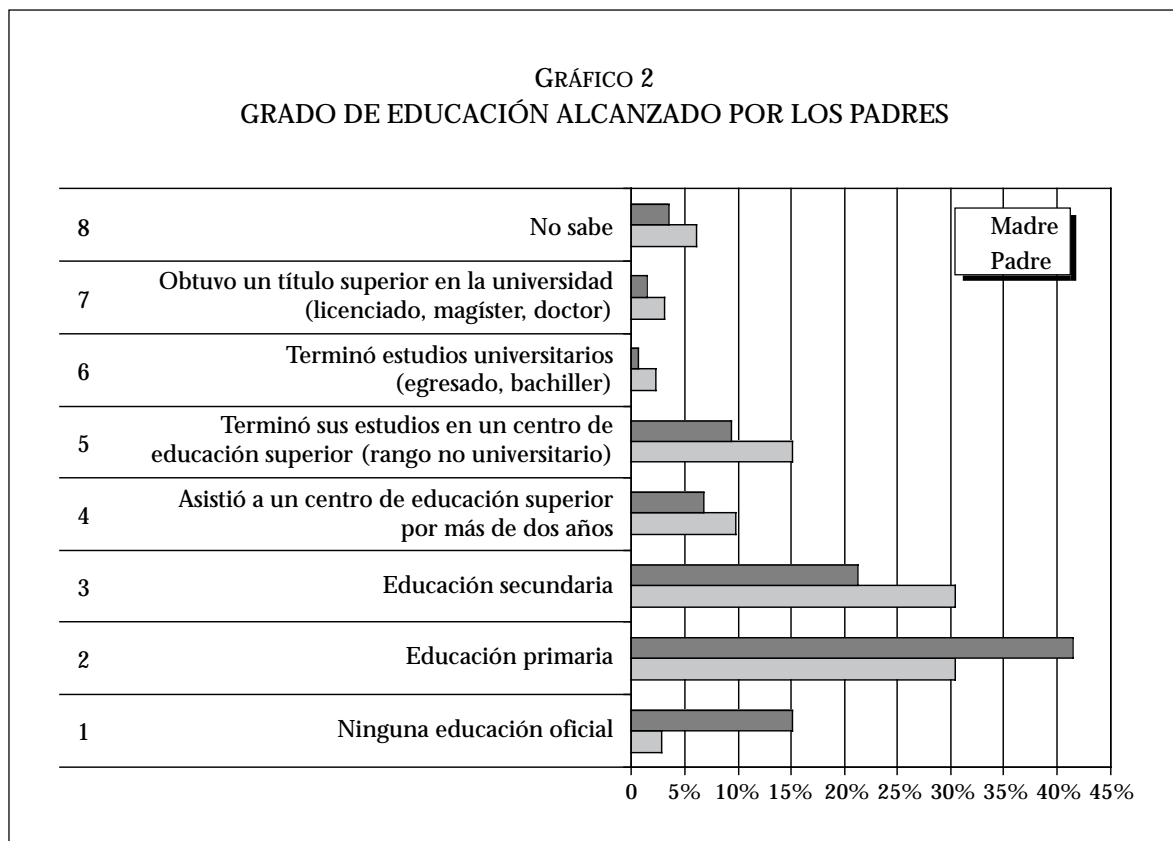
Respecto al grado de educación alcanzado por los padres de los egresados, los datos han sido analizados según tres grupos:

- Un primer grupo corresponde a todos los encuestados (ver gráfico 2).
- Un segundo grupo abarca sólo a aquellos que trabajan actualmente en el sector educación (22% de los encuestados).
- Un tercer grupo corresponde a los que no han encontrado trabajo en el sector educación o están desempleados (78% de los encuestados).

Según los datos obtenidos se puede constatar que, en el grupo total, los padres de los egresados que tienen algún tipo de educación superior llegan al 30%, mientras que en el

caso de las madres alcanzan apenas un 18%. Si consideramos sólo a aquellos progenitores que tienen título de educación superior universitaria, esa cifra se reduce a un 3% en el caso de los padres y a un 1% en el caso de las madres.

Por otra parte, los padres de egresados que no han tenido ninguna educación formal o que tienen sólo educación primaria son un 33%, mientras que las madres llegan a un 57%.



Una información a destacar es que los egresados que actualmente están trabajando en el sector educación tienen progenitores con mayor nivel educativo. El 46% de los padres tiene algún tipo de educación superior y el 31% de las madres. Sólo el 20% de los padres posee únicamente educación primaria, mientras que en el caso de las madres esa cifra alcanza a un 34%.

Se percibe una diferencia notable con el grupo que no ha conseguido empleo en el sector educación o está desempleado. En este caso sólo el 26% de los padres y el 15% de las madres tiene algún tipo de educación superior, mientras que el 36% de los padres y el 62% de las madres no tiene educación formal o sólo ha alcanzado la educación primaria.

Comparando a los encuestados que actualmente trabajan en el sector educación con aquellos que están fuera de él, los progenitores que tienen algún tipo de educación

superior son en el primer grupo el doble respecto al segundo grupo; mientras que si consideramos a los progenitores que tienen un nivel de educación primaria o inferior, la relación es inversa: los padres de los que están fuera del sector educación doblan en número a aquellos con el mismo grado de educación del grupo de los egresados que trabajan actualmente en el sector educación.

Por lo tanto, existiría una correlación entre el nivel educativo de los padres y las posibilidades de conseguir un empleo como docente entre los egresados de los ISP. La influencia ejercida por padres con mejor nivel educativo se vería reflejada en las posibilidades que tienen sus hijos de conseguir empleo como docentes.

3.5. CONFORMACIÓN POR OBTENCIÓN DEL TÍTULO

El 71% de los encuestados ha obtenido su título al finalizar sus estudios. Sin embargo, se ha de tener en cuenta que el porcentaje de titulados varía significativamente de acuerdo a cada ISP, en la muestra existen cifras extremas, como dos ISP en los que el 100% de los encuestados tenía título y un ISP donde ninguno de los encuestados estaba titulado. Los demás presentan otras cifras disímiles, sin mantener un patrón uniforme.

De todos los que están trabajando en el sector educación, el 75% están titulados. Es decir, se mantiene aproximadamente la misma proporción de titulados que en el conjunto de la muestra.

Por otra parte, no se ha descubierto ninguna correlación entre la cantidad de encuestados titulados en cada ISP y las posibilidades de obtener un empleo en el sector educación. Si hubiera correlación, podríamos legítimamente suponer que donde más egresados titulados haya, mayor cantidad de ellos habrá obtenido un puesto de trabajo en el sector educación. Sin embargo, esto no ocurre así.

El ISP con mayor porcentaje de egresados con trabajo en el sector educación (62%) tiene un 77% de titulados. Los dos ISP con 100% de titulados tienen, respectivamente, un 27 y un 46% de egresados ubicados en el sector educación. Por otra parte, el ISP que no presenta ningún titulado alcanza un 30% de egresados en el sector educación, superando de este modo a cinco ISP de la muestra que presentan porcentajes de 100, 92, 87, 76 y 45% de titulados. Casos extremos son dos ISP en los que las cifras de titulados y egresados trabajando en el sector educación son bastante disímiles: 87 contra 2%, y 76 contra 0%, respectivamente.

Se concluye así que la titulación no parece constituir un elemento gravitante para la efectiva obtención de un empleo en el sector educación. Otros parecen ser los factores determinantes en el proceso de obtención de un empleo como docente, tales como la reputación de la que goza el ISP, la demanda de docentes en la zona, los contactos personales, y los talentos que posea cada uno de los encuestados.

4. ESTUDIOS EN EL INSTITUTO SUPERIOR PEDAGÓGICO

4.1. DURACIÓN DE LA CARRERA

El 100% de los encuestados manifiesta haber hecho la carrera en cinco años. Esta cifra nos lleva a plantear por lo menos tres hipótesis, basadas en el hecho de que no se descubre que haya repitencia:

- 1) Los alumnos que no han rendido han sido depurados, o han decidido abandonar la carrera.
- 2) Se ha facilitado a los alumnos la aprobación de los cursos, sea gracias a un nivel de exigencia bajo, sea mediante subsanaciones o recuperaciones poco exigentes.
- 3) Teniendo los ISP estudiados un alto nivel educativo, los alumnos tienen asimismo un nivel de exigencia alto, de modo que todos los encuestados logran un nivel de exigencia satisfactorio.

De las tres hipótesis, la menos consistente es la tercera, pues sabemos que, en general, el nivel de calidad de la educación en el Perú es relativamente bajo.

De todos modos, resulta anómalo que no se encuentre ningún grado de repitencia entre los alumnos.

4.2. LUGAR DE FINALIZACIÓN DE LOS ESTUDIOS

El 94% de los egresados manifiesta haber estudiado la carrera en el mismo ISP donde finalizó sus estudios. Se comprueba una ausencia de movilidad durante los estudios, pues son escasos los traslados de un ISP a otro.

La mayoría de los encuestados procede de la localidad donde está situado el ISP. Esto nos indica que probablemente no se han planteado la posibilidad de estudiar en algún ISP de prestigio en otra zona, o que, si lo han hecho, no han tenido oportunidad de poder realizarlo.

4.3. MOTIVOS PARA LA ELECCIÓN DEL ISP COMO CENTRO DE FORMACIÓN

El siguiente cuadro nos muestra, en orden descendente, los motivos elegidos por los estudiantes para estudiar en un ISP.

CUADRO 3

¿POR QUÉ ELIGIÓ ESTUDIAR EN UN INSTITUTO SUPERIOR PEDAGÓGICO Y NO EN OTRA INSTITUCIÓN DE FORMACIÓN DOCENTE?	%
Buena reputación del ISP	66
Costo de los estudios	39
No obtuve el ingreso a otra institución de formación docente (universidad)	17
Cercanía a la propia casa, a la de parientes o de amigos	13
El ISP era la única alternativa de formación superior en mi localidad	6
Facilidad de ingreso	5
Atractivo de la localidad o región donde está ubicado el ISP	3
Otro	20

Los dos factores determinantes en la elección de un ISP son definitivamente la buena reputación que éste tiene y el costo de los estudios. La elección de los alumnos suele guiarse por una opción de calidad en primer lugar, aunque localizada en la zona donde ellos residen, dado que la mayoría de los encuestados procede de la localidad donde está situado el ISP, como ya hemos señalado. En segundo lugar, aparece como relevante el factor económico. Existe una considerable percepción de que el costo de los estudios no es elevado y está al alcance de las posibilidades de los encuestados.

Es importante hacer notar que la percepción de la buena reputación del ISP varía mucho de acuerdo a cada caso particular. Así, hay un ISP en el que el 100% de los alumnos señala haberlo elegido por su buena reputación; mientras que, por otra parte, otro ISP aparece con 33% para el mismo indicador, en este caso el factor costo de los estudios se eleva a un 83%. Entre estas dos cifras extremas se hallan ubicados, de manera dispersa, los demás ISP.

Se ha de tener en cuenta que son relativamente pocos los encuestados que afirman haber elegido el ISP porque no ingresaron a otra institución de formación docente. En la mayoría de los casos, el ISP fue la primera opción para recibir una formación pedagógica. También se podría pensar legítimamente que las otras alternativas de estudios probablemente serían muy costosas para una gran parte de los encuestados. Este dato, junto con el bajo nivel educativo de los progenitores, apunta a que la gran mayoría de los encuestados probablemente pertenece a los niveles socioeconómicos C o D.

