

UNIVERSIDAD NACIONAL “HERMILIO VALDIZÁN” - HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA
ESPECIALIDAD FILOSOFÍA, PSICOLOGÍA Y CIENCIAS SOCIALES



TESIS

SITUACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS DE LA CARRERA PROFESIONAL DE FILOSOFÍA, PSICOLOGÍA Y CIENCIAS SOCIALES - UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN, PROVINCIA DE HUÁNUCO, 2006-2013

TESISTAS:

- ❖ CASTILLO ÁVILA, Eunice
- ❖ FABIÁN VENTURA, Mónica Patricia
- ❖ FERNÁNDEZ CONCHA, Ana Gabriela

ASESOR: DR. LUCAS CABELLO, Adalberto

HUÁNUCO – PERÚ
2016

DEDICATORIA

Dedicamos este trabajo de tesis a Dios y nuestros padres. A Dios porque ha estado con nosotras cada paso que damos, cuidándonos y dándonos fortaleza para continuar, a nuestros padres, quienes a lo largo de nuestras vidas han velado por nuestro bienestar y educación siendo nuestro apoyo en todo momento.

Las integrantes

AGRADECIMIENTO

A Dios, por darnos la sabiduría y fuerza por haber culminado esta etapa académica. A nuestros padres por guiarnos por el camino del estudio.

A nuestros profesores Dr. Ewer Portocarrero Merino, Dr. Adalberto Lucas Cabello, por guiarnos y darnos valiosos consejos a lo largo del proceso de la investigación.

Las integrantes

INDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

INDICE

INTRODUCCIÓN

RESUMEN

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema.....	12
1.2. Formulación del Problema.....	14
1.3 . Objetivos de investigación.....	15
1.3.1. Objetivo general.....	15
1.3.2 Objetivos específicos.....	15
1.4. Justificación e Importancia.....	16
1.5. Limitaciones.....	17

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio.....	18
2.2. Bases teóricas científicas.....	22
2.11. Definición de términos básicos.....	51

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS, VARIABLES E INDICADORES

3.1 . Hipótesis.....	53
3.1.1 Hipótesis general.....	53
3.1.2 Hipótesis específico.....	54
3.2 . Variables.....	54
3.3 . Operacionalización de variables.....	55

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de Investigación.....	57
4.2. Diseño y esquema de la investigación.....	58
4.3. Población y muestra.....	58
4.4. Instrumento de recolección de datos.....	60

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1 . Tratamiento estadístico y análisis de datos.....	63
5.2 . Prueba de Hipótesis.....	83
5.3 . Discusión de resultados.....	89
 CONCLUSIONES.....	 94
SUGERENCIAS.....	95
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	96
REFERENCIAS WEBGRÁFICAS.....	97
ANEXOS.....	98

INTRODUCCIÓN

La Universidad como institución, posee una misión orientada a la enseñanza, la investigación, la generación y la difusión del conocimiento, sea éste de naturaleza científica, técnica, humanística o artística. Asimismo, debe promover la formación integral de profesionales al servicio del bien común (Brígido, 2006).

En otro orden, a dicha institución le corresponde mantener una permanente vinculación con su contexto. Uno de los modos que permiten concretar esa articulación es, por ejemplo, a través de la incorporación de sus graduados a las actividades socio-económicas y culturales, mediante el ejercicio profesional. En tal sentido, es conveniente examinar continuamente el desarrollo de esas relaciones para el logro de una adecuada retroalimentación de las partes involucradas.

El estudio de la situación laboral de los graduados universitarios, por lo expresado, supone un análisis preliminar que, necesariamente, debería considerar algunos aspectos, tales como: características de la formación profesional, particularidades de la demanda, valoración del ejercicio profesional en el contexto social (carreras tradicionales o no), condiciones socio-económicas de la población, requerimientos del rol de los graduados en el marco normativo nacional (CINDA, 2007).

De ahí la gran responsabilidad de los gobiernos y de las sociedades en general de reconocer el enorme potencial que representan sus juventudes y de generar oportunidades para que cada joven, en su momento y según sus calificaciones, pueda asumir una tarea adecuada. Esto necesariamente requiere de

un sistema de educación diferenciada y ojalá gratuita, de alta calidad y que incluya los perfiles de tecnologías avanzadas, y, además, requiere de una estrecha cooperación público-privada para que el diseño del sistema educacional concuerde con las demandas reales de los empleadores y finalmente no produzca graduados frustrados, porque nadie va a utilizar lo que han aprendido (Charlin y Weller, 2006).

La docencia es una práctica social por excelencia, cuyo desarrollo desencadena procesos intelectuales, cognitivos, emocionales, éticos, estructurantes de los sujetos que participan en ella, por esto la práctica docente, ciertamente es una especificación de la praxis social que se realiza entre sujetos, mediados por el conocimiento (Ramos, Ponce, Yañez, 2010). Ante esta condición, surge la necesidad de realizar estudios de egresados con el fin de identificar y reflexionar acerca de “elementos de información” que favorezcan el análisis de estas prácticas, sus posicionamientos y los ejes fundamentales vinculados a ella. Asimismo, estos estudios sobre egresados permiten además de retroalimentar los planes y programas de estudio, incluyendo los perfiles de egreso y reconfigurar el espacio formativo. Docentes exploran abordajes diferentes a las realidades del conocimiento a compartir en las aulas.

Por otra parte, podemos definir al perfil profesional como el conjunto de competencias que identifican la formación de una persona para asumir en condiciones óptimas las responsabilidades propias del desarrollo de funciones y tareas de una determinada profesión (Generalitat Valenciana). Es decir, hablamos de capacidades que construye el egresado y permiten un adecuado desenvolvimiento en los roles propios de su quehacer profesional.

Las habilidades laborales que el trabajador debe aportar ya no son sólo la puntualidad, la responsabilidad y la ^(7)obediencia; se requiere algo más que estar

calificados, es necesario ser competentes; lo cual significa que se es capaz de analizar y comprender las situaciones problemáticas; de proponer y generar soluciones creativas; con desarrollo de habilidades de trabajo en equipo, de colaboración y cooperación; se necesitan trabajadores capaces de actuar, negociar, dialogar, discutir, acordar; y con capacidad para desenvolverse laboralmente dentro de un marco ético. Se demanda un tipo de trabajador preparado para responder a un contexto siempre cambiante, un trabajador que durante el transcurso de su vida productiva va a desarrollar diversas ocupaciones, diversas funciones, a diferencia de lo sucedido con generaciones anteriores (NCEE, 2007).

Asimismo, la presente investigación se lleva a cabo con el objetivo de describir y explicar la influencia de la situación laboral en el desempeño profesional de los egresados de la carrera profesional de Filosofía, Psicología y Ciencias Sociales de la Facultad de Ciencias de la Educación- Universidad Nacional Hermilio Valdizán - Huánuco, período 2006-2013.

Por tal motivo, la investigación se organiza en cinco capítulos. En el primero comprende el planteamiento del problema, la formulación del problema, los objetivos, la hipótesis, las variables, la justificación e importancia y limitaciones del estudio.

El segundo capítulo se compone por el marco teórico, el cual incluye los antecedentes de investigación, las bases teóricas para el sustento del problema y las bases conceptuales.

En el tercer capítulo se expone la metodología de la investigación, la cual está compuesta de las siguientes partes: tipo de estudio, diseño, población y muestra y validez de instrumentos de recolección.

Asimismo, en el cuarto capítulo se presentan los resultados de la investigación, compuestos por los resultados descriptivos y los resultados inferenciales.

Por último, en el quinto capítulo se presenta la discusión de los resultados. Posteriormente se presentan las conclusiones y las recomendaciones. También se incluyen las referencias bibliográficas y los anexos.

RESUMEN

OBJETIVO: Describir y explicar la influencia de la situación laboral en el desempeño profesional de los egresados.

MÉTODOS: Se llevó a cabo un estudio descriptivo explicativo con 18 egresados de la carrera profesional de Filosofía, Psicología y Ciencias Sociales de la Facultad de Ciencias de la Educación- Universidad Nacional Hermilio Valdizán - Huánuco, período 2006-2013. En la recolección de datos se utilizó el cuestionario de situación laboral y una escala de desempeño docente. Para el análisis inferencial de los resultados se utilizó la Prueba Chi cuadrada.

RESULTADOS: En general, el 44,4% de los egresados obtuvieron desempeño alto y manifestaron situación laboral regular. Por otro lado, se encontró que la situación laboral influye significativamente en el desempeño profesional de los egresados ($P \leq 0,030$). Asimismo, el desempeño profesional es influenciado significativamente por condición laboral ($P \leq 0,004$); condición académica (profesional) ($P \leq 0,034$) y condición remunerativa ($P \leq 0,011$).

CONCLUSIONES: Existió influencia significativa de la situación laboral en el desempeño profesional de los egresados de la carrera profesional de Filosofía, Psicología y Ciencias Sociales de la Facultad de Ciencias de la Educación- Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

Palabras clave: situación laboral, desempeño profesional, egresado, docente.

ABSTRACT

OBJECTIVE: Describe and explain the influence of the labor situation in the professional performance of graduates.

METHODS: An explanatory descriptive study with 18 graduates of the career of Philosophy, Psychology and Social Sciences Faculty of the National University Education- Hermilio Valdizán Huánuco period 2006-2013 was conducted. Employment status questionnaire and teacher performance scale was used for data collection. For the inferential analysis of results the Chi square test was used.

RESULTS: Overall, 44.4% of graduates obtained showed high performance and regular labor situation. Furthermore, it was found that the employment situation significantly influences the professional performance of graduates ($P \leq 0,030$). Also, the professional performance is significantly influenced by employment status ($P \leq 0,004$); academic status (professional) ($P \leq 0,034$) and remunerative condition ($P \leq 0,011$).

CONCLUSIONES: There was significant influence of the labor situation in the professional performance of the graduates of the career of Philosophy, Psychology and Social Sciences Faculty of the National University Education- Hermilio Valdizán Huanuco.

Keywords: *employment status, professional performance, graduate, teacher.*

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Nuestro país sin duda atraviesa por una situación difícil en todos los aspectos. Año a año egresan los profesionales de las universidades, sin embargo, no existe condiciones para que ellos puedan desarrollarse profesionalmente. Todos quienes tenemos como una función la transmisión de conocimiento de una generación a otra, estamos obligados a dar nuestro mejor esfuerzo para que las generaciones futuras tengan una mejor posibilidad para poder crecer en mejores condiciones tanto de ellos mismos como de sus respectivas familias.

Modesto Montoya, reconocido físico peruano, en un artículo publicado en el diario el Comercio escribió “(...) ***El problema educativo no se resolverá con edificaciones y computadoras, sino con la valoración de la carrera del magisterio, expresada en remuneraciones dignas y en el respeto por parte de la sociedad***”. Una de las críticas que se le hace en

los últimos años al Magisterio, por ejemplo, es el deficiente desempeño profesional de nuestros docentes. Muchas son las causas por las que los docentes de hoy en día no ponen todo de sí por lograr un buen desempeño. Un ejemplo es el bajo sueldo que reciben, otro es la poca estabilidad que hoy en día el Estado establece al magisterio peruano, asimismo un deterioro de la calidad en cuanto a formación profesional que se imparte en las aulas de las universidades e institutos pedagógicos.

Sobre esta base nuestro propósito es investigar acerca de las condiciones en que se encuentra laborando nuestros egresados y en qué medida ésta tiene influencia en el desempeño de sus funciones.

Consideramos que la manera cómo va a desempeñar sus funciones va a depender mucho de las condiciones y la situación que encuentra en su entorno laboral.

Se entiende por **situación laboral** a todas aquellas situaciones o elementos vinculados de una u otra forma con el trabajo, entendido este último como cualquier actividad física o intelectual que recibe algún tipo de respaldo o remuneración en el marco de una actividad o institución de índole social. **La situación laboral** tiene hoy en día diversas acepciones. Puede referirse, como mencionamos, a una situación integrada por individuos que contribuyen con su esfuerzo a la consecución de un mismo fin institucional, en un entorno con reglas, obligaciones y derechos. Pero también el término puede tener relación con el aspecto legal del trabajo, que incluye aquellas consideraciones, leyes normativas regidas a nivel político para cualquier situación de trabajo.