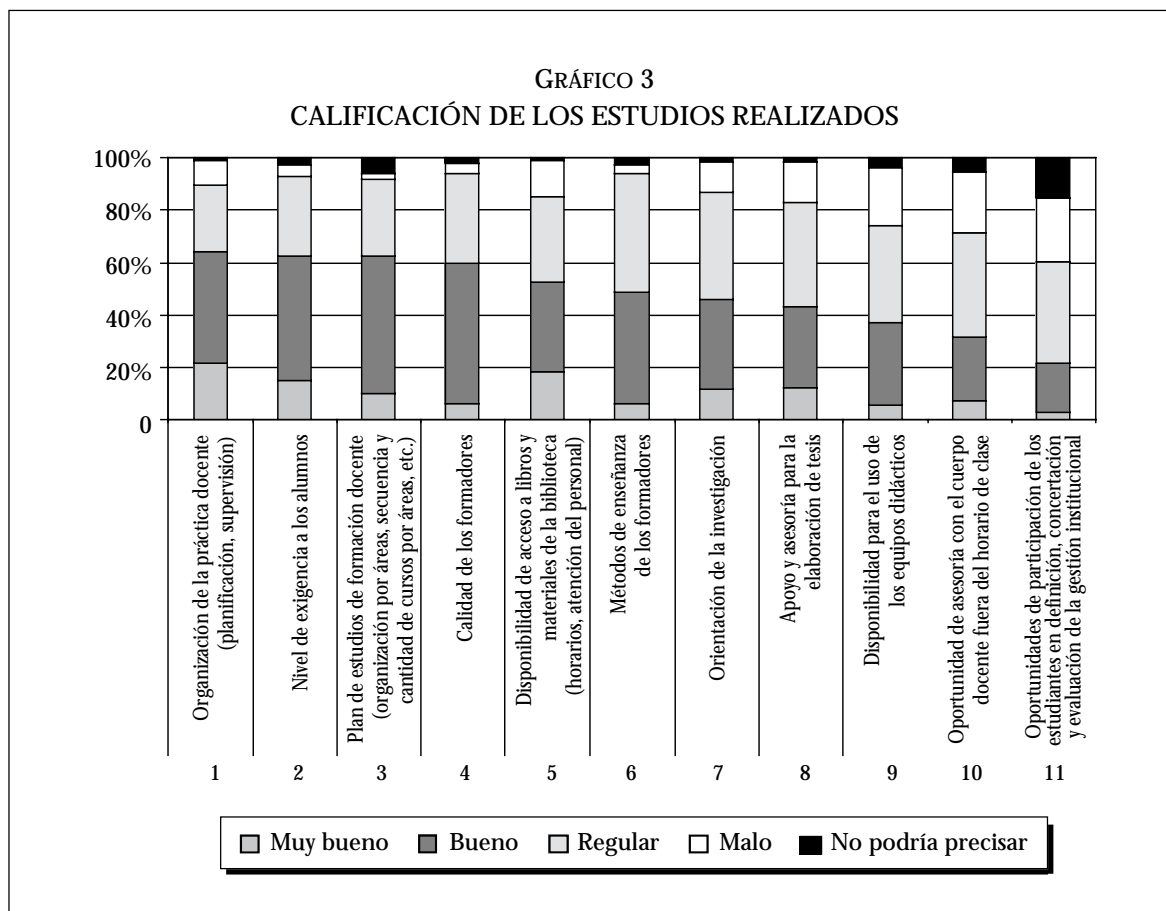
También es importante señalar que sólo un 6% de los encuestados considera que la elección de su ISP se debió a que era la única alternativa de formación superior en su localidad.

4.4. VALORACIÓN DE LOS ESTUDIOS EN EL ISP

A continuación analizamos los diversos aspectos evaluados por los egresados en el ámbito de sus estudios (escalas de percepción de calidad, utilidad, importancia, etc.).

a) *Calificación de aspectos generales*

El gráfico 3 presenta la evaluación hecha por los encuestados de cada uno de los aspectos de la formación en su ISP.



Los cuatro aspectos mejor calificados por los alumnos, sin mucha variación, son:

- organización de la práctica docente (planificación, supervisión);
- nivel de exigencia a los alumnos;
- plan de estudios de formación docente (organización por áreas, secuencia y cantidad de cursos por área, etc.); y,
- calidad de los formadores.

Por otra parte, los cuatro aspectos peor evaluados, en orden de mejor a peor, son:

- apoyo y asesoría para la elaboración de tesis;

- disponibilidad para el uso de equipos didácticos;
- oportunidad de asesoría con el cuerpo docente fuera del horario de clase; y,
- oportunidades de participación en la gestión del ISP.

También se puede apreciar que no existe consenso entre los encuestados respecto a la calificación que merece cada uno de los aspectos considerados. Esto puede deberse a la distinta capacidad crítica de los encuestados, o a una calidad ambigua en los diversos aspectos a considerar en cada uno de los ISP.

Es de destacar que el nivel de exigencia a los alumnos está considerado en segundo lugar. Los encuestados opinan que los estudios son relativamente exigentes y, por lo tanto, les representa un esfuerzo académico poder terminar la carrera pedagógica.

En general, no obstante que la percepción de la calidad de los formadores es adecuada, no consideran que sus métodos de enseñanza sean tan buenos. De hecho, este último aspecto ha recibido una calificación menor, predominando los que lo consideran «regular».

En cuanto a aspectos referidos al Proyecto de Modernización de la Formación Docente, la implementación de una nueva estructura curricular para la formación de docentes de Primaria, que incluye la práctica docente desde el primer año de estudios, parece haber tenido un impacto positivo. Los encuestados lo califican como el mejor, y ubican en tercer lugar al plan de estudios.

Otros aspectos en que ha trabajado el proyecto parecen presentar algunos obstáculos para su plena implementación. El fortalecimiento de la gestión institucional de los ISP se ve limitado por la poca participación en la gestión que se les ha concedido a los alumnos encuestados. Es probable que se haya mantenido estructuras de gestión y de administración muy verticales y autoritarias, con carencia de mecanismos adecuados de participación democrática.

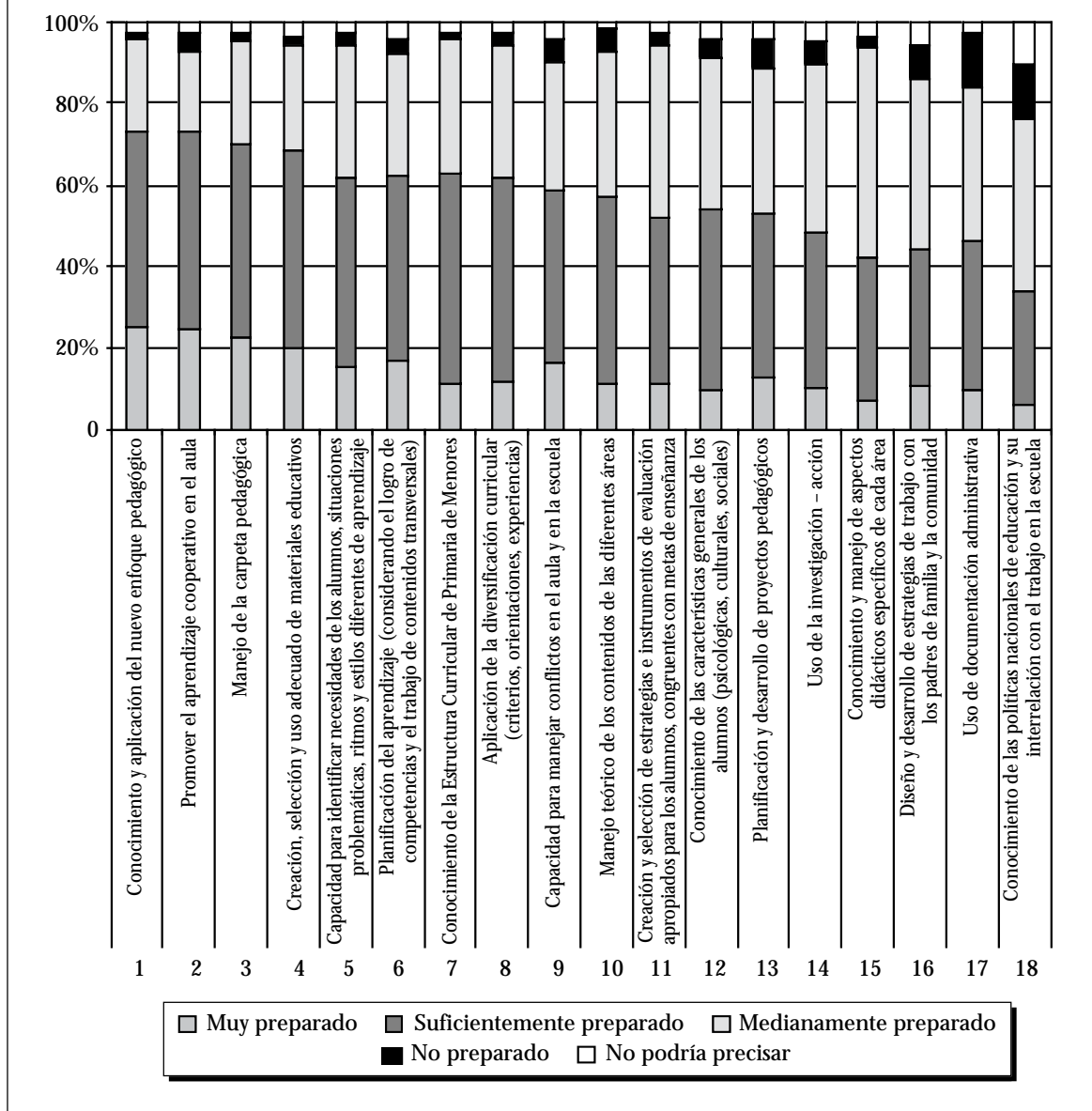
El impacto del suministro de materiales bibliográficos también puede verse limitado por el hecho de que el acceso a los materiales tampoco parece haberse llevado a cabo en condiciones plenamente satisfactorias.

b) *Percepción del nivel de preparación en aspectos generales*

El gráfico 4 presenta la autoevaluación del nivel de preparación que los egresados consideran que ellos poseen.

En este punto, los encuestados han calificado cuán preparados se sienten en diversos aspectos. Se trata, pues, de una evaluación netamente subjetiva. Llama la atención que las calificaciones de «muy preparado» y «suficientemente preparado» sean mayores que cuando han calificado los aspectos de los estudios en sus ISP (ver gráfico 3). Es decir, los alumnos califican su propia preparación de manera más positiva que los medios proporcionados por los ISP para que adquieran esa preparación.

GRÁFICO 4
PERCEPCIÓN DEL NIVEL DE PREPARACIÓN



Para intentar entender esta discrepancia se ha de tener en cuenta que la mayoría de los encuestados no han hallado un puesto de trabajo en el sector educación. De este modo, no han podido confrontar su preparación con las obligaciones profesionales concretas del trabajo docente y carecen de un punto de referencia objetivo para medir adecuadamente su propia preparación profesional.

Al mismo tiempo, se ha de considerar la poca movilidad de alumnos que hay entre los diversos ISP. La mayoría de los encuestados probablemente no ha tenido oportunidad de comparar su preparación profesional con la de estudiantes de otros centros de formación pedagógica, y tampoco conoce los estándares internacionales requeridos para un

desempeño de calidad en la formación docente. Al no tener otros puntos de comparación, las autoevaluaciones hacen referencia únicamente al universo de los estudiantes del mismo centro de formación y tienden, por lo general, a ser benevolentes.

Los cuatro aspectos en que mejor evalúan su propia preparación son, en orden descendente, los siguientes:

- conocimiento y aplicación del nuevo enfoque pedagógico;
- promoción del aprendizaje cooperativo en el aula;
- manejo de la carpeta pedagógica; y,
- creación, selección y uso adecuado de materiales educativos.

Por otro lado, los aspectos en que se sienten menos preparados son, en orden de mejor a peor:

- uso de la investigación – acción;
- conocimiento y manejo de aspectos didácticos específicos de cada área;
- diseño y desarrollo de estrategias de trabajo con los padres de familia y con la comunidad;
- uso de la documentación administrativa; y,
- conocimiento de las políticas nacionales de educación y su interrelación con el trabajo en la escuela.

Se percibe que aquellos que ya tienen trabajo en el sector educación evalúan su nivel de preparación por encima del promedio general. Téngase también en cuenta que ellos tienen progenitores con mayor grado de educación, cuya influencia no puede dejarse de lado.

La práctica de la docencia permite a algunos egresados reconocer con criterios más realistas aquellos aspectos en los que se sienten mejor y peor preparados, presentándose por consiguiente algunas discrepancias respecto al grupo en general, en el que la mayoría no ha tenido experiencia docente profesional.

Se consideran mejor preparados en relación al promedio general en los siguientes aspectos:

- manejo de la carpeta pedagógica;
- conocimiento de las características generales de los alumnos; y,
- uso de documentación administrativa.

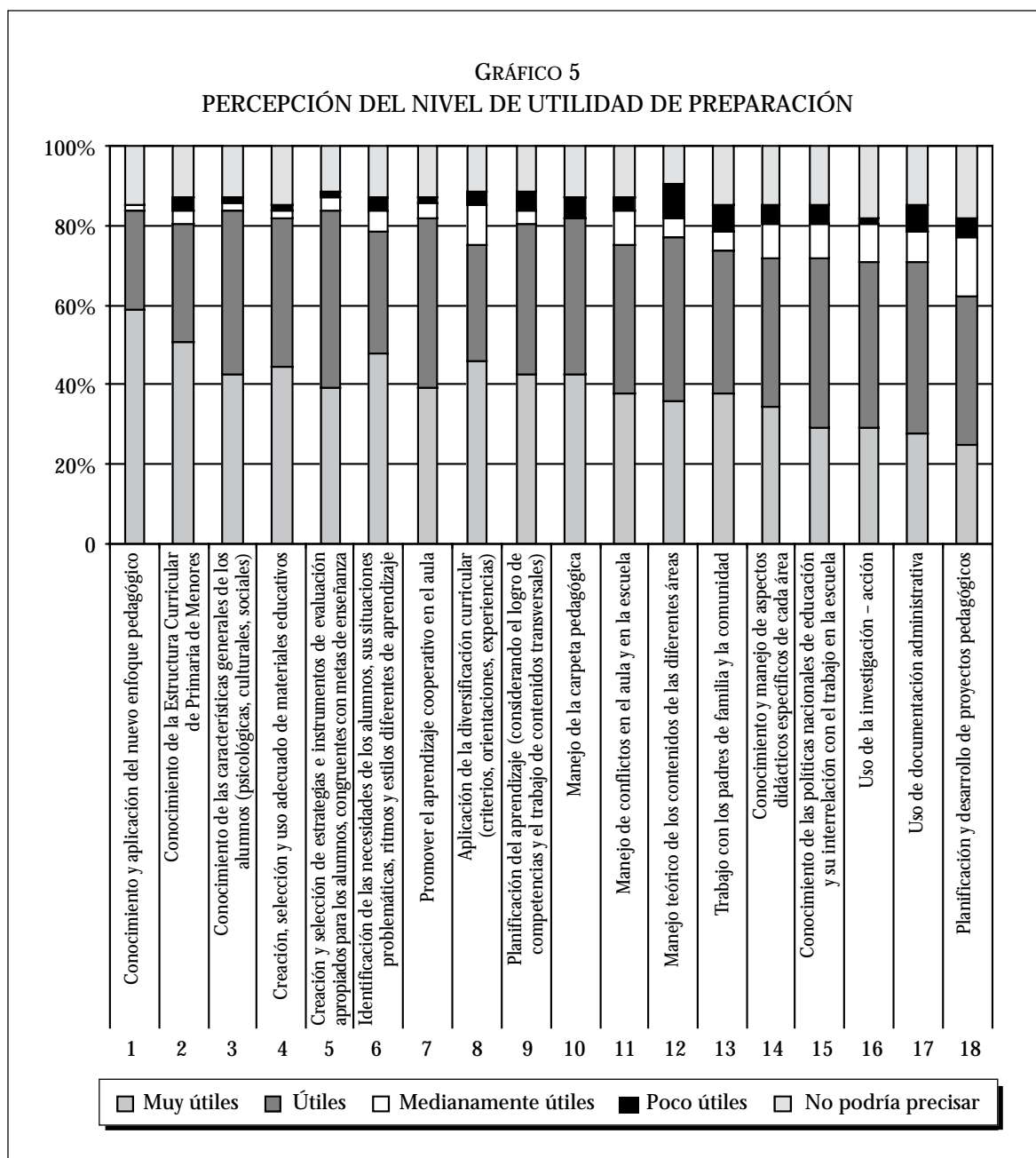
Por otro lado, evalúan su preparación por debajo del promedio general en los siguientes aspectos:

- planificación del aprendizaje; y,
- planificación y desarrollo de proyectos pedagógicos.

Lo que nos indicaría que estos dos últimos aspectos específicos deberían ser reforzados en la formación docente, pues la percepción de una menor preparación frente a la experiencia profesional constituye un indicio de que los contenidos aprendidos referentes a estos aspectos no están a la altura de lo que se espera de los docentes en sus centros de trabajo.

c) *Percepción del nivel de utilidad de aspectos pedagógicos específicos*

El gráfico 5 presenta la evaluación de los encuestados empleados en el sector educación respecto a la utilidad que les atribuyen a los diferentes aspectos recibidos en su formación.



Si se compara la percepción del nivel de preparación (gráfico 4) con el nivel de utilidad de los mismos aspectos (gráfico 5), se percibe a grandes rasgos una correspondencia general entre cuán útiles les son cada uno de estos aspectos y cuán preparados se sienten en ellos. Aun así, hay diferencias a destacar que sería importante tener en cuenta para que la formación docente cubra real y efectivamente las demandas de la práctica profesional docente.

En el cuadro 4 se puede observar aquellos aspectos en los que se han detectado discrepancias notables entre el nivel de utilidad y el nivel de preparación, indicando la posición de cada uno de estos aspectos dentro de las escalas de preferencia generadas por los resultados.

CUADRO 4

ASPECTO	NIVEL DE UTILIDAD	NIVEL DE PREPARACIÓN
Conocimiento de la Estructura Curricular de Primaria de Menores	2º	7º
Conocimiento de las características generales de los alumnos (psicológicas, culturales, sociales)	3º	12º
Creación y selección de estrategias e instrumentos de evaluación apropiados para los alumnos, congruentes con las metas de enseñanza	5º	11º
Manejo de la carpeta pedagógica	10º	3º

Esto quiere decir que existe una demanda de los tres primeros aspectos en las instituciones del sector educación donde trabajan estos encuestados que no es suficientemente satisfecha por la formación docente recibida. Por otra parte, se sienten mejor preparados en el manejo de la carpeta pedagógica y no consideran este aspecto tan útil en el ejercicio de su profesión.

Estos indicadores son importantes para hacer ajustes en la formación en los ISP. Lo ideal sería que la escala de UTILIDAD correspondiera a grandes rasgos con la escala de PREPARACIÓN; lo que se logra en muchos aspectos. Sin embargo, en aquellos mencionados todavía existe discrepancia y, por lo tanto, es necesario (en lo que se refiere a los tres primeros) darles mayor relevancia en la formación docente para permitir a los egresados mejores posibilidades de un desempeño profesional eficiente.

d) *Percepción del nivel de utilidad de estudios en relación a diversos aspectos*

En este punto se les pidió a los encuestados que evaluaran la utilidad de sus estudios de acuerdo con los siguientes objetivos, que aparecen en orden descendente según las preferencias de los encuestados:

- para el desarrollo personal;
- para cumplir sus obligaciones profesionales como docente;

- para aportar al desarrollo de mi provincia, mi región, del país;
- para un futuro desarrollo profesional;
- para seguir otros estudios; y,
- para encontrar un trabajo adecuado.

La evaluación hecha por los encuestados no presenta mucha variación en los diferentes rubros, siendo generalmente alta (entre 79 y 85% los que marcaron «muy útiles» y «útiles»), salvo en el último ítem, donde 28% marcaron «muy útiles» y 40% «útiles» (un total de 68%).

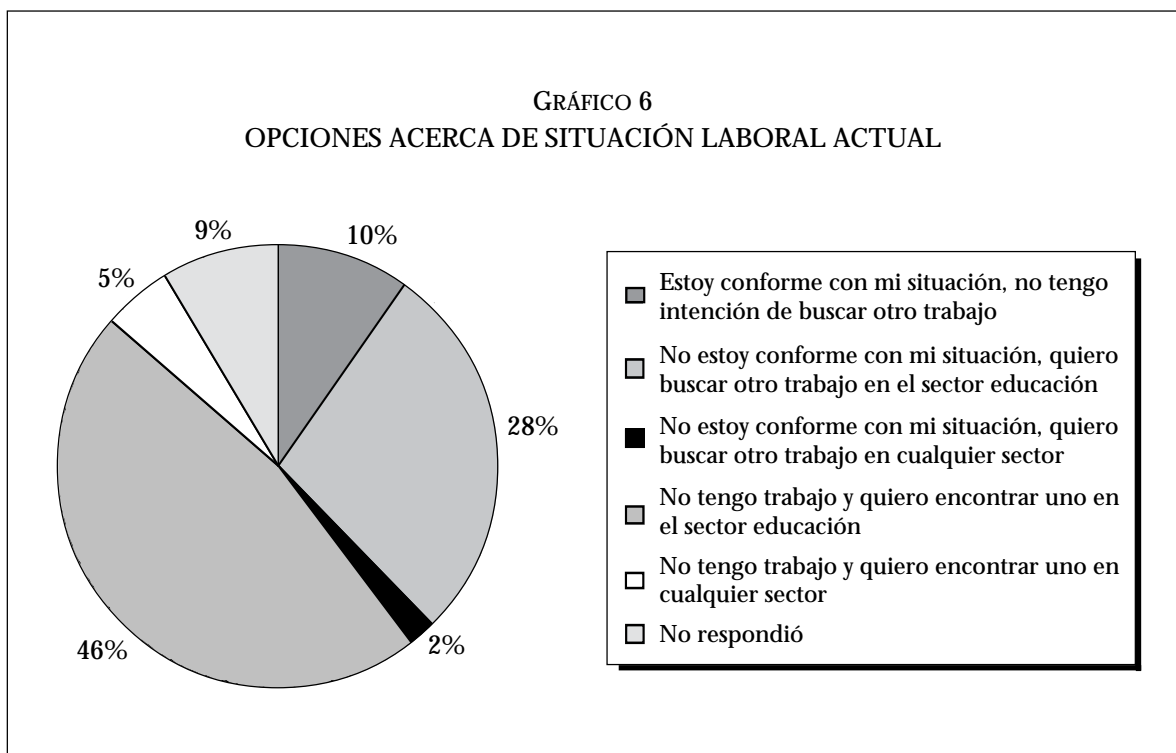
Un somero análisis nos muestra que la posibilidad de llegar a cumplir con los primeros cuatro objetivos depende en cierta medida de que se cumpla el objetivo último; es decir, que el egresado encuentre un trabajo adecuado que corresponda con su formación profesional docente y que le permita aplicar las competencias adquiridas.

Sin embargo, los encuestados no parecen ver la misma correspondencia entre el logro de los primeros aspectos y el hecho de encontrar un trabajo adecuado. Esta valoración parece estar considerablemente influida por su situación laboral, pues en su mayoría no han encontrado empleo como docentes o están desempleados. Algunos encuestados, aunque su formación docente no les ha permitido ingresar al sector educación y considerando sus altas expectativas respecto a los cuatro primeros objetivos, parecen creer que podrán cumplir con ellos por más que eso sea altamente improbable en ausencia del cumplimiento del último objetivo.

5. SITUACIÓN LABORAL ACTUAL

5.1. NIVEL DE SATISFACCIÓN CON SITUACIÓN LABORAL

El siguiente gráfico muestra el nivel de conformidad de los egresados con su situación laboral actual.



Sólo el 10% de los egresados está satisfecho con su situación laboral. Los datos revelan que todos los egresados incluidos en ese 10% están ubicados en el sector educación; constituyen el 44% de los encuestados que trabaja en el sector educación. Por lo tanto, considerando solamente este sector, también hay un porcentaje relativamente alto que manifiesta insatisfacción con su situación, 54%, y un 2% que no respondió a la pregunta.

Los insatisfechos, en su mayoría, no piensan en la posibilidad de migrar a otro sector, sino de encontrar un puesto de trabajo dentro del mismo sector (47% dentro del sector educación).

Podemos concluir que el solo hecho de haber conseguido un puesto de trabajo mejora la situación del egresado, pero no siempre cumple con sus expectativas de manera satisfactoria.

No encontramos entre los egresados que trabajan en otros sectores ninguno que esté conforme con su situación y el 96% de estos casos preferiría encontrar un puesto de trabajo en el sector educación. Esto se explica tal vez por el género de trabajo obtenido por este grupo, que generalmente es de tipo informal, inestable y precario, lo que hace que obtener un puesto de trabajo en el sector educación les resulte atractivo; además de que correspondería a las competencias de la carrera profesional que han estudiado.

El cuadro 5 muestra el orden de preferencia en los motivos que llevaron a algunos egresados a no trabajar en el sector educación.

CUADRO 5

¿POR QUÉ TRABAJA ACTUALMENTE EN UN SECTOR QUE NO ES EDUCACIÓN? (OTROS SECTORES)	%
No encontré trabajo en el sector educación	67
Para obtener un mejor ingreso económico	21
Para vivir en una determinada localidad	8
Para tener un trabajo con mayor estabilidad	6
El cambio ocurrió intempestivamente (trabajaba en un empleo temporal, fui despedido, etc.)	2

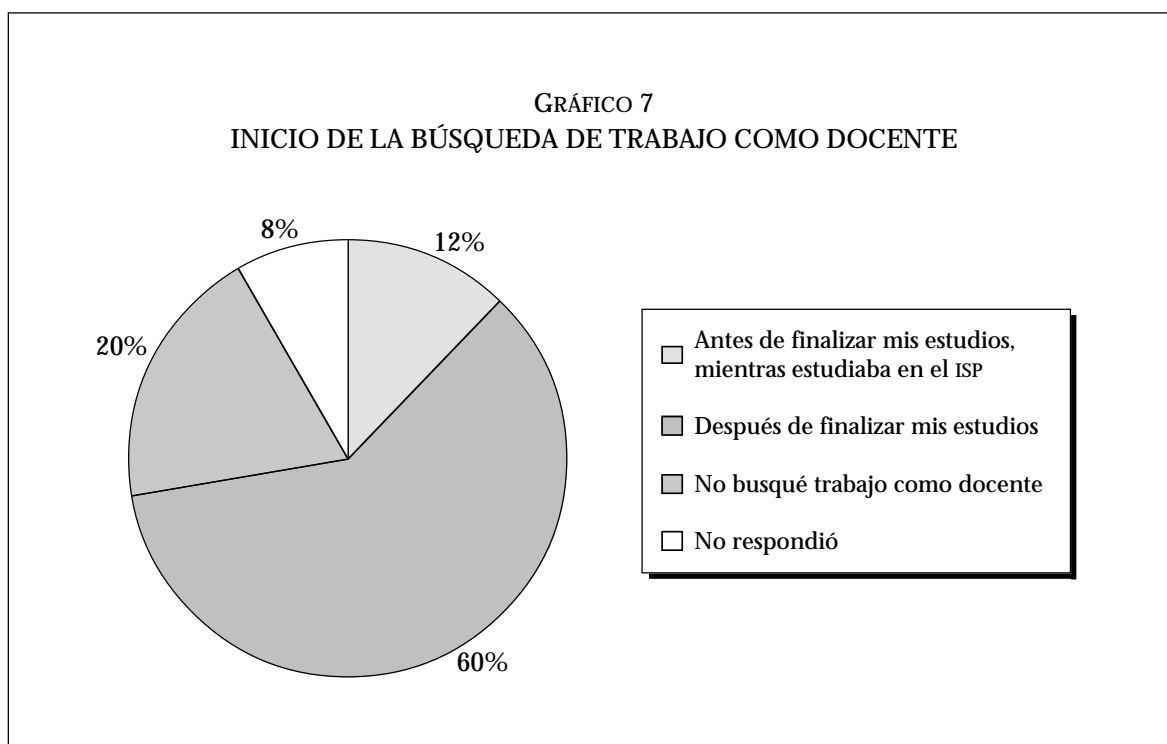
La gran mayoría está trabajando en otros sectores porque no encontró trabajo en el sector educación. Sin embargo, hay otros motivos (para obtener un mejor ingreso económico, para tener un trabajo con mayor estabilidad) que aparentemente no se han cumplido, considerando el alto porcentaje de insatisfacción que encontramos en este grupo.