Se entiende por **Desempeño Profesional**, el trabajo remunerado realizado en empresas e instituciones públicas o privadas en relación con los campos de desarrollo profesional del pedagogo. La Memoria debe dar cuenta de las actividades profesionales de intervención pedagógica, sobre las que se hará un análisis reflexivo y sistemático apoyado en el adecuado sustento teórico y metodológico. El desempeño profesional está asociado a varios factores, siendo uno de ellos el aprendizaje; en las evaluaciones orientadas a medir el logro de aprendizajes de los estudiantes de Educación Básica, encontramos resultados preocupantes, Huánuco se ubica en el penúltimo y último lugar; este problema también puede explicarse a partir del desempeño de los docentes.

Si bien no existe mediciones en el área de Persona, Familia y Relaciones Humanas, pero es importante la relación establecida anteriormente, por estas razones es que buscamos a través de esta investigación encontrar explicación sobre el desempeño de los egresados de la Especialidad de Filosofía y Ciencias Sociales a partir de la situación laboral.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

➤ PROBLEMA GENERAL

¿Cómo influye la situación laboral en el desempeño profesional de los egresados de la Carrera Profesional de Filosofía, Psicología y Ciencias Sociales, Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Nacional Hermilio Valdizán - Huánuco, período 2006-2013?

➤ PROBELMAS ESPECÍFICOS

- a) ¿Qué influencia tiene la Condición Laboral en el desempeño profesional de los egresados de la Carrera¹⁴ Profesional de Filosofía, Psicología y

Ciencias Sociales, Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Nacional Hermilio Valdizán - Huánuco, período 2006-2013?

- b) ¿Qué influencia tiene la Condición Académica en el desempeño profesional de los egresados de la Carrera Profesional de Filosofía, Psicología y Ciencias Sociales, Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Nacional Hermilio Valdizán - Huánuco, período 2006-2013?
- c) ¿Qué influencia tiene la Condición Remunerativa en el desempeño profesional de los egresados de la Carrera Profesional de Filosofía, Psicología y Ciencias Sociales, Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Nacional Hermilio Valdizán - Huánuco, período 2006-2013?

1.3. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN.

➤ OBJETIVO GENERAL

Describir y explicar la influencia de la situación laboral en el desempeño profesional de los egresados de la carrera profesional de Filosofía, Psicología y Ciencias Sociales de la Facultad de Ciencias de la Educación- Universidad Nacional Hermilio Valdizán - Huánuco, período 2006-2013.

➤ OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Determinar la influencia de la Condición Laboral en el desempeño profesional de los egresados de la Carrera Profesional de Filosofía, Psicología y Ciencias Sociales, Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Nacional Hermilio Valdizán - Huánuco, período 2006-2013.

b) Explicar la influencia de la Condición Académica en el desempeño profesional de los egresados de la Carrera Profesional de Filosofía, Psicología y Ciencias Sociales, Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Nacional Hermilio Valdizán - Huánuco, período 2006-2013.

c) Medir la influencia de la Condición Remunerativa en el desempeño profesional de los egresados de la Carrera Profesional de Filosofía, Psicología y Ciencias Sociales, Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Nacional Hermilio Valdizán - Huánuco, período 2006-2013.

1.4. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA.

a. Justificación de la investigación.

La presente investigación se justifica en la necesidad de conocer las condiciones laborales en las que se encuentran los egresados de nuestra carrera profesional de los años 2006-2013 y de qué manera estas condiciones pueden influir en su desempeño profesional. A partir del cual nos permitirá hacer generalizaciones de las variables de estudio, además describirá y explicará el comportamiento de nuestros variables en un grupo social, permitiendo así una mejor comprensión del hecho que serán un soporte teórico a nivel de la región y el país, para ello se tomará como muestra a los egresados que laboran en su área en la cual fueron formados, entonces nuestra investigación ayudara conocer la realidad de los egresados de nuestra carrera profesional **Filosofía, Psicología y Ciencias**

Sociales.

b. Importancia de la investigación.

La investigación es importante porque va a permitir poder observar si las condiciones laborales de nuestros egresados tienen influencia o no en el desempeño profesional de estos. Así mismo aportar para la Acreditación de nuestra Carrera Profesional: filosofía, Psicología y Ciencias Sociales completando con uno de los estándares, que se viene trabajando en el proceso de autoevaluación.

1.5. LIMITACIONES.

- ❖ El factor económico es una limitación ya que no contamos con ningún apoyo financiero, sin embargo se va a hacer todo lo posible para superar dificultades.
- ❖ La proporción de tiempo de algunos docentes de las instituciones educativas para la aplicación de nuestros instrumentos.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES.

A. A nivel Internacional

- En Colombia, Restrepo y López (2013) desarrollo un estudio con el objetivo de analizar la subjetivación laboral sobre la calidad de vida laboral que los profesores universitarios construyen en torno a las políticas implementadas por las universidades en un contexto de reorganización flexible del trabajo. La metodología empleada contempla herramientas cuantitativas y técnicas cualitativas. Los resultados muestran que para la mayoría de los docentes hay un sesgo positivo frente a las condiciones de trabajo, el clima social, la satisfacción y la evolución laborales. Con respecto a los valores organizacionales, mostraron un sesgo positivo (18) calidad del servicio, bien común,

productividad, ética del servicio público y eficiencia, mientras que los que mostraron las medias más bajas y con un sesgo negativo fueron espíritu de negocio privado y rentabilidad económica.

- En Chile, Ortiz (2011) comparó la situación laboral de los jóvenes de 18 a 24 años egresados de la educación media técnico-profesional y humanista-científica de ambos sexos en relación a su situación ocupacional, a la formalidad contractual y a los ingresos de aquellos que se encuentran ocupados. Además, se comparó la situación laboral de estos jóvenes antes y después de la reforma de la educación media en 1998. En general, los egresados de la formación técnico profesional presentan leves ventajas laborales respecto de sus pares egresados de la formación humanista-científica. Pero más importantes son las diferencias de género: las mejores condiciones laborales las tienen los egresados hombres TP, luego los hombres HC, las mujeres TP y finalmente las mujeres HC. Este estudio muestra evidencia de que la reforma de la educación media técnico-profesional no significó un deterioro en el destino laboral de sus egresados, pese a haberse reducido el tiempo de duración de la formación en dos años.

- Fernández Arenas Adalberto y Gairín Sallán Joaquín, ***Necesidades de Formación para un buen Desempeño Profesional, Bellaterra, Barcelona-2006***, concluye que:

La mayoría de los directores escolares no involucran a los docentes en la tarea de la planeación del trabajo escolar y casi la mitad dificultad para realizarla.

Con respecto a la asesoría a los profesores para realizar la programación del trabajo en el aula, los directores la reconocen como importante en un

86.9%, sin embargo, un 55.6% acepta realizarla algunas veces, pero el 37.1% señala que es de su incumbencia siempre o frecuentemente y el 49.7% reconoce tener algún grado de dificultad para realizarla.

B. A nivel nacional

- Montalvo Fritas Willner. *El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de Educación secundaria de la UGEL 15 de HUAROCHIRÍ-2008*, concluye que:

1. Los resultados de la investigación demuestran que existe una relación entre el clima organizacional y el nivel de desempeño docente, que es percibido por el personal docente y los estudiantes, tal como se evidencia en los cuadros números 05 y 15 y gráficos 01 y 11; donde el 51% de los sujetos encuestados percibe el Clima Organizacional en un nivel alto, así como el 64% de los entrevistados percibe el desempeño docente en el nivel alto respectivamente.
2. Al efectuar la correlación entre el estilo gerencial de los directores y el uso adecuado de las estrategias metodológicas, se demuestra que existe una correlación moderada, tal como se observa en el cuadro número 23, donde se evidencia que esta relación se expresa en un 64%. Lo que significa que aquellos encuestados que perciben el estilo gerencial de los directores en un nivel alto, también perciben las estrategias metodológicas, en un nivel alto.

C. A nivel local

- Aguilar Pari Mario Salomón, ***Situación Laboral y Calidad de Enseñanza de los Docentes de la UNHEVAL- 2004***, cuyas conclusiones son:

1. Cuando se aborda el estudio de la calidad de la enseñanza, no se puede prescindir de los aspectos laborales de los docentes, de todos los niveles de la educación. Esto incluye, el empleo, los ingresos, las políticas de incentivos, un clima laboral adecuado, etc. Otras cuestiones que afectan a la calidad son, por este orden, los recursos materiales, el espacio físico, la formación inicial y continua, la salud personal, las condiciones medioambientales y la motivación del alumnado. De ello, son conscientes los docentes, a pesar de carecer de condiciones óptimas para el ejercicio de la enseñanza, existe la predisposición de parte de ellos, por contribuir a la solución del problema.

2. La situación laboral de los docentes de la UNHEVAL, no es el ideal, en relación a profesionales de otros ámbitos de trabajo, como los trabajadores que laboran en entidades como la SUNAT, PETROPERU, etc. El 60.74% Y EL 24.07% respectivamente tienen la Dedicación Exclusiva y Tiempo Completo, es decir, como único ingreso su trabajo docente. Sus sueldos fluctúan entre los 1790 nuevos soles (Principal D.E.) y 818 nuevos soles (Jefe de Práctica a T.P.). Vive un clima laboral sumamente tenso que no permite el desarrollo normal de sus actividades académicas, perjudicando con ello.

3. Los docentes de la UNHEVAL, consideran importante la capacitación, pero no reciben el apoyo requerido de las autoridades universitarias. Pese

a los esfuerzos desplegados por ellos, no es suficiente. La organización sindical que los agrupa, por su indiferencia, falta de representación y pérdida de credibilidad de parte de sus dirigentes, de igual modo, se muestran incapaces de resolver los problemas laborales que más afectan a los docentes.

4. La investigación ha demostrado que la situación laboral de los docentes de la UNHEVAL, influye sobremanera en la calidad de enseñanza, impidiendo con ello, la formación de buenos profesionales, que sean capaces de competir con éxito en el complejo mundo del mercado laboral. Por ello, la UNHEVAL, no goza de prestigio académico al que aspira en el ámbito nacional y los esfuerzos que hace son pocos. Los resultados que nos permiten medir la calidad académica de los profesionales que egresan de la UNHEVAL, no son positivos. Los promedios de notas, los graduados y titulados, también influyen en el problema. Todo ello, como consecuencia de la ausencia de un Plan de Desarrollo Académico serio y con visión de futuro.

2.2. BASES TEÓRICAS.

2.2.1. ASPECTOS BÁSICOS DE LA EDUCACIÓN.

2.2.1.1. Educación

NASSIF.

La educación es un proceso permanente que busca el desarrollo de todas las virtudes del ser y la sociedad. La educación siempre está relacionada con un proyecto de hombre y sociedad activamente en proceso de construcción social. Esto implica que la educación tiene que responder al

conjunto de situaciones nacionales, vivencias de los educandos y las perspectivas en el próximo milenio, porque la educación como fuerza creadora tiene que desafiar que los estudiantes sean los propios constructores de su aprendizaje, que reflexionen desde la práctica social para recuperar el saber popular, manantial para la reflexión y el debate pedagógico en el curso de una práctica social realmente transformadora.

2.2.1.2. Historia de la Educación

La educación está tan difundida que no falta en ninguna sociedad ni en ningún momento de la historia. En toda sociedad por primitiva que sea, encontramos que el hombre se educa.

Los pueblos primitivos carecían de maestros, de escuelas y de doctrinas pedagógicas, sin embargo, educaban al hombre, envolviéndolo y presionándolo con la total de las acciones y reacciones de su rudimentaria vida social. En ellos, aunque nadie tuviera idea del esfuerzo educativo que, espontáneamente, la sociedad realizaba en cada momento, la educación existía como hecho. En cualquiera de las sociedades civilizadas contemporáneas encontramos educadores, instituciones educativas y teorías pedagógicas; es decir, hallamos una acción planeada, consciente, sistemática. La importancia fundamental que la historia de la educación tiene para cualquier educador es que permite el conocimiento del pasado educativo de la humanidad.