Es muy probable que los empleos alternativos a los que tengan acceso los egresados (por lo general empleos no calificados o informales) conlleven un menor ingreso económico que un puesto de trabajo como docente. Lo que, unido al hecho de que la docencia en el sector público es el único trabajo que goza actualmente de estabilidad laboral, explicaría también la aspiración a ubicarse laboralmente en ese sector.

5.2. BÚSQUEDA DE EMPLEO

a) *Tiempo de búsqueda*

El número de encuestados que comenzó a buscar trabajo después de terminar sus estudios es bastante alto, como se ve en el gráfico 7. Esto se explicaría debido, como veremos más adelante, a que los requisitos que consideran como más importantes para obtener un empleo son tener el título profesional y haber terminado estudios superiores, y, por lo tanto, cualquier búsqueda de trabajo antes de finalizar los estudios y/o obtener el título no tendría éxito.



Por otra parte, este indicador nos muestra la falta de políticas y estrategias de inserción laboral por parte de los ISP en los que, aparentemente, no se han implementado estrategias para insertar a los egresados en el mercado laboral, por lo menos no de manera sistemática y continua. Una de esas políticas podría ser establecer contactos con las escuelas de modo que, cuando requieran de docentes, se les ofrezca la posibilidad de evaluar a los estudiantes a punto de terminar la carrera.

b) *Inicio del trabajo*

La mayoría de los que trabajan en el sector educación (92%) obtuvo su puesto de trabajo después de finalizar sus estudios. Esto es coherente con el mismo hecho de que, en el mayor número de casos, la búsqueda de trabajo se haya iniciado después de finalizados los estudios.

c) *Estrategias utilizadas para encontrar empleo*

El siguiente cuadro presenta las diferentes vías por las cuales los egresados que actualmente trabajan en el sector educación encontraron empleo como docentes.

CUADRO 6

¿CÓMO OBTUVO SU PRIMER EMPLEO COMO DOCENTE? (SECTOR EDUCACIÓN)	%
Por contactos a través del ISP	20
Envié mi currículum a diferentes instituciones y centros educativos	13
Cubriendo una vacante	12
Ocupando una vacante por concurso	12
Con la ayuda y recomendación de parientes o amigos cercanos	12
Mediante contactos en el sector educación después de concluir estudios (Dirección Regional, Unidad de Servicios Educativos)	10
Por contactos con el centro educativo donde realicé mi práctica	5
Entré a trabajar en el mismo ISP donde me formé	5
Entré a trabajar en un centro educativo que pertenece a parientes o amigos cercanos	3
Otro	6
No respondió	2

No hay prevalencia notable de una vía sobre otra, lo cual confirma aún más la hipótesis de que no existen estrategias de inserción laboral de sus egresados en los ISP. Por otra parte, si agrupamos aquellas vías que se refieren a contactos personales, obtenemos un porcentaje de 49%, que parece ser la vía predominante, mientras que las vías formales (enviar currículos, cubrir vacantes mediante concurso, etc.) en las que prima la presentación de documentación acreditadora (hoja de vida, título, certificados de experiencia laboral y/o capacitación, etc.) parecen ser algo menos efectivas (37% de los encuestados del sector educación).

Comprobamos así que, mientras no haya un sistema de inserción laboral que evalúe de manera objetiva a los egresados para la obtención de un puesto de trabajo docente dentro de un marco de igualdad de oportunidades, y sean, por el contrario, más efectivos los contactos personales, no tendremos ninguna garantía de que los maestros mejor formados y más talentosos tengan mejores opciones de poder ingresar al sector educación. La labor realizada por el Proyecto de Modernización de la Formación Docente podrá mejorar la formación impartida en los ISP, pero no necesariamente mejorará las opciones laborales, dado que el sistema no garantiza que una mejor formación tenga como consecuencia mejores oportunidades de encontrar trabajo.

Sin embargo, este dato de la menor importancia de las vías formales en la búsqueda de empleo no queda adecuadamente reflejado en la percepción de los egresados sobre aquellos aspectos que consideran más importantes para obtener un empleo, como veremos a continuación.

d) Aspectos más importantes para conseguir empleo

El siguiente cuadro presenta, en orden descendente, aquellos aspectos que los encuestados señalaron como más relevantes en la búsqueda de empleo. Los aspectos considerados se refieren sobre todo a asuntos relacionados con la formación del egresado, y no tanto a aspectos ajenos a esa formación que podrían ser decisivos en el éxito en la búsqueda de empleo.

CUADRO 7

ASPECTOS QUE CONSIDERA MÁS IMPORTANTES PARA OBTENER UN EMPLEO (TODOS)	%
Título profesional	89
Estudios superiores concluidos	56
Experiencia laboral previa	44
Especialización profesional	35
Prestigio de mi ISP	17
Conocimiento de la educación del país	11
Notas obtenidas durante los estudios	11
Tema de la tesis de grado	8
La propia visión del mundo o punto de vista religioso	3
Otro	11

Tener título profesional, estudios superiores concluidos y experiencia previa son percibidos como los aspectos más importantes para obtener un trabajo. Sin embargo, de acuerdo a los datos anteriores, podemos afirmar que estos aspectos, si bien necesarios (sin ellos las posibilidades disminuyen), no son objetivamente los determinantes para conseguir trabajo en el sector educación. Los contactos personales, aspecto externo a la formación pedagógica, parecen ser un elemento de peso en el logro de este objetivo.

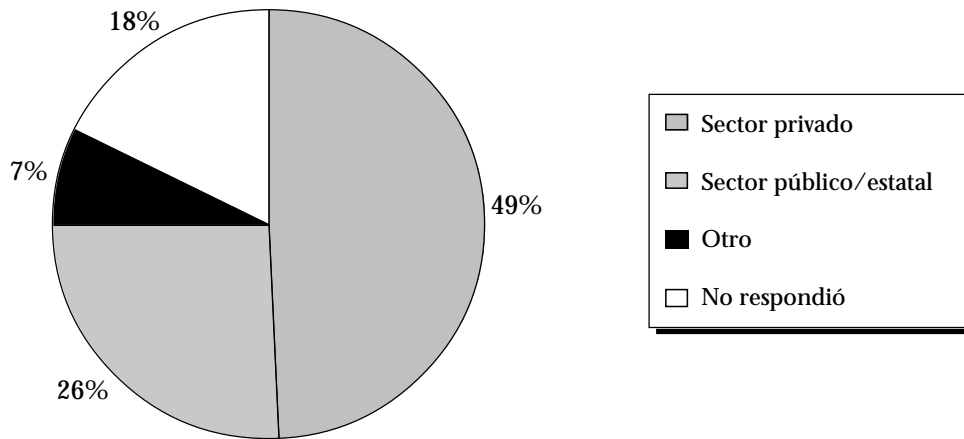
Es de destacar que los egresados que están trabajando en el sector educación le dan menos peso a la experiencia laboral previa (31%) y mayor peso al prestigio del ISP (33%) y a las notas obtenidas durante los estudios (20%) para conseguir un trabajo. Esto también indicaría que algunos de los encuestados que han fracasado en su búsqueda de empleo como docentes en cierta medida atribuirían ese fracaso a su falta de experiencia laboral.

5.3. CONDICIONES LABORALES

a) Ubicación por sector público o privado

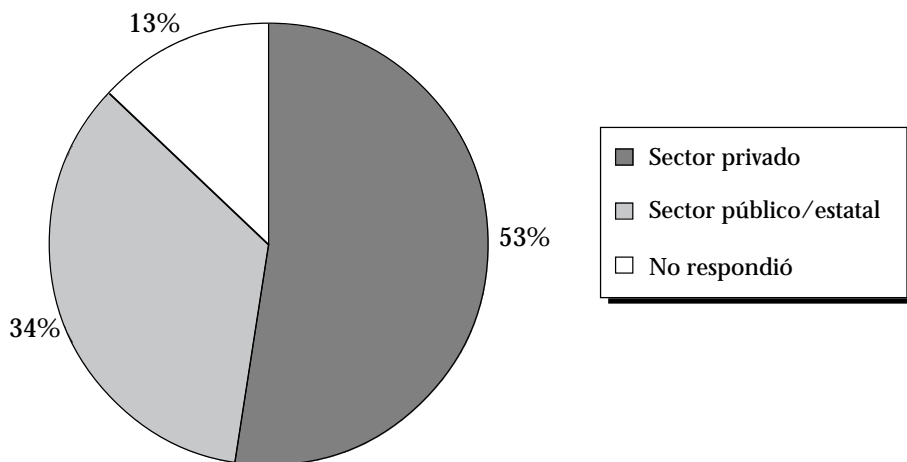
El siguiente gráfico (8.1.) nos muestra en qué sectores económicos trabajan los egresados que tienen empleo. En él, el rubro «otro» correspondería, a grandes rasgos, al sector informal no considerado de manera explícita en el cuestionario de la encuesta. Probablemente una gran parte de los encuestados que no respondieron a esta pregunta pueden ser incluidos dentro de este sector.

GRÁFICO 8.1.
SECTOR ECONÓMICO EN EL QUE TRABAJA



Si analizamos la distribución por sectores sólo de los encuestados que trabajan en el sector educación, obtenemos el siguiente gráfico (8.2.).

GRÁFICO 8.2.
SECTOR ECONÓMICO EN EL QUE TRABAJA (SECTOR EDUCACIÓN)



Por lo menos un 52% de los egresados que trabaja en el sector educación labora en el sector privado y no en instituciones educativas del Estado; lo que quizá refleje los

mayores obstáculos que encuentran los egresados para ingresar al sector estatal. Considerando que un 83% esperaba trabajar en un centro educativo público al finalizar sus estudios (como se verá más adelante), un puesto docente en el sector estatal se presenta como atractivo, no obstante que los ingresos económicos de los que trabajan en este sector suelen ser menores que los de aquellos que laboran en el sector privado.

Por el momento, en el caso de la mayoría de los encuestados, el Estado invierte en la formación de maestros que en gran parte terminan trabajando para centros educativos del sector privado.

b) *Régimen laboral*

La mayoría de los encuestados en el sector educación están contratados a tiempo completo (76%), otros tienen contratos por horas (16%) y solamente el 3% está nombrado, pero a tiempo parcial. Hay un 5% del cual se ignora su régimen laboral actual, por no haber respondido a esta pregunta.

El régimen laboral de los encuestados que trabajan fuera del sector educación parece ser mucho más dramático, pues 64% no respondió a la pregunta. Probablemente no se hallan bajo ningún régimen tipificado en el cuestionario de la encuesta, debido a que quizá laboran de manera informal, en una situación laboral precaria e inestable. El 12% está contratado a tiempo completo, el 16% a tiempo parcial, y el 8% tiene su propio negocio. La autogeneración de empleo no parece ser la regla en este grupo de encuestados, orientados más bien a la búsqueda de un empleo dependiente.

c) *Tipo de institución*

El 87% de los encuestados en el sector educación está trabajando en colegios o escuelas. El resto está ubicado en alguna academia, ISP u ONG.

d) *Ubicación de la escuela*

CUADRO 8

¿EN QUÉ ZONA SE ENCUENTRA SU ESCUELA? (LOS QUE TRABAJAN EN ESCUELA)	%
Zona urbana	74
Zona rural	20
Zona de frontera	6

Es importante señalar que, debido al método que se utilizó para lograr encuestar a los egresados (convocatoria), es muy probable que la gran mayoría de los que trabajan en escuelas rurales alejadas de zonas urbanas no haya podido ser encuestada. Probablemente, si se hubiera podido encuestar a la totalidad de los egresados de la especialidad de Primaria en los ISP estudiados, se hubiera incrementado ligeramente el porcentaje de los que laboran en escuelas rurales. De todos modos, parece ser que los puestos de trabajo en escuelas urbanas son los que prevalecen.

e) *Tipo de escuela*

Las observaciones hechas en el acápite anterior también explicarían de alguna manera los resultados obtenidos en este rubro. Las escuelas urbanas suelen ser casi en su totalidad polidocentes.

CUADRO 9

¿EN QUÉ TIPO DE ESCUELA TRABAJA (LOS QUE TRABAJAN EN ESCUELA)	%
Escuela polidocente (un profesor por cada grado)	85
Escuela multigrado (más de un profesor que enseña en cada aula a dos o más grados simultáneamente)	9
Escuela unidocente (un solo profesor para todos los grados)	6

f) *Puesto en el que se desempeña*

El 85% de los encuestados en el sector educación manifestó tener el puesto de profesor de aula. No es de esperarse que un recién egresado de un ISP obtenga un puesto de mayor responsabilidad, a no ser que haya estado laborando en un centro educativo mientras estudiaba, lo cual explicaría el 3% que tiene puesto de coordinador y el 3% que declara ser director de escuela. Hay otro 5% que marcó «otro» y un 3% que no respondió a la pregunta.

g) *Ingreso mensual*

CUADRO 10

INGRESO MENSUAL (EN SOLES)	Nº DE CASOS	%
Menos de 100	2	4
De 101 a 200	2	4
De 201 a 300	6	11
De 301 a 400	10	19
De 401 a 500	6	11
De 501 a 600	4	8
De 601 a 700	5	10
De 701 a 800	11	21
De 801 a 900	3	6
De 900 a 1000	2	4
Más de 1000	1	2

Respecto a su ingreso mensual como trabajadores del sector educación, el 86% (52 encuestados), indicó el monto de sus ingresos mensuales.

El promedio fue de S/. 551 al mes, en un rango que va de los S/. 50 a los 1.300 mensuales. Existe una gran dispersión en el monto de los sueldos (ver cuadro 10).

Llama la atención que haya dos categorías en las que se concentra la mayoría de los casos, que son los rangos de S/. 301 a 400 (con un 19%) y el de S/. 701 a 800 (con un 20%). Este último rango corresponde, en mayor o menor medida, al monto del sueldo que otorga el Estado a los docentes que trabajan a tiempo completo. Si al número de casos de este rango le sumamos los que reciben un ingreso por encima de ese monto, tenemos un total de 32% que gana por lo menos el sueldo estándar de un profesor a tiempo completo en el Perú.

Sin embargo, considerando que el 76% de los encuestados que labora en el sector educación trabaja a tiempo completo, tenemos un 44% de docentes a tiempo completo que recibe un ingreso mensual inferior a S/. 700 y se halla, por lo tanto, en situación de subempleado.

En términos relativos, los ingresos percibidos por estos profesionales de la educación los ubican dentro de la escala social en un nivel relativamente bajo.

h) *Bonificaciones*

A lo anterior se suma la relativa carencia de bonificaciones adicionales de la que sufre la mayoría de los encuestados con trabajo docente, tal como se aprecia en el siguiente cuadro.

Más de la mitad de los encuestados que trabajan en el sector educación (56%) mani-

CUADRO 11

¿RECIBE ALGUNA BONIFICACIÓN POR PARTE DEL EMPLEADOR?	%
Ningún incentivo adicional	56
Seguro de salud	28
Incentivo por desempeño	12
Movilidad	10

festaron no recibir ningún tipo de bonificación adicional. La relativa falta de seguro de salud, y más todavía de dinero para movilidad, constituye un gasto que merma aún más, en la mayoría de los casos, los ingresos netos de los docentes y disminuye su estándar de vida. La casi carencia de un incentivo por desempeño desalienta en los docentes una mejora de la calidad de los servicios educativos que prestan. Menos aún los alentaría a invertir en estudios posteriores para mejorar su desempeño, pues esto no es recompensado con un aumento de los ingresos.

6. PROCESO DE INSERCIÓN LABORAL COMO DOCENTE

6.1. ESTRATEGIAS DE INSERCIÓN

Los siguientes cuadros se refieren a aquellos aspectos que encontraron los encuestados del sector educación cuando comenzaron a trabajar.

CUADRO 12

¿CÓMO FUE EL PROCESO DE INICIACIÓN EN SU TRABAJO COMO DOCENTE?	%
No recibí ninguna asesoría para desempeñar mis funciones como docente	35
Recibí asesoría y ayuda de colegas experimentados a través de reuniones y/o conversaciones informales	30
Fui observado por el jefe de Primaria o por un profesor más experimentado y recibí su asesoría	20
Participé en un programa formal de capacitación que da el centro educativo a los profesores que recién ingresan a la práctica docente	16
Recibí asesoría y ayuda del jefe de nivel a través de reuniones y/o conversaciones informales	13
Realicé visitas al centro educativo donde fui observando el funcionamiento del mismo	2
Realicé observaciones de clases de profesores del centro educativo	2
Otro	3

La mayoría de los egresados en este grupo manifiesta haber pasado por alguna instancia de inserción en el trabajo, aunque éstas son muy variadas. Sólo el 16% ha participado en programas formales de capacitación. Si añadimos el hecho de que el 34% no recibió ningún tipo de asesoría, tendríamos un indicio de que muchos de los centros educativos a los que han accedido los egresados con trabajo docente actual no cuentan con programas sistemáticos y progresivos de inserción laboral destinados a los maestros que se integran a su personal docente.

6.2. ASPECTOS CONSIDERADOS EN EL PROCESO DE INSERCIÓN

Nos interesa también conocer cuál fue la actividad central en el proceso de inserción laboral de los encuestados, lo que aparece consignado en el siguiente cuadro.

CUADRO 13

¿EN QUÉ ASPECTOS SE CENTRÓ EL PROCESO DE INICIACIÓN A SU TRABAJO COMO DOCENTE? (CONSIDERA SÓLO EL 66% DE LOS EGRESADOS EN EL SECTOR EDUCACIÓN QUE PASARON POR ALGUNA INSTANCIA DE INSERCIÓN LABORAL)	%
Participación en la planificación anual y por ciclos con los demás colegas	40
Conocimiento de la institución, de su Proyecto de Desarrollo Institucional y de la organización y funciones	36
Capacitación en temáticas específicas establecidas por el centro educativo	17
Otro	7

Los aspectos centrales de inserción presentan una distribución relativamente dispersa, lo cual reflejaría la diversidad de políticas de inserción que mantienen los centros educativos.

Lo que en cierto modo resulta preocupante es que el ítem conocimiento de la institución y su modo de funcionamiento sólo haya sido marcado por el 36%. Este hecho llevaría a que, en la mayoría de los casos, la identificación del docente con la institución donde trabaja no sea enfatizada y podría alentar un relativo sentimiento de inestabilidad e inseguridad, considerando que la mayor parte de los encuestados trabajan en condición de contratados.

El siguiente cuadro describe las relaciones que hubo con otros colegas de la misma institución educativa en el transcurso del proceso de inserción laboral.

CUADRO 14

¿CUÁLES DE LAS SIGUIENTES OPCIONES HA ENCONTRADO USTED EN SU PROCESO DE INICIACIÓN AL TRABAJO COMO DOCENTE?	%
Espacios para conversar y recibir el apoyo de colegas con más experiencia sobre inquietudes y dudas que surgen del trabajo en el aula	57
Apertura e interés de los colegas por conocer sus ideas y conocimientos respecto al trabajo en el aula o en temas específicos	51
Ninguna de las anteriores	16

El ambiente laboral en general, en lo que se refiere a la cooperación de los colegas, es percibido como positivo por los encuestados. Sólo el 16% manifestó no haber encontrado este tipo de ayuda.

6.3. PRINCIPALES DIFICULTADES EN EL PROCESO DE INSERCIÓN

Las dificultades halladas por los encuestados en su proceso de inserción laboral como docentes se consignan a continuación, en orden descendente.

CUADRO 15

¿CUÁLES DE LOS SIGUIENTES ASPECTOS LE RESULTAN MÁS DIFÍCILES EN SU PROCESO DE INTEGRACIÓN Y ADAPTACIÓN A SU PRIMER EMPLEO?	%
La motivación y participación de los padres de familia	33
La adaptación a la organización y funciones del personal	25
La adaptación al clima laboral, a las relaciones interpersonales con los colegas	25
La adaptación al entorno social dentro y fuera de la escuela	13
La adaptación a las normas y valores del centro educativo	10
El cumplimiento de funciones dentro del aula (manejo de la disciplina, planificación de la enseñanza, etc.)	3

Es de destacar que el aspecto que encontraron más difícil en la adaptación a su primer empleo fue el referente a la participación de los padres de familia; lo que, probablemente, guarda relación con el hecho de que los mismos encuestados indican que el trabajo con los padres de familia es uno de los aspectos en los que se sienten menos preparados (ver gráfico 4).

El cuadro 14 señalaba que un 16% de los encuestados del sector educación manifestó no haber encontrado espacios de apertura y cooperación con otros colegas en su centro educativo. Se esperaría que este mismo número hubiera marcado como aspectos más difíciles en su proceso de integración y adaptación lo referente al clima laboral y al entorno social dentro y fuera de la escuela; sin embargo, no fue así.

Curiosamente, sólo uno de los encuestados dentro de este grupo señaló como aspecto más difícil la adaptación al clima laboral. Por lo tanto, casi todos los encuestados de ese 25% que dice serle difícil la adaptación al clima laboral respondieron en la pregunta anterior que habían encontrado espacios de apertura y colaboración con otros colegas. Todos los que afirman haberles sido difícil la adaptación al entorno social dentro y fuera de la escuela (13%) respondieron lo mismo en la pregunta anterior. Esto podría explicarse por un ambiente laboral conflictivo, pero no de manera abierta y manifiesta. Muchos de los encuestados consideran que la visible cooperación abierta e interesada por parte de sus colegas no significa necesariamente que la adaptación al ambiente laboral o al entorno social de la escuela sea más fácil.

En general, se percibe que los aspectos vinculados a las relaciones personales, tanto dentro como fuera de la escuela, son los más difíciles, mientras que los aspectos vinculados al cumplimiento estricto de las labores profesionales no suelen presentar una gran dificultad. Sólo un 3% manifestó que el cumplimiento de funciones dentro del aula fue el aspecto más difícil en su proceso de adaptación.

6.4. CALIFICACIÓN GENERAL DEL PROCESO DE INSERCIÓN

El 33% de los encuestados manifestó que su proceso de inserción laboral fue fácil, el 64% que fue de dificultad media y 3% no respondió a la pregunta. La percepción general que se tiene de este proceso es positiva. Ninguno encuentra que fue difícil, no obstante que los datos anteriores nos hablan de un alto índice de falta de asesoría y, en mucho menor grado, de dificultades en el ambiente laboral.

Podemos concluir que las exigencias con las que se han encontrado los encuestados en los centros educativos donde trabajan están, a grandes rasgos, a la altura de la formación recibida.

6.5. PERCEPCIÓN DE LA NECESIDAD DE APOYO EN EL PROCESO DE INSERCIÓN

A pesar de que no existe una percepción de que el proceso de inserción laboral haya sido difícil (a lo más un poco difícil), los egresados que trabajan en el sector educación consideran casi unánimemente que son necesarios o muy necesarios el apoyo y la asesoría (95%). No sólo los que carecieron de asesoría en sus centros de trabajo concuerdan en esta respuesta, sino también los que la recibieron, lo cual indica que perciben esa ayuda como insuficiente.

El siguiente cuadro señala en quién prefieren buscar apoyo los encuestados que trabajan en el sector educación para su proceso de inserción laboral.