El hecho educativo no lo presenta la historia como un hecho aislado, se estudia vinculándolo con las diversas orientaciones filosóficas, religiosas, sociales y políticas que sobre él han influido. Al verlo así, como un conjunto

de circunstancias que lo han engendrado, permite apreciar en qué medida la educación ha sido un factor en la historia y en qué medida una cultura es fuerza determinante de una educación.

2.2.1.3. La Educación en el hombre primitivo.

El tipo de educación que recibió el hombre primitivo fue la educación espontánea o educación imitativa. El joven llegaba a adulto intentando repetir en su propia vida lo que veía a su alrededor. Lentamente se iba incorporando a los trabajos de su clan o tribu: se iniciaba en la caza y en la pesca; aprendía a cuidar el ganado; practicaba las labores de la tierra y participaba en las ceremonias de su comunidad.

La característica fundamental de la educación del hombre primitivo es que era una educación doméstica, es decir, no traspasaba los límites de la casa y la familia. Junto al padre o la madre iba adquiriendo los usos, las costumbres, las ideas religiosas, los ritos y la mentalidad propia de la sociedad a la que pertenecía. Era una educación inconsciente en el sentido de que, tanto al niño como al joven, les pasaba inadvertido el propio proceso educativo, es decir, ni ellos, ni los adultos, reflexionaban sobre el acto mismo del aprendizaje.

Otro rasgo de esta educación es la de permanecer estática, ante la ausencia de contenidos nuevos y de la falta de reflexión sobre el proceso de aprendizaje, la educación se limitaba únicamente a transmitir conocimientos.

Por último, hay que decir que esta educación muchas veces se basaba en la magia: su pensamiento estaba

parte de sus usos y costumbres daban lugar a fuerzas ocultas de carácter mágico.

2.2.2. TIPOS DE EDUCACIÓN

2.2.2.1. Educación Formal

Aprendizaje ofrecido normalmente por un centro de educación o formación, con carácter estructurado (según objetivos didácticos, duración o soporte) y que concluye con una certificación. El aprendizaje formal es intencional desde la perspectiva del alumno.

2.2.2.2. Educación Informal

Aprendizaje que se obtiene en las actividades de la vida cotidiana relacionadas con el trabajo, la familia o el ocio. No está estructurado (en objetivos didácticos, duración ni soporte) y normalmente no conduce a una certificación. El aprendizaje informal puede ser intencional pero, en la mayoría de los casos, no lo es (es fortuito o aleatorio).

2.2.2.3. Educación No Formal

Aprendizaje que no es ofrecido por un centro de educación o formación y normalmente no conduce a una certificación. No obstante, tiene carácter estructurado (en objetivos didácticos, duración o soporte). El aprendizaje no formal es intencional desde la perspectiva del alumno.

Cada uno de estos tres tipos de educación juega un papel específico y complementario a los otros dos y los tres son necesarios para lograr los resultados deseados.

2.3. TEORÍAS DE LA EDUCACIÓN.

PEDAGOGÍA

Disciplina que estudia la educación como proceso organizado y dirigido conscientemente. Disciplina que conceptualiza, experimenta y aplica teorías en torno al acto educativo, aplica la experiencia más avanzada en la esfera de la educación.

2.3.1. Modelo Pedagógico

Es la representación ideal del mundo real de lo educativo, para explicar teóricamente su hacer, es decir, comprender lo existente. El modelo pedagógico se constituye a partir del ideal de hombre y de mujer que la sociedad concibe según sus necesidades y para ello planifica un tipo de educación a ser trabajada en las instituciones educativas.

2.3.2. Modelo Pedagógico Tradicional

Enfatiza la "formación del carácter" de los estudiantes para moldear a través de la voluntad, la virtud y el rigor de la disciplina, el ideal humanista y ético, que recoge la tradición metafísico-religiosa medieval. En este modelo, el método y el contenido en cierta forma se confunden en la imitación y emulación del buen ejemplo, (del ²⁶ideal propuesto como patrón y cuya

enmarcación más próxima se manifiesta en el maestro. Se preconiza el cultivo de las facultades del alma.

2.3.3. Modelo Pedagógico Conductista

Con él se busca adquirir conocimientos, códigos impersonales, destrezas y competencias bajo la forma de conductas observables, es equivalente al desarrollo intelectual de los niños. Se trata de una transmisión parcelada de saberes técnicos mediante un adiestramiento experimental que utiliza la Tecnología Educativa.

2.3.4. Modelo Pedagógico Desarrollista

La meta educativa es que cada individuo acceda, progresiva y secuencialmente, a la etapa superior de desarrollo intelectual, de acuerdo con las necesidades y condiciones de cada uno. El maestro debe crear un ambiente estimulante de experiencias que faciliten en el niño su acceso a las estructuras cognoscitivas de la etapa inmediatamente superior.

2.3.5. Modelo Pedagógico Socialista

Propone el desarrollo máximo y multifacético de las capacidades e intereses del individuo. Tal desarrollo está determinado por la sociedad, por la colectividad en la cual el trabajo productivo y la educación están íntimamente unidos para garantizar no sólo el desarrollo del espíritu colectivo sino el conocimiento pedagógico polifacético y politécnico y el fundamento de la práctica para la formación científica de las nuevas generaciones.

2.3.6. Movimiento de Escuela Nueva

Su orientación es preparar al niño para el triunfo del espíritu sobre la materia, respetar y desarrollar la personalidad del niño, formar el carácter y desarrollar los atractivos intelectuales, artísticos y sociales propios del niño, en particular mediante el trabajo manual, y la organización de una disciplina personal libremente aceptada y el desarrollo del espíritu de cooperación, la coeducación y la preparación del futuro ciudadano, de un hombre consciente de la dignidad de todo ser humano.

2.3.7. Pedagogías Cognitivistas

El núcleo del hacer pedagógico está puesto en los procesos de pensamiento más que en los contenidos, para buscar la motivación hacia el aprendizaje. Se hace hincapié en el desarrollo de los procesos de pensamiento para modelar actitudes en pro de la construcción del conocimiento, no obstante, el maestro es quién decide cual es el contenido, los métodos y las estrategias a seguir, descuidando en parte los intereses y aptitudes de los estudiantes.

2.4. ASPECTO LABORAL.

Situación Laboral

El componente laboral está presente en todas las instancias productivas y comerciales, en las cuales el desarrollo del trabajo actúa como el eje motriz de la producción de bienes y servicios. La armonía del sistema apunta a una relación mutuamente beneficiosa, empleador-trabajador, que en la perspectiva del tiempo consolida el crecimiento de ambas partes, y en términos globales significa un aporte al crecimiento económico del país. Los trabajadores son los consumidores de bienes y servicios, y en una economía de mercado, la generación del empleo está principalmente focalizada en la

empresa privada, la cual puede conseguir recursos de inversión, que eventualmente destinará a la producción de bienes y servicios, de acuerdo con las necesidades que se detecten en el sector consumidor, posibilitando así la creación de nuevas fuentes de empleo y alimentando un círculo virtuoso.

2.5. SITUACIÓN LABORAL DOCENTE.

2.5.1 Remuneraciones dignas

Un modo de expresar la valoración del docente -refiere es pagándole un sueldo digno. La retribución pecuniaria por un trabajo realizado es un derecho correspondiente. ¿Sobre la base de qué indicadores o criterios se define a un monto percibido como digno? ¿A valor de mercado? ¿De acuerdo a la capacidad económica, naturaleza o giro de una organización? ¿En virtud de la evaluación del desempeño? ¡Es este un campo espinoso! El término 'digno' termina por ser subjetivamente interpretado: cada perceptor atribuye ese calificativo en orden a una serie de variables personales, familiares y sociales, las mismas que no duplican ni en serie ni uniformemente en cada agente receptor. De ello se sigue que si el Estado - puesto el caso- determinara un monto y lo rebotará a través de los medios de comunicación como un gran logro político, de seguro que a no pocos beneficiarios les parecería no 'digno' con arreglo a sus necesidades y expectativas; y, por el contrario, algunos centros educativos quedarían complacidos porque sus amplias espaldas económicas les permiten remunerar por encima de la cantidad oficialmente anunciada.

La 'práctica' en el sector público señala que los docentes son contratados por dictar un máximo de 24 horas académicas semanales. Es esta una praxis reglamentada, no obstante su debilidad radica en el límite de las horas que, contrastadas con el régimen laboral civil, equivale a un medio tiempo e impone proporcionalmente, el monto a remunerar. Su incremento se generaría moviendo el valor o tasa de la hora/semanal/mensual. No parece que sea esa la intención del ente rector, primero porque dicha 'práctica' se ha perennizado precisamente por carecer de los recursos económicos para extenderla -¡espero que sea esta la razón y no pedagógica!-; y, segundo, un alza importante en la tasa de cada hora pondría en condiciones desventajosas a los centros privados: sus profesores ganarían menos -por hora- permaneciendo más tiempo en su centro educativo.

2.5.2. Realidad en el sector privado

A partir de la promulgación del Decreto Legislativo N°882 (8-11-1996) se introdujeron modificaciones sustanciales en las escuelas particulares, entre las cuales figura su conversión en sujetos pasibles de impuesto a la renta. Existen escuelas que merced a su naturaleza jurídica están exoneradas del mismo, no obstante, ninguna escapa al embate de la fiscalización procedente no de una sino de varias entidades públicas. Por cierto, no recuso el deber de tributar, simplemente señalo que para que los colegios privados tengan que cumplir con ese mandato, han sufrido una suerte de desarraigo, puntualmente no pertenecen a ningún régimen que calce con su

identidad, por tanto, al estar en “tierra de nadie” todos ejercen presión sobre ellos.

En las escuelas privadas los docentes están insertos en un distinto régimen laboral. Su permanencia en el centro educativo bordea como promedio 40 horas semanales dedicadas en parte al dictado de clases y a tareas o funciones que bien podríamos calificarlas como institucionales. Como podrá advertirse, el criterio hora/semanal/mensual no es posible aplicárselos en todos sus términos; no obstante, este hecho sumado a la permanencia debería ser razón suficiente para que sus remuneraciones sean más atractivas que las que perciben los docentes del sector público.

Al parecer, tal percepción no se condice en todos los casos con la realidad.

En este sentido, vale la pena considerar algunas cuestiones sensibles:

a) El valor de la pensión escolar no es único, cada colegio lo determina con arreglo a un conjunto de variables y factores.

b) El número de pensiones, incluyendo la matrícula, fluctúa entre 10 y 12 mensualidades anuales, mientras que el número de remuneraciones docentes se estaciona forzosamente en 15 (dos gratificaciones, la compensación por tiempo de servicios más el porcentaje correspondiente al seguro social).

c) Un porcentaje del presupuesto de reserva para financiar el sistema de becas o ayudas económicas cuyo objeto es facilitar para que los hijos de aquellos padres que por situaciones económicas críticas -coyunturales o permanentes- no vean truncados sus estudios escolares.

d) La desprotección legal que hace cada vez más farragoso a los colegios solicitar la retribución del servicio educativo brindado puntual y oportunamente por los padres de familia. El atraso habitual en el pago de

las pensiones afecta la liquidez y subvierte la cadena de pagos de las obligaciones contraídas por la escuela con terceros -entre ellos sus docentes-. En el extremo, para honrarlas se ve en la tesitura de solicitar crédito a una institución financiera con lo cual, se encarece el servicio y el presupuesto se perturba a expensas de eliminar partidas que sustentan proyectos o gastos.

2.5.3. El respeto de la sociedad

Suena a antojadizo reclamar respeto a una sociedad que gracias a sus renunciaciones y carencias ha impuesto cargas pesadas sobre los hombros del profesor, también sobre los de la escuela. Una sociedad donde se cuestiona la verdad, donde no hay normas objetivas, donde todo está permitido, donde la legalidad suplanta a la moralidad y donde se piensa que toda autoridad atenta contra la libertad ,en la práctica no respeta al docente, más bien, lo mira con cierta indiferencia en su cotidiano y esforzado intento de ir contracorriente.