CUADRO 16

¿A QUIÉN BUSCARÍA USTED COMO APOYO?	%
Colegas con más experiencia	51
Formadores del ISP	46
Jefe o coordinador de nivel	30
Compañeros del ISP	8
Otro	10

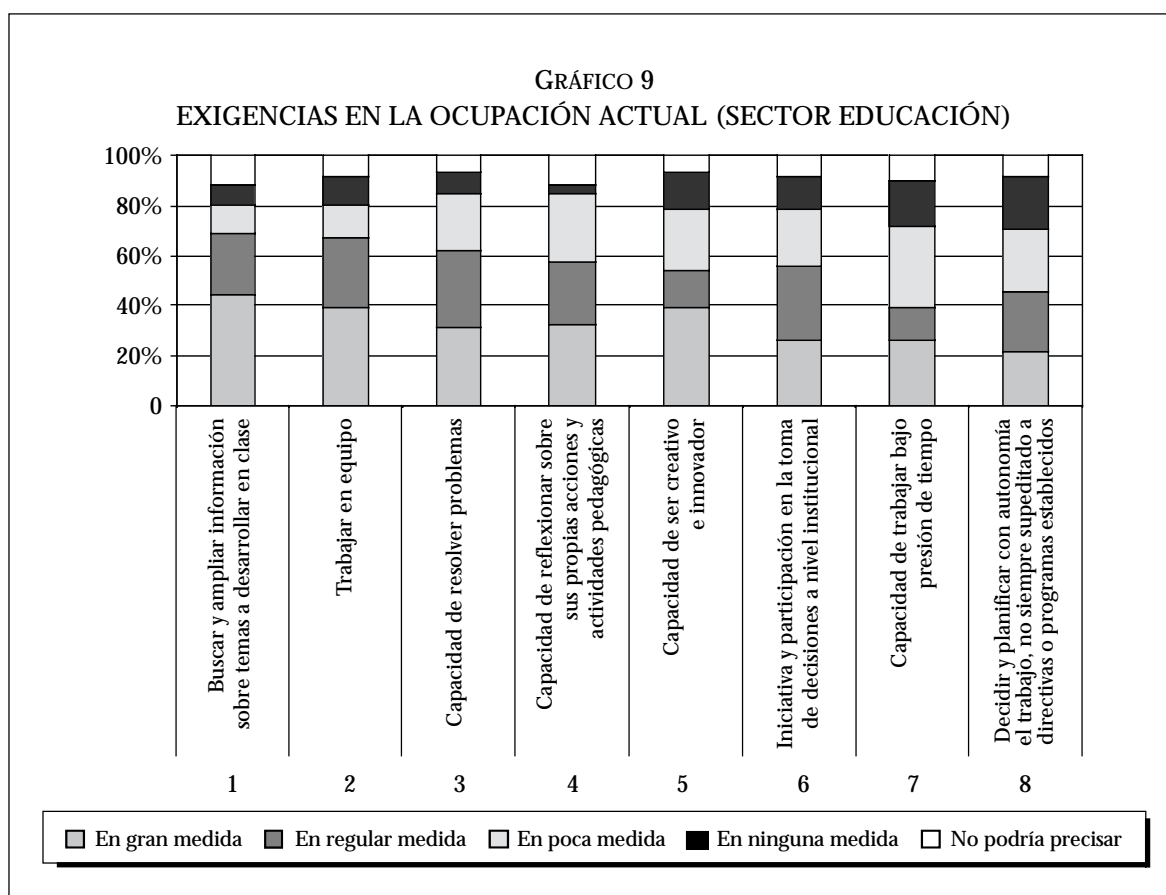
Según los datos obtenidos, es evidente la preferencia por gente más experimentada (colegas o formadores del ISP) como principal factor de apoyo. La falta de cercanía hacia el superior inmediato parece ser considerable, pues sólo el 30% manifestó que buscaría apoyo en él, no obstante que podría ser una de las personas más experimentadas para asesorar al nuevo docente. Tal vez ello se explique por la persistencia de estructuras verticales en los centros educativos, donde se considera al superior sobre todo como un fiscalizador o supervisor de la propia actividad, y no se tiene la familiaridad que permita verlo también como un colega cooperante.

Muy pocos encuestados (8%) consideran a sus compañeros del ISP con la suficiente capacidad como para apoyarlos en su inserción laboral; lo que se debería, en parte, a que la mayoría carece de experiencia pues no ha encontrado un puesto de trabajo docente.

7. COMPETENCIAS Y REQUISITOS PROFESIONALES DEMANDADOS

7.1. PRINCIPALES DEMANDAS PROFESIONALES EXIGIDAS EN LOS CENTROS LABORALES

El siguiente gráfico mide en qué grado los encuestados que tienen un puesto de trabajo en el sector educación se ven confrontados con diversas exigencias profesionales.



Los encuestados señalaron, en orden de prioridad, las principales exigencias con las que se ven confrontados en su trabajo:

- buscar y ampliar información sobre temas a desarrollar en clase;
- trabajo en equipo; y,
- capacidad de resolver problemas.

Por otra parte, las exigencias con las cuales se ven menos confrontados, de más a menos, son:

- capacidad de trabajar bajo presión de tiempo; y,
- decidir y planificar con autonomía el trabajo, no siempre supeditado a directivas o programas establecidos.

Los que trabajan en otros sectores señalan otro orden de exigencias en sus respectivos trabajos, siendo las más importantes las siguientes:

- capacidad de ser creativo e innovador;
- capacidad de resolver problemas; y,
- trabajar en equipo.

Como es natural, las exigencias que menos se les presentan son las vinculadas directamente a la labor pedagógica, que mencionamos aquí en orden de más a menos:

- capacidad de reflexionar sobre sus propias acciones y actividades pedagógicas; y,
- buscar y ampliar información sobre temas a desarrollar en clase.

Se ha de señalar que, en el caso de los encuestados que trabajan fuera del sector educación, el porcentaje de los que marcaron «no podría precisar» fluctúa para las diferentes posibilidades entre el 29 y el 52%, mientras que el porcentaje de los que marcaron lo mismo en el sector educación va de 6 a 11%. Este dato nos indicaría que estos últimos ven con mayor claridad las exigencias requeridas por su trabajo.

En cambio, entre los que trabajan en otros sectores muchos no pueden precisar el grado en el que se ven confrontados con determinadas exigencias debido, probablemente, a que han sido entrenados para examinar estos aspectos dentro de una labor docente, y no en una actividad fuera de estos parámetros profesionales. Se debe recordar también que en este grupo existe una insatisfacción generalizada.

Respecto a los que trabajan en el sector educación, el análisis de las respuestas evidencia cierto problema que puede estarse presentando en los centros educativos en los que están ubicados. Si se considera que «la capacidad de resolver problemas» es una de las mayores exigencias con la que se encuentran, sería coherente que «decidir y planificar con autonomía el trabajo» también estuviera entre las exigencias mayores; pero ello no ocurre, pues se encuentra en el último lugar. Esto puede guardar relación con el hecho de que la participación en la toma de decisiones institucionales tampoco ocupa un lugar preferente.

Pareciera que a los docentes se les exige resolver problemas, pero no se les permite autonomía para ejecutar las soluciones que encuentran, por lo que deben someterse a las

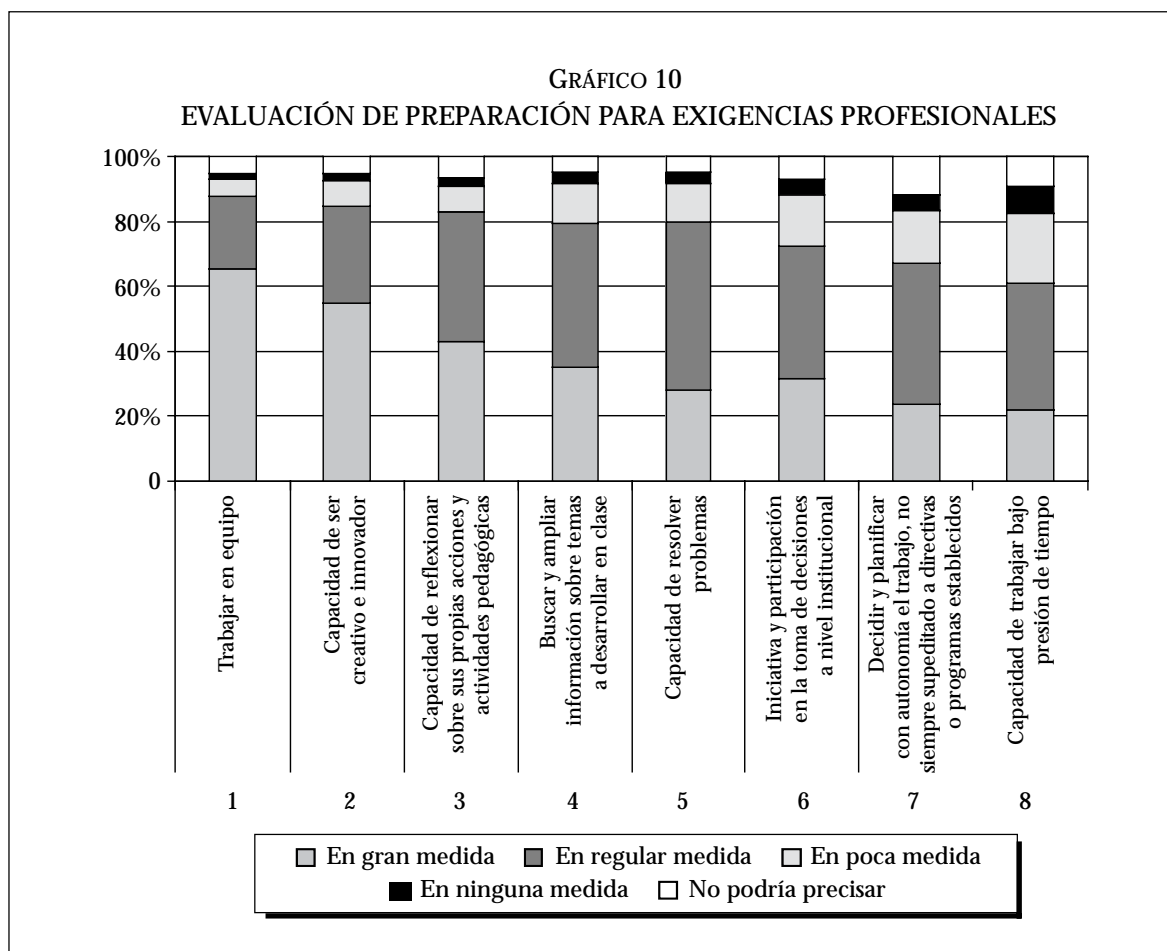
formalidades de una estructura administrativa vertical y poco flexible. Considerando que «la capacidad de ser creativo e innovador» tampoco es señalada como una de las mayores exigencias, nos encontraríamos en algunos casos con poca apertura al cambio por parte de los centros educativos donde están laborando los encuestados.

Esta situación podría ser también un problema compartido por los ISP estudiados que, si bien parecen estar abriéndose a los cambios requeridos por el Proyecto de Modernización de la Formación Docente, mantendrían poca flexibilidad en sus estructuras administrativas y restringirían la participación de los alumnos en la gestión institucional.

Por último, es conveniente recalcar que los encuestados encuentran en sus respectivos centros de trabajo en poca medida «la exigencia de trabajar bajo presión de tiempo». Tampoco en la formación impartida en sus ISP aparece ésta como algo relevante.

7.2. NIVEL DE PREPARACIÓN EN LAS DEMANDAS PROFESIONALES

El gráfico 10 presenta en qué medida se sienten preparados los encuestados para responder adecuadamente a las exigencias señaladas en el acápite anterior.



A primera vista se comprueba que la autocalificación de su preparación por parte de los egresados tiende a ser relativamente alta.

El orden de preferencias coincide, a grandes rasgos, con el orden de las exigencias a las que se ven sometidos en sus puestos de trabajo, salvo en dos puntos, si comparamos este gráfico con el gráfico 9 referente a las exigencias en el sector educación. «Buscar y ampliar información sobre temas a desarrollar en clase», que ocupa el primer lugar en cuanto a exigencias, aparece aquí en cuarto lugar, aunque también con una calificación relativamente alta. Se sienten más preparados en otros aspectos que en aquel que se les exige en primer lugar en los centros educativos.

Por otra parte, «la capacidad de ser creativo e innovador», que ocupa el segundo lugar en la escala de preparación, aparece en quinto lugar en la escala de exigencias dentro del sector educación, con lo cual estaríamos hablando de una competencia adquirida en los estudios pedagógicos que no va encontrar campo para desenvolverse adecuadamente. No ocurre lo mismo con los que trabajan en otros sectores, donde esta competencia aparece como muy necesaria y encuentra campo donde desarrollarse.

8. NIVEL DE SATISFACCIÓN PERSONAL

8.1. EXPECTATIVAS SOBRE EL CENTRO LABORAL

El 83% de los encuestados esperaba trabajar en un centro educativo estatal al finalizar sus estudios, el 2% en un centro educativo particular, el 5% en su ISP, el 2% en una ONG u otra organización educativa, el 1% en otro tipo de institución, y el 7% no lo había pensado. Como se comprueba de los datos anteriores, son relativamente pocos los que han cumplido con la aspiración de trabajar en una escuela pública.

Esta aspiración muestra que la carrera docente sería en parte atractiva para los encuestados en la medida en que podría abrirles la posibilidad de trabajar para el Estado en el sector educación.

8.2. NIVEL DE SATISFACCIÓN DE ASPIRACIONES PROFESIONALES

El siguiente cuadro presenta el nivel de satisfacción de los egresados que tienen trabajo respecto a la institución en la que están ubicados.

CUADRO 17

¿LA INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA ACTUALMENTE SATISFACE SUS ASPIRACIONES PROFESIONALES?	SÍ %	PARCIALMENTE %	NO %	NO RESPONDIÓ %
Sector educación	39	46	15	—
Otros sectores	4	6	24	66

En el sector educación, el porcentaje de aquellos que no se encuentran de ninguna manera satisfechos con la institución donde trabajan es relativamente bajo, llegando sólo a un 15%. Por el contrario, los encuestados ubicados en otros sectores manifiestan en este punto un grado de insatisfacción bastante alto: sólo el 10% está total o parcialmente satisfecho con la institución donde trabaja.

El alto porcentaje de egresados que en este grupo no respondieron a la pregunta (67%) podría explicarse por el hecho de que la pregunta no concordaría con la descripción de su puesto de trabajo. Laboran probablemente en el sector informal, donde la institucionalidad es casi inexistente. Lo que sin duda reflejan estos resultados es un alto grado de insatisfacción entre estos encuestados, lo que es confirmado por otros datos de la encuesta.

8.3. CORRESPONDENCIA ENTRE PREPARACIÓN PROFESIONAL Y UBICACIÓN LABORAL

El siguiente cuadro refleja la percepción de los encuestados con empleo sobre la correspondencia que hay entre su preparación y la labor que desempeñan.

CUADRO 18

¿CONSIDERA QUE EXISTE CORRESPONDENCIA ENTRE EL PUESTO QUE TIENE Y LA FORMACIÓN QUE HA RECIBIDO?	EN GRAN	EN	EN	EN	NO
	MEDIDA	REGULAR	POCA	NINGUNA	RESPONDIÓ
	%	%	%	%	%
Sector educación	59	31	5	5	—
Otros sectores	8	6	—	8	78

Sólo el 10% de los encuestados en el sector educación considera que existe poca o ninguna correspondencia entre el puesto que tienen y la formación que han recibido. El 90% opina que la correspondencia es grande o, por lo menos, regular. Por el contrario, en el caso de los que están ubicados en otros sectores, existe gran duda e incertidumbre sobre si hay correspondencia entre la formación recibida y su actual puesto de trabajo, expresado en el 79% que no respondió a la pregunta. Además, sólo el 14% afirma que existe una gran o regular correspondencia entre su puesto actual y su formación, lo que contribuye también a explicar el inmenso grado de insatisfacción que encontramos en este grupo.

8.4. NIVEL DE CONTRIBUCIÓN AL DESARROLLO DEL PAÍS

El siguiente cuadro mide la percepción del grado de utilidad de la ocupación actual de los encuestados con empleo para el desarrollo del país.

El análisis permite comprobar que aquellos que tienen una percepción positiva sobre el valor de su ocupación actual para contribuir al desarrollo del país se hallan en su mayoría en el sector educación, con un 98% que respondió que considera que esa contribución se da en gran o regular medida.

Por el contrario, entre los que trabajan en otros sectores existe un alto grado de incertidumbre (69% que no respondió), debido quizás a una falta de convencimiento en que verdaderamente estén contribuyendo al desarrollo del país. Sólo el 28% dentro de

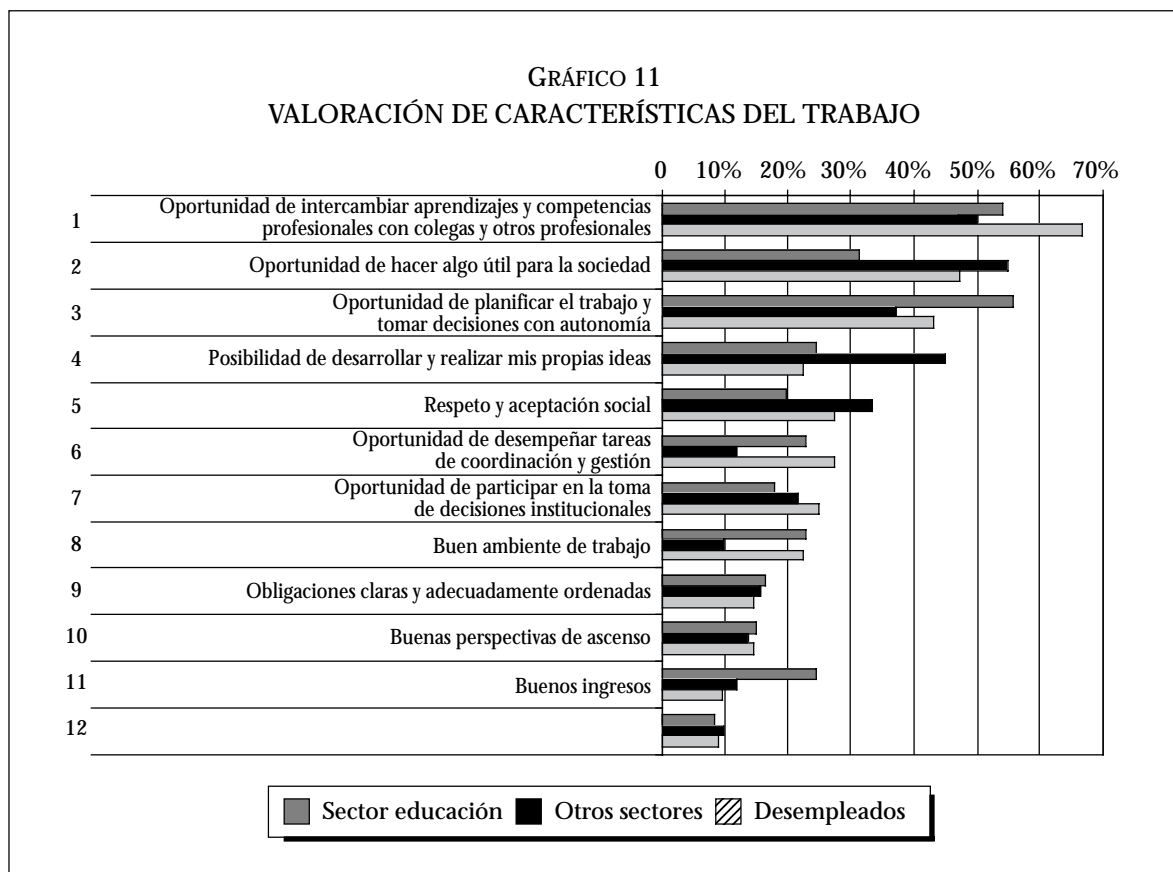
este grupo tiene la percepción de que su ocupación contribuye en gran o regular medida al desarrollo del país. Probablemente ello se explique por el hecho de que han llegado a sus actuales trabajos, más que por convicción, por necesidad de supervivencia. La mayoría de los encuestados de este grupo tendría la percepción de que posee talento y competencias desaprovechados, y ello generaría un sentimiento de falta de autoestima que tendría como consecuencia la conclusión de que están excluidos de la tarea de desarrollar al país.

CUADRO 19

¿EN QUÉ MEDIDA CONSIDERA QUE SU OCUPACIÓN CONTRIBUYE AL DESARROLLO DEL PAÍS?	EN GRAN MEDIDA	EN REGULAR	EN POCA MEDIDA	EN NINGUNA MEDIDA	NO RESPONDIÓ
	%	%	%	%	%
Sector educación	82	16	—	—	2
Otros sectores	8	20	4	—	68

8.5. CARACTERÍSTICAS MÁS VALORADAS Y MENOS VALORADAS EN UN TRABAJO

El siguiente gráfico permite examinar, de manera comparativa, qué aspectos consideran los encuestados más importantes y menos importantes en un trabajo.



Los tres aspectos considerados como más importantes en un trabajo, en orden de preferencia (por grupos), se indican en el siguiente cuadro.

CUADRO 20

	1º	2º	3º
SECTOR EDUCACIÓN	Oportunidad de planificar el trabajo y tomar decisiones con autonomía	Oportunidad de intercambiar aprendizajes y competencias profesionales con colegas y otros profesionales	Oportunidad de hacer algo útil para la sociedad
OTROS SECTORES	Oportunidad de hacer algo útil para la sociedad	Oportunidad de intercambiar aprendizajes y competencias profesionales con colegas y otros profesionales	Posibilidad de desarrollar y realizar mis propias ideas
DESEMPLEADOS	Oportunidad de intercambiar aprendizajes y competencias profesionales con colegas y otros profesionales	Oportunidad de hacer algo útil para la sociedad	Oportunidad de planificar el trabajo y tomar decisiones con autonomía

El análisis nos muestra que los encuestados, en general, han elegido la carrera docente sobre todo por un interés profesional en la carrera. «La oportunidad de intercambiar aprendizajes y competencias con colegas y otros profesionales» aparece como la característica más importante que ellos consideran que debe tener un trabajo. Otros aspectos señalados como los más importantes son «la oportunidad de hacer algo útil para la sociedad» y «la oportunidad de poder planificar el trabajo y tomar decisiones con autonomía».

Obtener buenos ingresos o el puesto al que puedan ascender en su carrera profesional no son percibidos como aspectos importantes de un trabajo. Por eso, podríamos concluir que no se hallan entre las motivaciones principales por las cuales los encuestados han optado por una formación docente.

Si bien la oportunidad de hacer algo útil para la sociedad constituye una aspiración que llega a ser satisfecha en los que logran acceder a un puesto docente en el sector educación, como se concluye de los datos anteriores, no encontramos que la oportunidad de planificar el trabajo y tomar decisiones con autonomía se cumpla. Ésta es una exigencia que es relegada en los centros educativos a los que han accedido, y tampoco se le da un lugar privilegiado en la formación impartida en sus ISP. Sugerimos que se refuerce este aspecto mediante la introducción de mecanismos de participación democrática en los ISP, de modo que los estudiantes puedan aprender a participar activamente en aspectos de gestión en las instituciones educativas a las que van a acceder.

También es importante señalar que los que trabajan actualmente en el sector educación manifiestan un interés mayor que el promedio en obtener buenos ingresos, siendo en ese grupo la característica que ocupa el quinto lugar; en cambio, para los encuestados que se hallan fuera del sector educación, este aspecto ocupa el último lugar en importancia. Esto se explicaría por la dificultad de encontrar un trabajo, sea cual sea, de modo que cuánto se vaya a ganar pasa ser algo irrelevante: se considera ya un éxito conseguir trabajo con independencia de cuánto se gane. Pero para el que ya ha conseguido un puesto de trabajo docente y se siente establecido en el camino adecuado, la preocupación por el bajo monto de los ingresos adquiere mayor relevancia.

Aquello que los encuestados en general valoran menos en un trabajo son la disponibilidad de tiempo libre, seguido de buenos ingresos (salvo en el sector educación), buenas perspectivas de ascenso y, por último, obligaciones claras y ordenadas.

La falta de puestos de trabajo haría que se le dé una importancia mínima al tiempo libre. Ello podría generar un clima propicio a exigencias horarias injustas (por ejemplo, que el centro de trabajo demande horas extra a los docentes, sin retribuir con ingresos adicionales ese sobretiempo) y sueldos inadecuados, lo cual explicaría las condiciones de subempleo en que se halla una gran parte de los encuestados con puesto docente.

La falta de aspiraciones a ascender profesionalmente va a la par con la falta de oportunidades de participación y de acción autónoma en los centros de trabajo. Por último, la poca importancia que se le da al rubro de obligaciones claras y adecuadamente ordenadas reflejaría la aspiración a poder trabajar con libertad, autonomía y creatividad, lo cual no parecería concretarse en los centros educativos a los que han accedido los encuestados.

9. ESTUDIOS COMPLEMENTARIOS

9.1. REALIZACIÓN DE ESTUDIOS COMPLEMENTARIOS

En el siguiente cuadro se describe la situación actual de los encuestados respecto a estudios complementarios.

CUADRO 21

¿HA INICIADO USTED ESTUDIOS COMPLEMENTARIOS A SU PROFESIÓN? (DIPLOMAS, ESPECIALIZACIÓN, MAESTRÍAS)	%
No he iniciado estudios adicionales	80
Sí	11
Sí, pero los he interrumpido	5
No respondió	4

Sólo el 11% de los encuestados está realizando estudios complementarios. Esto podría deberse, en gran medida, a que la mayoría no tendría los recursos necesarios para pagar el costo de los estudios, considerando que hay un 60% de desempleados.