Con otras actividades la sociedad, por lo general, responde acatando su propio fuero profesional. Cuando se acude a un médico, a un abogado o a un contador, se le espera hasta que emitan su diagnóstico, el informe o el balance respectivamente, sin intervenir directamente en el proceso. Con el documento en mano, se formulan preguntas, inquietudes o las inconformidades. En caso que no satisfagan las expectativas -mediado el pago de los honorarios pactados- se busca una tercera opinión. En buen romance, a todo este itinerario se denomina 'respeto' porque se acata la

autoridad de los profesionales. Lo cual, lamentablemente, no ocurre con los profesionales de la educación.

Si se confiara más en el arte, los conocimientos, la recta intención y la experiencia de los docentes, habríamos ganado mucho en respeto y consideración. Los errores y falencias no se pueden ocultar, pero en comparación a las buenas obras son siempre menos. Si tan solo la mirada de la sociedad al maestro fuera objetiva se evitaría juzgar con ligereza y hacer generalizaciones a partir de hechos particulares. Una golondrina no hace el verano, tampoco algunas conforman una bandada... muchas golondrinas vuelan con eficacia porque conocen cómo alcanzar la cima. Pero si desde abajo las balas zumban por efecto de los cazadores, entonces se dispersan, algunas caen heridas y pocas llegan a la meta. Lo cierto es que cada vez habrá menos que quieran alzar vuelo y las que lo hagan lo harán con miedo o de noche. ¿Eso queremos con los maestros?

2.6. DESEMPEÑO PROFESIONAL DE DOCENTES DEL SIGLO XXI

2.6.1. El contexto del cambio para la mejora del Desempeño

Profesional.

Ante sociedades con cambios tan dinámicos como los que se viven actualmente y ante los retos que el contexto mundial plantea, las prácticas educativas no pueden permanecer estáticas, sin responder a las nuevas demandas sociales. El cambio es el signo de estos tiempos y ha llevado a las sociedades a adquirir características y rasgos inéditos; la mayoría de las transformaciones que definen a la sociedad de hoy se vienen gestando desde la segunda mitad del siglo pasado, quizá antes, pero es ahora que su impacto conduce a cuestionarse dónde y qué se debe transformar en la

educación, para responder a las demandas generadas. Destacar cuáles son los cambios que más afectan a las sociedades no es tarea sencilla, aún entre los estudiosos del tema no hay acuerdo, en el presente documento se sigue la propuesta de Shackman, Ya-Lin Liu & Wang (2004), los cuales destacan los efectos provocados por la globalización, las transformaciones de origen político, los cambios demográficos, las transformaciones económicas, las referidas a pobreza e inequidad y los cambios sociales. Es evidente que los mismos se traslapan, y unos pueden quedar contenidos dentro de otra clasificación, pero los autores los distinguen por su impacto en las formas de vida en las diferentes sociedades. Ineludible, por otra parte, es tratar los efectos de transformaciones en áreas como la tecnología, la ciencia, el campo laboral, etc. Aparte de los cambios que se pueden llamar sistémicos, las prácticas educativas se ven afectadas por otro tipo de transformaciones que, sin afectar a la sociedad en su conjunto, impactan o deberían de impactar en la manera de actuar de los profesionales de la educación, por ejemplo lo experimentado en los sistemas educativos: reformas educativas, innovaciones en las prácticas, evolución en las concepciones científicas, etc. En el documento se abordarán estos cambios en orden de amplitud de su impacto, lo cual no implica que los cambios de menor impacto sean de menor importancia.

2.6.2. El Impacto de la Globalización.

Aunque muy unida al desarrollo económico la globalización es un fenómeno muy amplio, se caracteriza por el acelerado incremento en los intercambios de tipo económico, social, tecnológico y cultural a través de las fronteras de los diversos países del mundo (Guillén, 2001). No es, siguiendo al mismo

autor, un fenómeno uniforme e irreversible, ni una tendencia inexorable, más que eso, la globalización es un rompecabezas incompleto, discontinuo, contingente y en muchas maneras contradictorio. La globalización impacta de manera diferente en distintos ámbitos de la vida social, aún en la economía que tanto ha sido transformada hay, por un lado, tendencias muy globalizadas por ejemplo el movimiento de recursos financieros por todo el mundo en tiempo real, gracias al desarrollo tecnológico, buscando dónde invertir. Hay otros rasgos que no se generalizan, por ejemplo las formas de organización de la producción de ciertos bienes económicos. En el campo de la tecnología el uso del teléfono celular ha impactado a todos los países; pero definitivamente otros fenómenos no se globalizan, o lo hacen de manera o a ritmos diferentes; Guillén destaca el caso de las tecnologías de punta en el campo de la investigación genética, que no se globaliza, o el caso de las enfermedades, señalando como ejemplo el impacto del SIDA bastante globalizado, pero con un efecto devastador en el continente africano. Aunque los efectos de la globalización son más visibles en las tendencias económicas, lo cierto es que ésta impacta en las culturas locales, en la misma identidad y en las formas de relacionarse con los demás de manera tal que las tradiciones y costumbres de la cultura original tienen un menor efecto en las vidas de las personas, por lo que deben tener más habilidades y recursos para reflexionar sobre su futuro y decidir al respecto (Shackman, Ya-Lin Liu & Wang, 2004), ahora se tienen más opciones para construir una identidad, no sólo se trata aceptar lo que la cultura de origen ofrece. Otro impacto de la globalización es en los aspectos políticos, en especial respecto a las características y obligaciones de los Estados Nación, los cuales se vuelven más importantes que en el pasado. El Estado Nación

tiene el papel fundamental de establecer las normas, el Estado de Derecho, dentro de las cuales las corporaciones funcionan, sin un Estado inteligente y sensible, las corporaciones van a poner sus intereses por encima de la ciudadanía. Las nuevas formas de comunicación y organización demandan nuevas formas políticas y sociales.

La globalización conduce a nuevas formas de vivir en sociedad, de hacer política, nuevas formas de producción y de mercado, nuevas formas de comunicación y de relacionarse. Todo lo anterior exige formar un ciudadano para un mundo inédito, un mundo en el que se acabaron las certezas, y en el que quedar excluido es muy fácil, sobre todo en los países del área de Latinoamérica. Lo anterior obliga, a quienes trabajan en la formación de profesionales de la educación, a comprender estos cambios y sus implicaciones, los cuales exigen no sólo abrir las fronteras y la economía, exigen principalmente abrir las mentes y transformar las prácticas que dichos profesionales desempeñan.

2.7. MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO.

El Marco de Buen Desempeño Docente se basa en una visión de docencia para el país. En ese sentido, se ha construido una estructura que posibilite expresarla evitando reducir el concepto de Marco a una de lista de cotejo.

A continuación presentamos esta visión de docencia y los elementos que componen el Marco. La estructura de éste se organiza en un orden jerárquico de tres categorías: cuatro (4) dominios que comprenden nueve (9) competencias que a su vez contienen cuarenta (40) desempeños. Estas competencias y desempeños se describen ampliamente en los apartados 2.3 y 2.4.

El Marco de Buen Desempeño Docente, de ahora en adelante el Marco, define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente.

2.7.2. Propósitos específicos del marco de buen desempeño docente.

- a) Establecer un lenguaje común entre los que ejercen la profesión docente y los ciudadanos para referirse a los distintos procesos de la enseñanza.
- b) Promover que los docentes reflexionen sobre su práctica, se apropien de los desempeños que caracterizan la profesión y construyan, en comunidades de práctica, una visión compartida de la enseñanza.
- c) Promover la revaloración social y profesional de los docentes, para fortalecer su imagen como profesionales competentes que aprenden, se desarrollan y se perfeccionan en la práctica de la enseñanza.
- d) Guiar y dar coherencia al diseño e implementación de políticas de formación, evaluación, reconocimiento profesional y mejora de las condiciones de trabajo docente.

2.7.3. Los cuatro dominios de marco.

Se entiende por dominio un ámbito o campo del ejercicio docente que agrupa un conjunto de desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes. En todos los dominios subyace el carácter ético de la enseñanza, centrada en la prestación de un servicio público y en el desarrollo integral de los estudiantes.

En este contexto, se han identificado cuatro (4) dominios o campos concurrentes: el primero se relaciona con la preparación para la enseñanza, el segundo describe el desarrollo de la enseñanza en el aula y la escuela, el tercero se refiere a la articulación de la gestión escolar con las familias y la comunidad, y el cuarto comprende la configuración de la identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad (gráfico 4).

✓ **Dominio I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes**

Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales —materiales e inmateriales— y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje.

✓ **Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes**

Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones.

Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el ³⁸ manejo de los contenidos, la motivación

permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar.

✓ **Dominio III: Participación en la gestión de la escuela articulada la comunidad**

Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes.

✓ **Dominio IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente**

Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional.

Se entiende por competencia un conjunto de características que se atribuyen al sujeto que actúa en un ámbito determinado. Fernández (s/f) reúne un grupo de conceptos de competencia y, tras examinarlos, encuentra elementos comunes:

De todas ellas se pueden deducir los elementos esenciales: (1) Son características o atributos personales: conocimientos, habilidades, aptitudes, rasgos de carácter, conceptos de uno mismo. (2) Están causalmente relacionadas con ejecuciones que producen resultados exitosos. Se manifiestan en la acción. (3) Son características subyacentes a la persona que funcionan como un sistema interactivo y globalizador, como un todo inseparable que es superior y diferente a la suma de atributos individuales. (4) Logran resultados en diferentes contextos.

En esta línea de reflexión, identificamos un conjunto de elementos que este concepto articula: recursos, capacidad de movilizarlos, finalidad, contexto, eficacia e idoneidad (gráfico 5).

Dominio I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Competencia 1

Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.

Competencia 2

Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.

Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Competencia 3

Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.

Competencia 4

Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.

Competencia 5

Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.

Dominio III: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Competencia 6

Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así éste pueda generar aprendizajes de calidad.

Competencia 7

Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.

Dominio IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Competencia 8

Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.

Competencia 9

Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.

2.8. DESARROLLO PROFESIONAL PARA LA MEJORA DEL DESEMPEÑO DOCENTE

En los albores del siglo XXI, el mundo entero se halla frente a la llamada “sociedad del conocimiento”, caracterizada por la aparición de una serie de indicadores que llevan a la complejidad, a la contradicción y a la incertidumbre, como son:

- A. Las nuevas tecnologías**, que se desenvuelven, integran e impactan en todos los ámbitos de la vida, transformando los supuestos, las concepciones, las creencias, invadiendo la privacidad y transformando las prácticas profesionales y las relaciones sociales.

B. Las nuevas relaciones que se establecen con la información y el

saber, pues aunque se tiene acceso a grandes cantidades de información y el saber se presenta de forma masiva y por diversos medios, éste posee poca duración y validez, en tanto rápidamente es rebasado por nuevos conceptos, nuevas informaciones y nuevo saber en general.

C. El cambio social acelerado, pues hay una transformación acelerada

de la sociedad, que toca y trastoca conceptos, valores y convicciones largamente acariciados que han dado identidad al ser humano y su cultura, alterando formas de organización como la democracia y el nacionalismo, hasta las relaciones humanas, y demás temas que durante siglos permanecieron intactos e invariables en las conciencias de las diversas generaciones. Estas características de la sociedad del conocimiento, la convierten también en la sociedad de las contradicciones, donde cohabitan democracia y totalitarismo, lo global y lo local, individualismo y cultura de masas, racionalismo y fanatismo y tecnología y humanismo, (Benavente, 2006). En este contexto, se exige que los educadores sean capaces de responder al mundo de la contradicción y de la incertidumbre a través del compromiso social, expresado en una ciudadanía responsable, en la autoformación y en una habilitación acorde, para favorecer la formación de nuevas generaciones capaces de adaptarse al cambio acelerado y a la sociedad de la información. El profesor de hoy debe poseer un perfil complejo que abarque lo conceptual, lo procedimental y la voluntad. A ese respecto,

Benavente (2006) define ~~(para los)~~ profesores un doble registro:

c.1. De ciudadanía: persona creíble, mediador intercultural, animador de una comunidad, garante de la ley, organizador de la vida democrática e intelectual.

c.2. De ciudadanía De construcción de competencias: organizador de una pedagogía constructivista, garante del sentido de los saberes, creador de situaciones de aprendizaje, gestor de la heterogeneidad, regulador de procesos y precursor de la formación, de la práctica reflexiva e implicación crítica.

A partir de ese doble registro se delinea el perfil que demanda la sociedad del conocimiento de un profesor, el cual debe ser un sujeto formado en una serie de competencias que le permitan básicamente flexibilizar su quehacer para adaptarlo a las necesidades del entorno y de los otros.

c.3. La vertiente personal de características que un profesional determinado posee, y que le permiten vivir y actuar en un contexto determinado. La competencia tiene como punto de partida las capacidades individuales, y para dimensionarla resulta fundamental ubicarla en diversos planos interrelacionados:

- ✓ **El campo específico**, integrado por el conocimiento de los campos disciplinarios propios de la profesión, así como por las habilidades y destrezas inherentes al ejercicio profesional, que comprende actitudes, posiciones, expectativas e intereses.

- ✓ **El ámbito social-contextual**, referido al conocimiento y comprensión del contexto, a su ubicación espacio-temporal y a la relación e interacción social que le harán ser capaz de responder a ese contexto en tanto lo comprende y puede relacionarse exitosamente en él. La competencia entendida como *la síntesis de conocimientos, habilidades, aptitudes, actitudes y comportamientos articulados que se ponen en operación para resolver problemas complejos en la práctica profesional, con lo que el individuo expresa su saber ser y estar en un tiempo y en un espacio determinados*, expresa un saber ser y estar que permite responder satisfactoriamente a las demandas y retos que se presentan, a pesar de la dinámica, de las contradicciones y la complejidad. Por ello, en un contexto de este tipo, no sólo se requiere que los profesionales sepan hacer, se requiere más bien que sepan actuar y que quieran hacerlo, siendo capaces de movilizar saberes, considerando la realidad y las necesidades específicas, ubicados en tiempo y espacio. Competencias de este tipo no son sencillas, sino complejas. Zabalza (2003) recoge de Aubrun y Orifiamma (1990, p.71-72), una clasificación de competencias, a las que enmarcan como de tercer nivel, por su grado de complejidad.

- ✓ **A Competencias referidas a comportamientos profesionales y sociales**, donde se registra la serie de actuaciones cotidianas centradas en lo técnico, en los valores humanos y éticos que le caracterizan para asumir el compromiso social. Estas competencias de tercer nivel rebasan en mucho las funciones técnicas, y mantienen una relación estrecha con la demanda del doble registro del docente

que expone Benavente (2006). Se vinculan también con los saberes necesarios para la educación del futuro, expuestos por Morín (1999) y dejan clara la complejidad de la tarea de la formación profesional, en tanto abarcan todos los ámbitos del ser humano y representan un reto a atender en los programas de formación docente de hoy, tanto en la formación inicial como en la continua, porque se implica preparar no sólo en conocimientos y en habilidades técnicas, sino en comportamientos socialmente responsables, en actitudes críticas y de convivencia, en capacidades para crear, en la ética y en la movilización de la voluntad para actuar. Por estas razones, todo programa de formación continua y de posgrado en educación de calidad hoy, deberá aspirar no sólo a actualizar en términos de profundizar y ampliar la formación inicial, como puede ser en la comprensión de cambios curriculares, nuevos enfoques, nuevos métodos y recursos, etc., sino a promover la superación profesional, a partir del enriquecimiento, consolidación y amplitud del perfil de formación de los egresados, que se exprese en la transformación efectiva de concepciones y actuaciones, que sean de alto impacto en la mejora de su contexto de práctica profesional.

2.9. NATURALEZA Y CARÁCTER DE LA PROPUESTA EDUCATIVA

Para mejorar el desempeño profesional de los docentes del Siglo XXI, se propone un programa académico caracterizado por su flexibilidad y por su orientación a procesos de innovación y mejora de la práctica educativa. La característica distintiva es que para participar, los interesados deberán estar realizando una práctica educativa en alguna institución de educación básica

o de formación de docentes, en la que deberán permanecer activamente en sus funciones mientras realizan sus estudios. Igualmente, se distingue porque la participación se realiza en colectivo: directivos y docentes de una misma institución o zona escolar interesados en transformar su práctica, a partir de acciones conjuntas, intencionadas y articuladas, y con el compromiso de permanecer en el mismo colectivo al menos por un período de dos años, a fin de asegurar el impacto en el contexto educativo. Se orienta a directivos y docentes de educación inicial, preescolar, primaria, secundaria y normal, que son atendidos a través de tres distintas acentuaciones, acordes a las necesidades de formación correspondientes a la práctica específica que realizan:

- Formación de formadores de docentes para la innovación educativa.
- Liderazgo de la práctica educativa.
- Innovación de la docencia, la cual a su vez, se divide en cuatro especialidades:
 - ✓ Enseñanza de la lengua materna.
 - ✓ Enseñanza de las matemáticas.
 - ✓ Enseñanza de la ciencia y la tecnología.
 - ✓ Enseñanza del universo social.

Gestión, en la toma de decisiones, en el trabajo compartido y en la asunción de responsabilidades.

a. Competencias referidas a las actitudes, relacionadas con la forma en la que se afronta la relación con los otros y con las situaciones laborales. De ahí se desprende el compromiso, la motivación, las formas de relacionarse y de tratar a los demás y la capacidad de adaptación.

b. Competencias referidas a capacidades creativas, para generar y proponer soluciones distintas y alternativas a tan complejos problemas que surgen en el día a día, asumiendo riesgos, sin miedo al cambio y a la innovación: lo que es más, asumiendo riesgos como estilo de vida.

2.10. LA LEY DE LA REFORMA MAGISTERIAL

La Ley de Reforma Magisterial acogerá en sus ocho escalas salariales establecidas a 195.759 docentes de todo el Perú. Ellos, hasta ahora, están enmarcados entre los cinco niveles de la Ley del Profesorado, emitida en 1984 durante el segundo gobierno de Fernando Belaunde, y en la Ley de Carrera Pública Magisterial, vigente desde el segundo gobierno de Alan García. Para la reubicación dentro de la flamante normativa se ha tomado en cuenta el nivel que cada maestro alcanzó a la fecha en la Ley del Profesorado.

Así, se ha definido que los maestros de los niveles 1 y 2, en la antigua norma, pasen a la escala 1 de la nueva. Los docentes del nivel 3, a la escala 2. Y los que ocupan los niveles 4 y 5 ingresan a la escala 3 de la Ley de Reforma Magisterial. Con ello, en la escala 1 habrá 136.600 profesores. La escala 2 quedará con 44.507, mientras que la 3 con 14.586. Todos estos podrán empezar a partir de aquí una carrera de ascensos a las escalas inmediatas superiores de acuerdo con su rendimiento en evaluaciones.

2.10.1. TECHOS REMUNERATIVOS

Uno de los puntos que Daniel Mora defendió como principal beneficio a los maestros fue lo concerniente a los topes salariales o Remuneración Integral Mensual (RIM) de las escalas magisteriales según las horas dictadas a la semana. Según explicó a **elcomercio.pe**, los aumentos aquí pueden ser de hasta S/.1.000 realizado el traslado de docentes a la nueva ley.

Un maestro insertado en la primera escala y que dicte 24 horas a la semana percibirá S/.1.243, base de la RIM. Si sube a 30 horas, ganará S/.1554 y de aumentar hasta 40 horas semanales de clase cobrará S/.2073. Los que integren la escala 2 recibirán S/.1368 por 24 horas, S/. 1710 por 30 y S/.2280 por 40 horas. En tanto, quienes estén en la escala 3 podrán acceder a sueldos de S/.1554 por 24 horas dictadas, S/.1943 por 30 horas y S/.2591 por 40 horas. De acuerdo con el margen de ascensos, el tope máximo, en la escala 8, es de S/.3234 por 24 horas de clases y de S/.5390 en caso el dictado sea de 40 horas.

2.10.2. EVALUACIONES PARA ASCENSOS

El general detalló a este portal web que cada escala tiene un tiempo límite de permanencia: tres años para la primera, cuatro años para la segunda, tercera y cuarta; y cinco años de la quinta a la séptima. La octava, dijo, puede ir hasta el momento del retiro de la carrera. Para este acápite, el parlamentario indicó que a los docentes cuyas escuelas estén en zonas rurales, Vraem, o sean fronterizas, se les reducirá en un año la permanencia para postular al cuarto, quinto, sexto, séptimo y octavo nivel.

“Hemos establecido que los ascensos sean anuales. Si un profesor ya cumplió los tres años en un nivel, debe tener una prueba de ascenso. El

Ministerio de Educación debe realizar este concurso dos veces al año para permitir que los maestros calificados tengan una remuneración mayor”, precisó. Además se ha contemplado una disposición complementaria que también permitirá a cualquier profesor descontento con la reubicación, acceder a dos concursos en el 2013 para alcanzar una escala superior. Ello podría generar un buen incremento al maestro que califique aquí por el embolso que obtendrá al ser insertado en una escala de la nueva ley más lo que le corresponderá por el nivel al que asciende

2.10.3. INGRESOS, DESEMPEÑO Y CARGO

Además de esta evaluación para el ascenso, la nueva ley consigna otras tres grandes pruebas en búsqueda de la calidad del profesorado. Una de estas será la que se tome para el ingreso a la carrera magisterial, otra que apuntará a medir el desempeño docente y finalmente la obligatoria para acceder a cargos (subdirector, director, director de UGEL, por ejemplo).

En cuanto a la evaluación de desempeño, Mora subrayó: “Se tomará también cada tres años. Si el maestro sale desaprobado una vez, se le capacita 12 meses para volverlo a evaluar. Si resulta desaprobado, tendrá otra capacitación de 12 meses y una nueva oportunidad. Si sale jalado aquí, entonces debe abandonar el sistema de educación y acudir al Ministerio de Trabajo para que los oriente en una reconversión laboral”.

INVERSIÓN

Queda inscrito además la no permisión en esta ley de profesores acusados por terrorismo, apología a la subversión, violación u hostigamiento al

alumnado y otros delitos. También que profesionales destacados puedan ser contratados según su especialidad para la pedagogía.

El presupuesto final que asignará el Ministerio de Economía y Finanzas asciende a 1.040 millones de soles, es decir S/.320 millones más de los S/.720 millones contemplados inicialmente cuando este proyecto fue diseñado por el Ejecutivo.

2.11. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

1. Situación laboral

Se entiende por situación laboral a todas aquellas situaciones o elementos vinculados de una u otra forma con el trabajo, entendido este último como cualquier actividad física o intelectual que recibe algún tipo de respaldo o remuneración en el marco de una actividad o institución de índole social. (www.esan.edu.pe)

2. Desempeño profesional

Se entiende por Desempeño Profesional, el trabajo remunerado realizado en empresas e instituciones públicas o privadas en relación con los campos de desarrollo profesional del pedagogo. La Memoria debe dar cuenta de las actividades profesionales de intervención pedagógica, sobre las que se hará un análisis reflexivo y sistemático apoyado en el adecuado sustento teórico y metodológico.

(Marco del Buen desempeño Docente)

3. Egresado

Es aquel sujeto que ha concluido sus estudios, y obtenido un título o graduación académica, normalmente de rango universitario.

4. Planificación

Es el proceso metódico diseñado para obtener un objetivo determinado. En el sentido más universal, implica tener uno o varios objetivos a realizar junto con las acciones requeridas para concluirse exitosamente. Otras definiciones, más precisas, incluyen "La planificación es un proceso de toma de decisiones para alcanzar un futuro deseado, teniendo en cuenta la situación actual y los factores internos y externos que pueden influir en el logro de los objetivos. (DCN, 2009)

5. Ejecución

Del latín *exsecutio*, el término ejecución permite nombrar a la acción y efecto de ejecutar. Este verbo tiene varios significados: poner por obra algo, desempeñar algo con facilidad, tocar una pieza musical, ajusticiar, reclamar una deuda por un procedimiento ejecutivo o, en informática, realizar las operaciones que son especificadas por un programa.