9.2. INTENCIÓN RESPECTO A ESTUDIOS COMPLEMENTARIOS FUTUROS

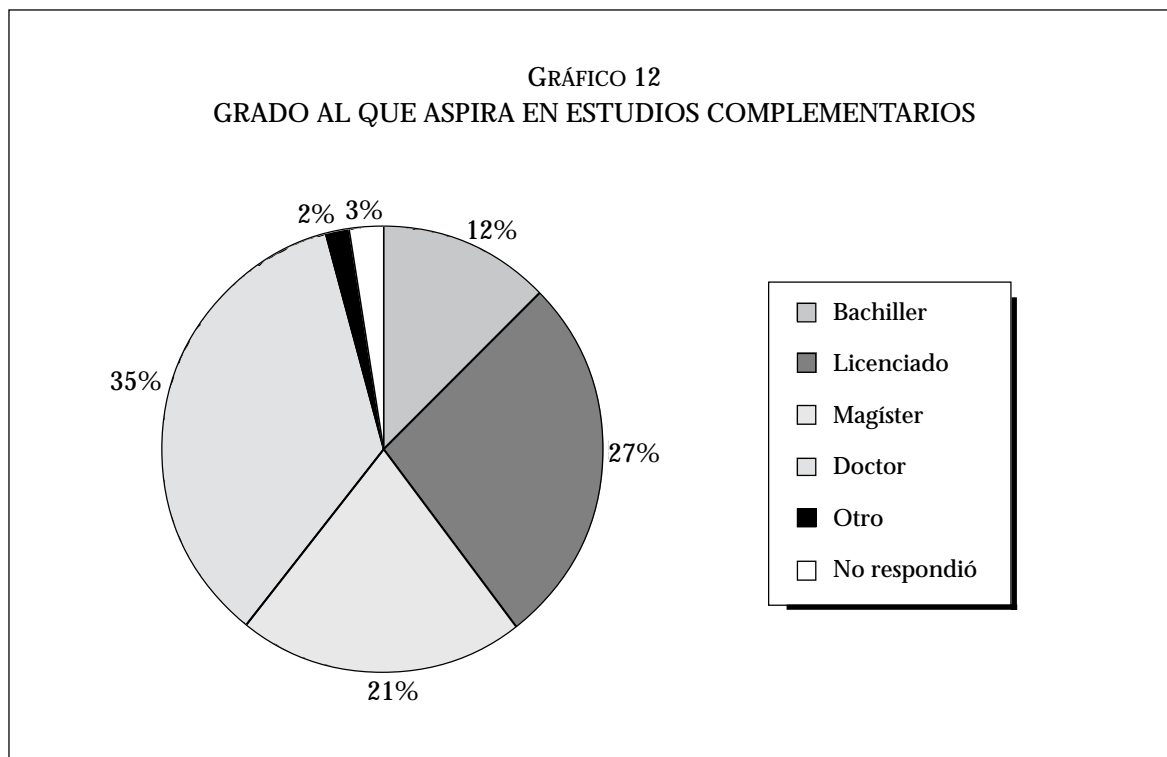
La mayoría aspira a realizar estudios complementarios, como se ve en el siguiente cuadro.

CUADRO 22

¿PIENSA REALIZAR ESTUDIOS COMPLEMENTARIOS A SU PROFESIÓN EN EL CORTO O MEDIANO PLAZO?	%
Sí	76
No lo he pensado	12
Ya estoy realizando estudios complementarios	11
No	1

En total, un 88% de los encuestados tiene la intención (en el mediano o largo plazo) de realizar estudios complementarios o ya los está realizando.

9.3. GRADO ACADÉMICO AL QUE SE ASPIRA



Hay porcentajes variables en las aspiraciones de los encuestados a los diversos grados académicos, aunque la preferencia mayor se da por el grado de doctor y la menor por el de bachiller. La mayor preferencia por el grado de licenciado respecto al de magíster refleja tal vez la percepción que considera de más valor una licenciatura que una maestría.

9.4. MOTIVOS PARA SEGUIR ESTUDIOS COMPLEMENTARIOS

Los motivos que llevan a los egresados a seguir estudios complementarios se presentan en el cuadro 23, por orden de preferencia.

La mejora de las perspectivas de ascenso profesional y de las oportunidades de encontrar trabajo están entre los motivos principales de los encuestados para seguir estudios complementarios. Por otra parte, la búsqueda de ingresos más altos se halla en el último lugar de preferencias, lo cual es coherente con otros datos que hemos encontrado en esta encuesta. Este último dato, sin embargo, no deja de ser preocupante, dado que en la realidad un ingreso más alto va frecuentemente asociado a las posibilidades de ascender profesionalmente. Pareciera que esto refleja la percepción de que el sistema no

está en condiciones de retribuir mejor, en un monto significativo, una calificación profesional adicional.

CUADRO 23

¿CUÁLES SON PARA USTED LOS PRINCIPALES MOTIVOS PARA SEGUIR ESTUDIOS COMPLEMENTARIOS?	%
Mejorar mis perspectivas de ascenso profesional	66
Obtener un grado académico más alto	51
Mejorar las oportunidades de encontrar un trabajo	48
Interés personal en un tema particular	24
Obtener un ingreso más alto que el actual	6
Otro	4

9.5. CAPACITACIÓN PROFESIONAL POSTERIOR

Finalmente, tenemos los datos sobre capacitación posterior a la finalización de los estudios en el siguiente cuadro.

CUADRO 24

¿HA TENIDO CAPACITACIÓN PROFESIONAL DESPUÉS DE FINALIZAR SUS ESTUDIOS?	%
Sí	70
No	28
No respondió	2

En el escaso tiempo que media entre el fin de sus estudios y la aplicación de la encuesta, encontramos que la mayoría de los encuestados ha recibido por lo menos una capacitación profesional posterior, lo cual reflejaría su deseo de mejorar profesionalmente con la esperanza de poder conseguir un puesto de trabajo en el sector educación.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

a) Los esfuerzos que hacen los estudiantes de la carrera profesional docente para recibir una educación superior no guardan correspondencia con las oportunidades laborales que encuentran al finalizarla. Sólo el 21% tiene empleo en el sector educación mientras que el 59% se encuentra desempleado.

b) Se ha detectado una correlación entre el nivel educativo de los padres y las posibilidades de conseguir un empleo como docente entre los egresados de los ISP.

c) Más de la mitad de los que trabajan en el sector educación están satisfechos con su situación, y los que no lo están no piensan migrar hacia otro sector. De ello se desprende que la carrera docente mantiene un cierto atractivo. Aun cuando las remuneraciones sean relativamente bajas, la condición de estabilidad laboral una vez conseguido el nombramiento, el tiempo de vacaciones, la falta de otras alternativas y el tiempo de trabajo diario pueden ser razones para que la profesión de docente siga siendo atractiva, además de la vocación docente.

d) La mayoría de egresados actualmente empleados está ubicada en el sector privado. Ello implica que la inversión del Estado en la formación de estos maestros beneficiaría no tanto a las escuelas estatales, sino más bien a las escuelas gestionadas por particulares de forma privada.

e) Tener título pedagógico es un factor importante pero no determinante para conseguir un puesto de trabajo docente. El 75% de los encuestados con empleo docente tiene título; el porcentaje de titulados en el total de la muestra es similar (71%). Sólo el 23% de los titulados tiene empleo docente. Por lo tanto, la titulación no parece aumentar significativamente las posibilidades de trabajar en el sector educación. No obstante, sigue siendo considerada como el aspecto principal para la obtención de empleo, junto con tener los estudios superiores concluidos, poseer experiencia laboral previa y especialización profesional.

f) El conocimiento y la aplicación del nuevo enfoque pedagógico ha sido señalado como el aspecto en el que los encuestados se sienten mejor preparados. Asimismo, la

implementación de una nueva estructura curricular con práctica docente temprana ha tenido un impacto positivo, dado que los encuestados califican este aspecto entre los mejores de su formación.

g) El fortalecimiento de la gestión institucional de los ISP encuentra como obstáculo la poca participación en la gestión institucional que se les permite a los alumnos. Asimismo, el impacto del suministro de material bibliográfico es limitado debido a las restricciones que encuentran los alumnos en los servicios bibliográficos de los ISP. Por otra parte, los resultados de la encuesta también reflejan la falta de capacidad de gestión por parte de los egresados.

Los mismos ISP carecen de mecanismos de participación democrática de los alumnos en su gestión institucional, en ellos prevalecen las estructuras verticales y autoritarias. La forma en que funciona administrativamente el ISP influirá en la manera como los alumnos piensan que debe funcionar una escuela. De este modo, aceptarán someterse a este tipo de estructuras o las fomentarán en caso de alcanzar un puesto directivo. Y, sin embargo, los alumnos aspiran a tener más espacios de participación que fomenten la creatividad en libertad. Algunos impedimentos para que ello se realice parecen residir en las estructuras excesivamente verticales del sistema mismo.

h) La modernización de la formación docente no tendrá un impacto considerable en mejorar la situación laboral de los estudiantes una vez que hayan egresado si no se realizan reformas importantes en otros aspectos estructurales de la educación. El sistema no garantiza que una mejor formación docente tenga como consecuencia mejores oportunidades laborales. Si esto no cambia, lo único que se conseguirá es formar un gran número de desempleados con mejor nivel educativo y profesional.

i) El proceso de inserción laboral como docente no presenta gran dificultad para los encuestados. Sin embargo, el 95% de los que trabajan en el sector educación considera que es necesario que haya asesoría en este aspecto, pues habría encontrado dificultades en los centros educativos a los cuales ha accedido. No parece que en sus ISP hayan sido preparados para manejar adecuadamente este tipo de asuntos, sobre todo los relativos al ambiente laboral y a las relaciones con otros colegas.

A esto se suma el hecho de que parece ser que la mayoría de los centros educativos a los cuales han accedido no cuentan con programas sistemáticos y progresivos de inserción laboral destinados a los maestros que se integran a su personal docente, pues sólo el 16% ha participado en programas formales de capacitación y el 34% no ha recibido ningún tipo de asesoría.

j) Un 88% de los encuestados piensa terminar sus estudios superiores en algún momento, con la intención principal de conseguir ascender profesionalmente o mejorar sus perspectivas de encontrar trabajo. Sin embargo, ello no va unido a una aspiración a mejorar los ingresos económicos. Además, queda en duda si estudios superiores complementarios contribuyan verdaderamente a aumentar las probabilidades de cumplir con los objetivos propuestos.

RECOMENDACIONES

a) En la formación docente recibida por los encuestados algunos aspectos relacionados con el Proyecto de Modernización de la Formación Docente (la organización de la práctica docente y el plan de estudios de formación docente) han sido los mejor calificados. Sin embargo, falta reforzar algunos aspectos para que el proyecto pueda tener mayor impacto:

- El cuerpo docente del ISP debe tener más disponibilidad para asesorías fuera de clase y en la preparación de tesis.
- Se debe facilitar el acceso de los alumnos a los equipos didácticos y al material bibliográfico.
- Se debe fomentar la creación de mecanismos de participación democrática, de modo que los alumnos se sientan parte de la gestión de sus respectivos ISP.

b) Respecto a las exigencias laborales con las que se topan los alumnos, es conveniente hacer algunos ajustes en cuanto a la relevancia que se le da a ciertos aspectos en la formación. Los encuestados que trabajan en el sector educación consideran que, cuando se encuentran con estas exigencias, con frecuencia perciben que su formación no está a la altura para responder a ellas de manera satisfactoria. Se debe reforzar los siguientes aspectos:

- El conocimiento de la Estructura Curricular de Primaria de Menores por parte de los alumnos.
- Las características generales de los alumnos de Primaria de Menores (psicológicas, culturales, sociales).
- La creación y selección de estrategias e instrumentos de evaluación apropiados para los alumnos, congruentes con las metas de enseñanza.

c) Si se quiere alcanzar una formación docente de calidad, se debe aumentar la comunicación e intercambio entre los ISP, para ello son muy útiles las redes educativas y los encuentros con miembros de diversos ISP. Debe también fomentarse el conocimiento de los estándares internacionales en formación docente para tomar conciencia de cuánto falta desarrollar para alcanzar cuotas de calidad aceptable. Sin estas referencias, se corre el riesgo de evaluar la calidad de la formación como satisfactoria y, por lo tanto, descuidar los diversos aspectos en los que se tiene que mejorar.

d) Por otra parte, consideramos que se le debe dar menos peso al manejo de la carpeta pedagógica, pues no resulta de tanta utilidad como se piensa dentro del contexto de la experiencia profesional docente tal como se da en la realidad.

e) Como una ayuda para la inserción laboral de los egresados podría establecerse contactos con las diferentes escuelas particulares de la zona mediante una red de intercambio de información. Para ello se requiere la confección de una base de datos completa de los egresados, que será actualizada periódicamente. También serviría para mantener contacto permanente con los egresados. Muchas de las solicitudes de empleo de las diversas escuelas podrían canalizarse a través del ISP, que podría proponer a diversos alumnos para esos puestos.

El servicio de asesoría debería orientar a los egresados en su búsqueda de trabajo e, incluso, abrirles posibilidades de seguir otros estudios en el caso de que la demanda de docentes sea inferior a la oferta. De implementarse esta red no podría extenderse actualmente a las escuelas públicas, ya que no tienen la autonomía suficiente para decidir qué profesores van a trabajar en ellas, y están supeditadas a las decisiones tomadas por la Unidad de Servicios Educativos (USE) correspondiente.

f) Asimismo debería haber un servicio de asesoría para aquellos egresados que han obtenido un puesto de trabajo docente. Ello, a la vez que beneficia a los egresados, también ayudaría a la formación docente impartida en el ISP, que podría nutrirse de las lecciones aprendidas de la experiencia profesional real de sus egresados. Igualmente, debería estudiarse la posibilidad de implementar servicios de asesoría para los egresados que están fuera del sector educación, con el fin de reorientarlos hacia alternativas laborales diversas a la de docente, pero relacionadas con la formación pedagógica recibida.

g) Asimismo, dado que la demanda de docentes está actualmente saturada, los ISP podrían analizar la posibilidad de ofrecer una mayor diversidad de carreras profesionales con base pedagógica (no exclusivamente la de docente).

h) Consideramos conveniente hacer un seguimiento de los mismos egresados de la especialidad de Primaria en los próximos años y, de este modo, medir los efectos de la modernización de la formación docente a mediano y largo plazo. De igual modo, se debería realizar estudios similares a éste en forma periódica, con los egresados de los años siguientes.