Diccionario de la Real Academia Española.

6. Organización

Es un sistema diseñado para alcanzar ciertas metas y objetivos. Estos sistemas pueden, a su vez, estar conformados por otros subsistemas relacionados que cumplen funciones específicas. (DCN, 2009)

7. Evaluación

La evaluación es la medición del proceso de enseñanza/aprendizaje que contribuye a su mejora. Desde este punto de vista, la evaluación nunca

termina, ya que debemos de estar analizando cada actividad que se realiza. (DCN, 2009)

8. Desempeño

En la definición de desempeño identificamos tres condiciones: actuación observable en correspondencia a una responsabilidad y logro de determinados resultados. (Marco del Buen desempeño Docente)

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS, VARIABLES E INDICADORES

3.1. HIPÓTESIS.

3.1.1. HIPOTESIS GENERAL

Hi La situación laboral influye significativamente en el desempeño profesional de los egresados de la Carrera Profesional de Filosofía,

Psicología y Ciencias Sociales de la Facultad de Ciencias de la Educación-Universidad Nacional Hermilio Valdizán - Huánuco, período 2006-2013.

Ho La situación laboral no influye significativamente en el desempeño profesional de los egresados de la Carrera Profesional de Filosofía, Psicología y Ciencias Sociales de la Facultad de Ciencias de la Educación-Universidad Nacional Hermilio Valdizán - Huánuco, período 2006-2013

3.1.2. HIPOTESIS ESPECÍFICOS

- a) La Condición Laboral influye de manera significativa en el desempeño profesional de los egresados de la Carrera Profesional de Filosofía, Psicología y Ciencias Sociales, Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Nacional Hermilio Valdizán - Huánuco, período 2006-2013.
- b) La condición académica influye de manera significativa en el desempeño profesional de los egresados de la carrera profesional de Filosofía, Psicología y Ciencias Sociales de la Facultad de Ciencias de la Educación Universidad Nacional Hermilio Valdizán, periodo 2006 – 2013.
- c) La Condición Remunerativa influye de manera significativa en el Desempeño Profesional de los egresados de la carrera profesional de Filosofía, Psicología y Ciencias Sociales de la Facultad de Ciencias de la Educación Universidad Nacional Hermilio Valdizán, periodo 2006 – 2013.

3.2. VARIABLES

Según Sánchez y Reyes (1998) “una variable constituye cualquier característica, cualidad o propiedad de un fenómeno o hecho que tiende a variar y que es susceptible de ser medido y evaluado” (pág. 49).

Según Hernández, Fernández y baptista (1997) Una variable es una propiedad que puede variar (adquirir diversos valores) y cuya variación es susceptible de medirse” (pág. 77).

Variable Independiente: Situación Laboral

Variable Dependiente: Desempeño Profesional

3.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE INDEPENDIENTE			
SITUACIÓN LABORAL	Condición Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Docente nombrado/contratado • Inst. Públicas / Inst. Privadas • Con título / Sin título • Titulado 	Nominal
	Condición Académica	<ul style="list-style-type: none"> • grado de magister • con estudios concluidos de maestría • grado de doctor • con estudios concluidos de doctor • Formación académica 	Nominal
	Condición Remunerativa	<ul style="list-style-type: none"> • Remuneración • Reforma magisterial • Docente que labora 	Nominal

		tiempo parcial o completo.	
VARIABLE DEPENDIENTE			
DESEMPEÑO PROFESIONAL	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> • Analiza el currículo básico • Diversificación curricular • Diagnostico escolar • Planifica el proceso de enseñanza-aprendizaje. • secuencia de la sesión de aprendizaje. • Planifica actividades de tutoría 	Nominal
	Organización	<ul style="list-style-type: none"> • Explica, al inicio, cómo habrá de trabajarse el área durante el año académico • Organiza las acciones para sus clases. • Manifiesta los objetivos a lograr. • Despierta interés de los estudiantes. • Genera un ambiente propicio. 	Nominal
	Ejecución	<ul style="list-style-type: none"> • Despierta y promueve la motivación • saberes previos • conocimiento de los contenidos • Manejo de conocimientos actualizados • Promueve la participación de los estudiantes • Relación de temas con vivencias • Utiliza materiales 	Nominal

		didácticos y tecnología <ul style="list-style-type: none"> • Incentiva la lectura y la investigación. • Realiza acciones de tutoría o asesoría 	
	Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • control de asistencia y fichas de evaluación • autoevaluación • coevaluación • Informa las calificaciones 	Nominal

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN.

4.1.1. Tipo de investigación

La investigación a desarrollar fue de **Tipo Básica**, porque nos permitió recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico-científico orientado al descubrimiento de principios y leyes según (Hugo Sánchez Carlessi y Carlos Reyes Meza). En el caso del presente estudio

este proceso estuvo focalizado en el objeto del problema, cuyos aspectos esenciales son las variables.

4.1.2. Nivel de investigación

Tomando como referencia a Roberto Hernández Sampieri, Fernández y Baptista¹ este estudio fue de **nivel descriptivo - explicativo**, ya que se midió la influencia entre dos variables, en este caso una variable independiente y una variable dependiente.

4.2. Diseño y esquema de la investigación.

El diseño a utilizar en la presente investigación fue el **Ex – Post – Facto**, dado a que las variables a ser evaluadas ya actuaron en la realidad, esto es respecto a la situación laboral y desempeño profesional de los egresados de la Carrera Profesional de filosofía Psicología Y Ciencias Sociales

El esquema del diseño descrito es el siguiente:

O₁..... O₂

Dónde:

O₁ = información recogida de la variable situación laboral

O₂ = información recogida de la variables desempeño profesional

4.3. Población y Muestra.

4.3.1. Población

La población de estudio estuvo conformada por todos los egresados de la Carrera Profesional de Filosofía, Psicología y Ciencias Sociales de la Facultad de Ciencias de la Educación de la UNHEVAL, período 2006 -2013, siendo un total de 54 egresados, entre varones y mujeres. Un aspecto

¹ Hernández Sampieri, Roberto; Fernández-Collado, Carlos; Baptista Lucio, Pilar; "METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN"; México: Editorial (Mc Graw) Hill; 4ta edición; 2006; Pág. 114

común en todos ellos es que su formación la recibieron en base al mismo currículo de estudios.

Cuadro N° 1
DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN EN EGRESADOS DE LA CARRERA PROFESIONAL DE FILOSOFÍA, PSICOLOGÍA Y CC. SS. DE LA E.A.P. DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN – UNHEVAL (2006-2013)

Carrera Profesional Filosofía, Psicología y CC.SS.	Período								Total
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
Egresados	5	5	10	1	6	6	10	11	54

Fuente: Unidad de Estadística de la UNHEVAL, 2014

4.3.2. Muestra

El tipo de muestreo es no probabilístico en su modalidad intencionado. Suman un total de 18 egresados, que fueron ubicados en las II.EE., programas de posgrado, de segunda especialización, etc.

Cuadro N° 2
DISTRIBUCIÓN DE MUESTRA EN EGRESADOS DE LA CARRERA PROFESIONAL DE FILOSOFÍA, PSICOLOGÍA Y CC. SS. DE LA E.A.P. DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN – UNHEVAL (2006-2013)

INSTITUCIÓN EDUCATIVA	Egresados	Estudiantes	TOTAL
JUAN JOSÉ CRESPO Y	(59 1)	60	60

CASTILLO			
CHURUBAMBA	3	60	60
AMBO	1	34	34
CAURI	1	33	33
I.E. WINNER	1	35	35
SAN PEDRO DE CANI	1	34	34
MARGOS	1	30	30
PANAO	1	28	28
SAN MARCOS	1	35	35
LA DIVINA MISERICORDIA	1	60	60
I.E N° 32600- ICHUYANUNA	1	38	38
SAN SEBASTIAN	1	50	50
EUCLIDES	1	25	25
COLEGIO HUÁNUCO (CEBA)	1	60	60
MOLINOS	1	30	30
QUIRCÁN	1	28	28
TOTAL	18	640	640

Fuente: propia

4.4. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

4.4.1. TECNICAS

✓ Fichas de investigación

Las fichas de transcripción, las de resumen, de opinión, así como también las hemerográficas y bibliográficas permitieron registrar los datos teóricos para darle consistencia, cuerpo y base al problema de estudio.

✓ **Cuestionario**

Diseñamos dos cuestionarios: uno para recoger datos concernientes a los indicadores de la variable situación laboral, el que fue aplicado a los egresados y, el segundo, sobre desempeño profesional que fue aplicado a estudiantes del tercer año de secundaria. Ambos instrumentos serán validados a través de juicio de Expertos, este procedimiento nos permitió mejorar nuestros instrumentos en cuanto a contenido y forma.

4.4.2. VALIDEZ DE INSTRUMENTO

Los instrumentos de recolección de datos fueron validados por 5 expertos. Cada uno de ellos dio su opinión y así mismo sugirieron algunas correcciones al cuestionario.

Los docentes que validaron el instrumento fueron:

- Dr. Adalberto Pérez Naupay.
- Dr. Nicéforo Bustamante
- Dra. Clorinda Barrionuevo Torres.
- Mg. Edith Huaytalla Rafael.
- Dr. Amancio Rojas Cotrina.

Gracias a la colaboración de estos docentes nuestro cuestionario quedo compuesto por 11 preguntas abiertas y cerrada.

CAPITULO V

RESULTADOS

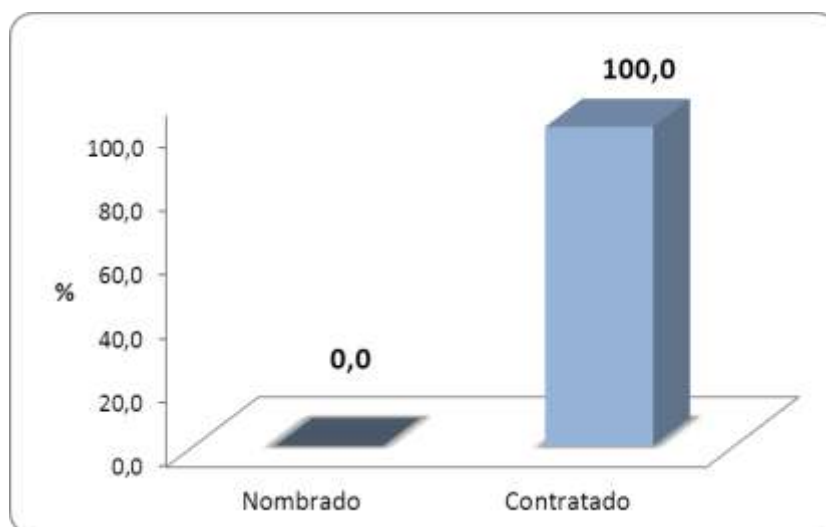
5.1. TRATAMIENTO ESTADÍSTICO Y ANÁLISIS DE DATOS

TABLA N° 01

Condición laboral de los egresados de la carrera profesional de filosofía, psicología y ciencias sociales. Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Provincia de Huánuco, 2006-2013

Condición laboral	Frecuencia	%
Nombrado	0	0,0
Contratado	18	100,0
Total	18	100,0

Fuente: Cuestionario para evaluar la situación laboral.



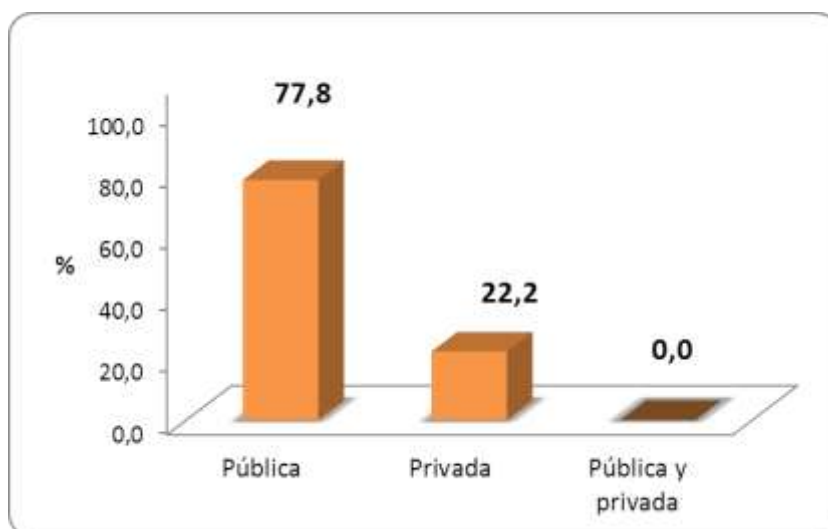
Respecto a la condición laboral de los egresados de la carrera profesional de filosofía, psicología y ciencias sociales en estudio, se encontró que el 100,0% que representan a 18 egresados tuvieron la condición laboral de contratado y ningunos se encontraban nombrados.

TABLA N° 02

Institución donde actualmente se desempeña los egresados de la carrera profesional de filosofía, psicología y ciencias sociales. Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Provincia de Huánuco, 2006-2013

Institución donde actualmente se desempeña	Frecuencia	%
Pública	14	77,8
Privada	4	22,2
Pública y privada	0	0,0
Total	18	100,0

Fuente: Cuestionario para evaluar la situación laboral.



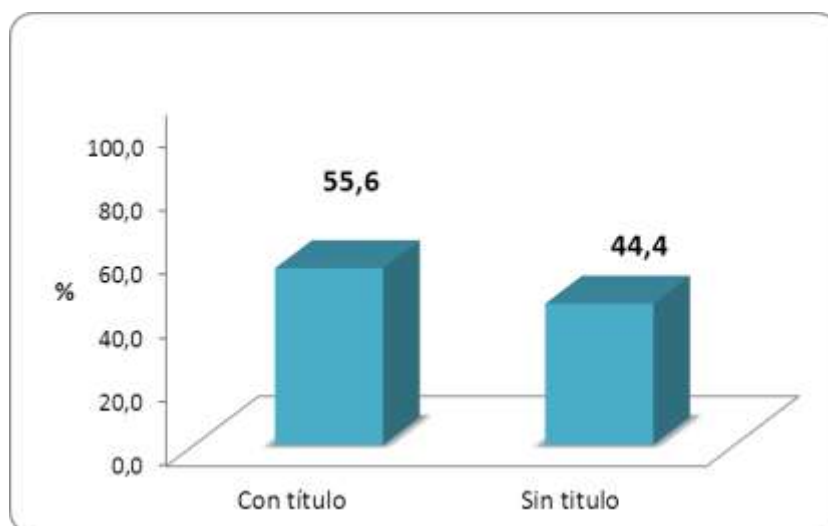
En relación a la institución donde actualmente se desempeña los egresados de la carrera profesional de filosofía, psicología y ciencias sociales, se encontró que la mayoría del 77,8% (14 egresados) laboraban en una institución pública y el 22,2% (4 egresados) lo hacían en una institución privada.

TABLA N° 03

Titulación de los egresados de la carrera profesional de filosofía, psicología y ciencias sociales. Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Provincia de Huánuco, 2006-2013

Titulación	Frecuencia	%
Con título	10	55,6
Sin título	8	44,4
Total	18	100,0

Fuente: Cuestionario para evaluar la situación laboral.



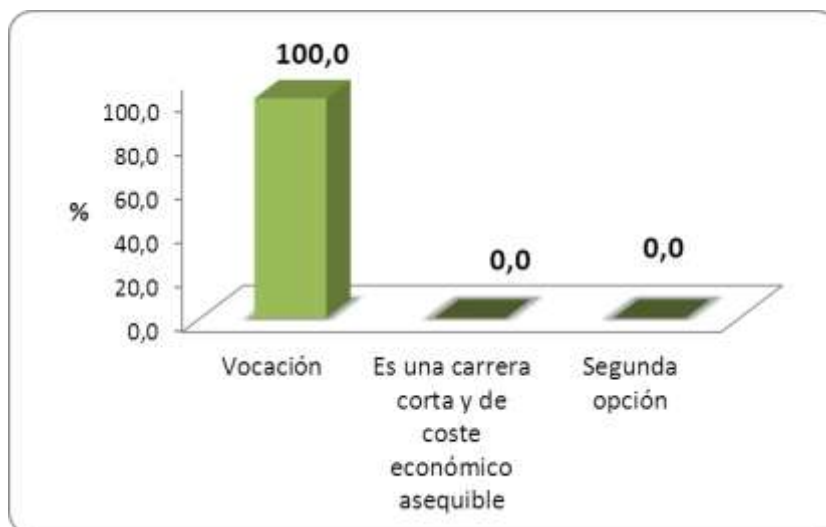
En cuanto a la titulación de los egresados de la carrera profesional de filosofía, psicología y ciencias sociales, se evidenció que el 55,6% que representan a 10 egresados se encontraban con título y el 44,4% que equivale a 8 egresados se encontraban sin título.

TABLA N° 04

Motivo de estudio de la especialidad de los egresados de la carrera profesional de filosofía, psicología y ciencias sociales. Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Provincia de Huánuco, 2006-2013

Motivo de estudio de la especialidad de Filosofía, Psicología y Ciencias Sociales	Frecuencia	%
Vocación	18	100,0
Es una carrera corta y de coste económico asequible	0	0,0
Segunda opción	0	0,0
Total	18	100,0

Fuente: Cuestionario para evaluar la situación laboral.



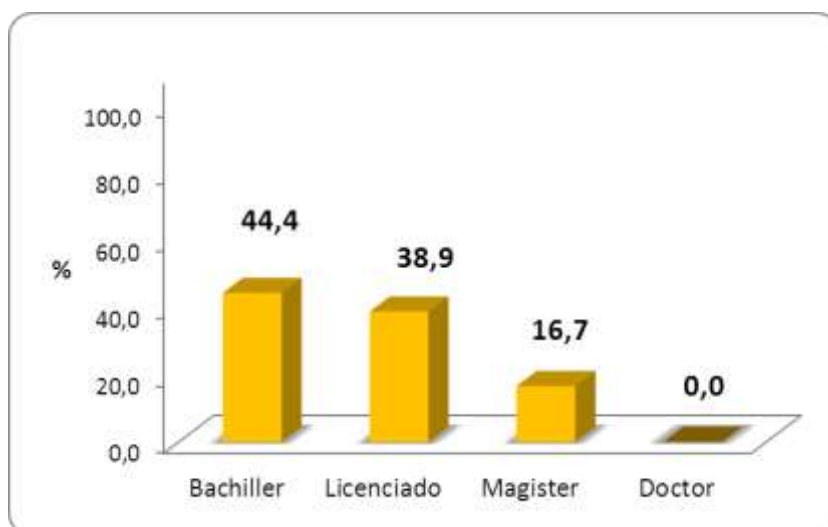
Con respecto al motivo de estudio de la especialidad de los egresados de la carrera profesional de filosofía, psicología y ciencias sociales, el 100,0% que representan a 18 egresados mencionaron por vocación.

TABLA N° 05

Situación actual de los egresados de la carrera profesional de filosofía, psicología y ciencias sociales. Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Provincia de Huánuco, 2006-2013

Situación actual	Frecuencia	%
Bachiller	8	44,4
Licenciado	7	38,9
Magister	3	16,7
Doctor	0	0,0
Total	18	100,0

Fuente: Cuestionario para evaluar la situación laboral.



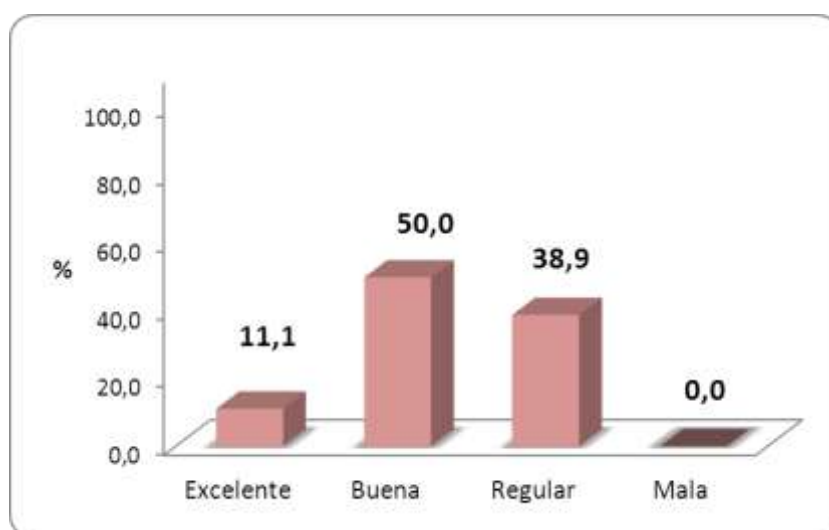
Concerniente a la situación actual de los egresados de la carrera profesional de filosofía, psicología y ciencias sociales, se encontró que el 44,4% (8 egresados) tenían en bachiller, el 38,9% tuvieron la licenciatura y el 16,7% se encontraban con maestría.

TABLA N° 06.

Calidad de la formación académica recibida de los egresados de la carrera profesional de filosofía, psicología y ciencias sociales. Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Provincia de Huánuco, 2006-2013

Calidad de la formación académica recibida	Frecuencia	%
Excelente	2	11,1
Buena	9	50,0
Regular	7	38,9
Mala	0	0,0
Total	18	100,0

Fuente: Cuestionario para evaluar la situación laboral.



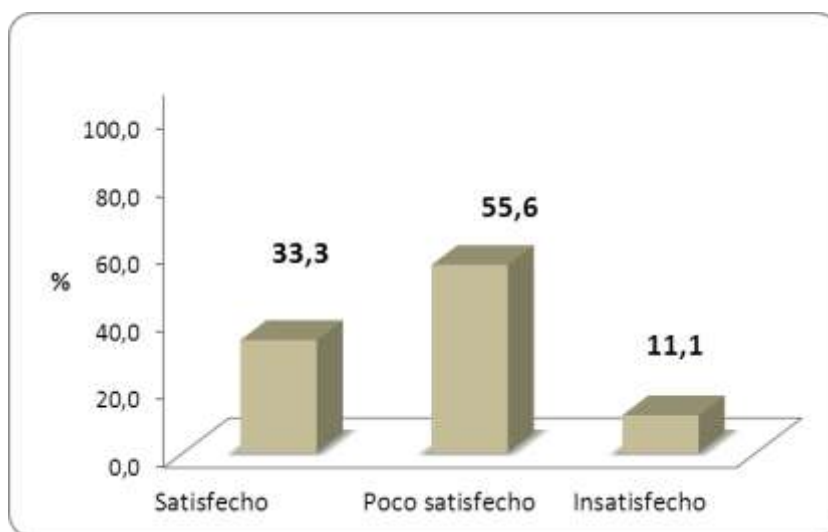
Respecto a la calidad de la formación académica recibida de los egresados de la carrera profesional de filosofía, psicología y ciencias sociales, el 50,0% de los egresados aseguraron de buena calidad, el 38,9% mencionaron de regular y el 11,1% de los egresados indicaron de excelente.

TABLA N° 07

Situación actual remunerativa de los egresados de la carrera profesional de filosofía, psicología y ciencias sociales. Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Provincia de Huánuco, 2006-2013

Situación actual remunerativa	Frecuencia	%
Satisfecho	6	33,3
Poco satisfecho	10	55,6
Insatisfecho	2	11,1
Total	18	100,0

Fuente: Cuestionario para evaluar la situación laboral.



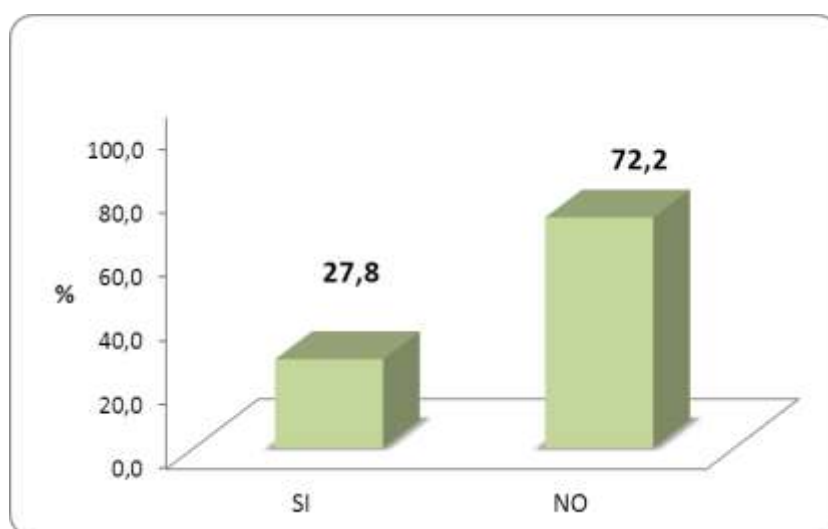
En cuanto a la situación actual remunerativa de los egresados de la carrera profesional de filosofía, psicología y ciencias sociales, se halló que el 55,6% (10 egresados) se encontraban poco satisfecho, el 33,3% de satisfecho y sin embargo el 11,1% de insatisfecho.

TABLA N° 08

Incorporación a la ley de la Reforma Magisterial de los egresados de la carrera profesional de filosofía, psicología y ciencias sociales. Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Provincia de Huánuco, 2006-2013

Está incorporado a la ley de la Reforma Magisterial	Frecuencia	%
SI	5	27,8
NO	13	72,2
Total	18	100,0

Fuente: Cuestionario para evaluar la situación laboral.



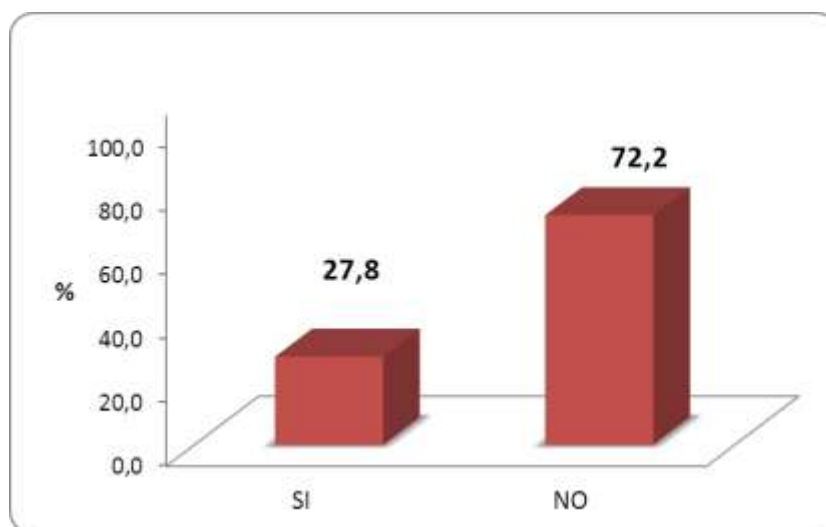
Con respecto a la incorporación a la ley de la Reforma Magisterial de los egresados de la carrera profesional de filosofía, psicología y ciencias sociales, se encontró que el 72,2% de los egresados tuvieron una respuesta negativa y el 27,8% mencionaron que están incorporados a la ley de la Reforma Magisterial.

TABLA N° 09

Conformidad con la ley de la reforma magisterial de los egresados de la carrera profesional de filosofía, psicología y ciencias sociales. Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Provincia de Huánuco, 2006-2013

Conformidad con la ley de la reforma magisterial	Frecuencia	%
SI	5	27,8
NO	13	72,2
Total	18	100,0

Fuente: Cuestionario para evaluar la situación laboral.



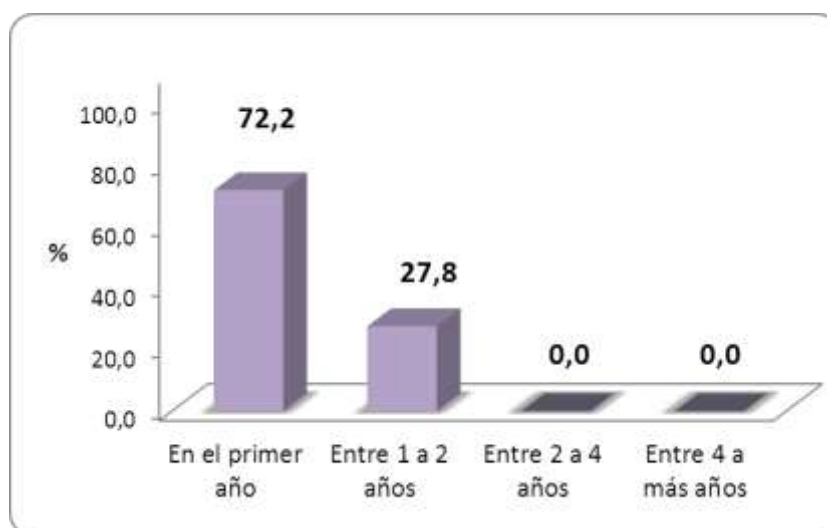
Respecto a la conformidad con la ley de la reforma magisterial de los egresados de la carrera profesional de filosofía, psicología y ciencias sociales, se encontró que el 72,2% de los egresados mencionaron su disconformidad y el 27,8% que se encuentran conformes con la ley de la reforma magisterial.

TABLA N° 10

Tiempo que tardó encontrar empleo actual desde que egresó de la especialidad de los egresados de la carrera profesional de filosofía, psicología y ciencias sociales. Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Provincia de Huánuco, 2006-2013

Tiempo que tardó encontrar empleo actual desde que egresó de la especialidad de Filosofía, Psicología y Ciencias Sociales	Frecuencia	%
En el primer año	13	72,2
Entre 1 a 2 años	5	27,8
Entre 2 a 4 años	0	0,0
Entre 4 a más años	0	0,0
Total	18	100,0

Fuente: Cuestionario para evaluar la situación laboral.



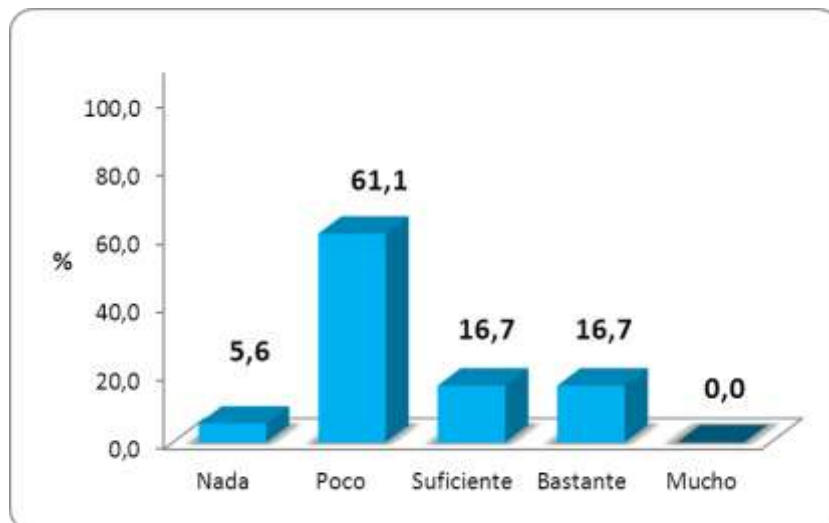
En cuanto al tiempo que tardó encontrar empleo actual desde que egresó de la especialidad de los egresados en estudio, se encontró que el 72,2% de los egresados indicaron en el primer año y el 27,8% entre 1 a 2 años.

TABLA N° 11

Expectativas que tenía al iniciar los estudios coinciden con su situación laboral actual de los egresados de la carrera profesional de filosofía, psicología y ciencias sociales. Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Provincia de Huánuco, 2006-2013

Expectativas que tenía al iniciar los estudios coinciden con su situación laboral actual	Frecuencia	%
Nada	1	5,6
Poco	11	61,1
Suficiente	3	16,7
Bastante	3	16,7
Mucho	0	0,0
Total	18	100,0

Fuente: Cuestionario para evaluar la situación laboral.



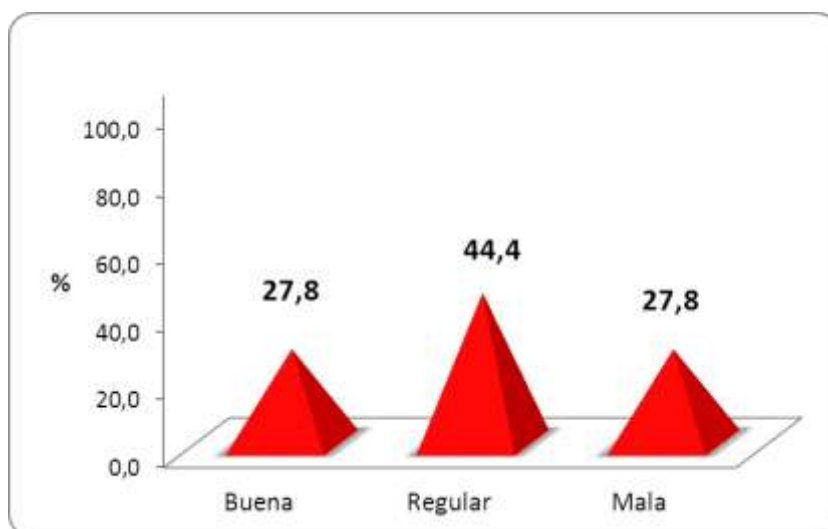
Concerniente a las expectativas que tenía al iniciar los estudios coinciden con su situación laboral actual, el 61,1% indicaron de poco, el 16,7% valoraron de suficiente y bastante, cada una y el 5,6% de nada.

Tabla N° 12

Nivel de condición laboral de los egresados de la carrera profesional de filosofía, psicología y ciencias sociales. Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Provincia de Huánuco, 2006-2013

Condición Laboral	Frecuencia	%
Buena	5	27,8
Regular	8	44,4
Mala	5	27,8
Total	18	100,0

Fuente: Cuestionario para evaluar la situación laboral.



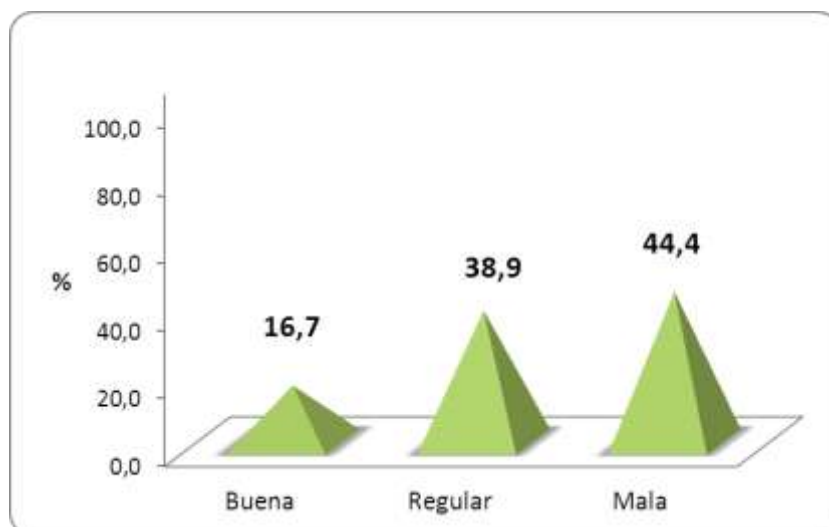
En cuanto al nivel de condición laboral de los egresados de la carrera profesional de filosofía, psicología y ciencias sociales, se encontró que el 44,4% manifestaron de regular, el 27,8% de buena y también de mala, cada una.

TABLA N° 13

Condición académica (profesional) de los egresados de la carrera profesional de filosofía, psicología y ciencias sociales. Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Provincia de Huánuco, 2006-2013

Condición académica (profesional)	Frecuencia	%
Buena	3	16,7
Regular	7	38,9
Mala	8	44,4
Total	18	100,0

Fuente: Cuestionario para evaluar la situación laboral.



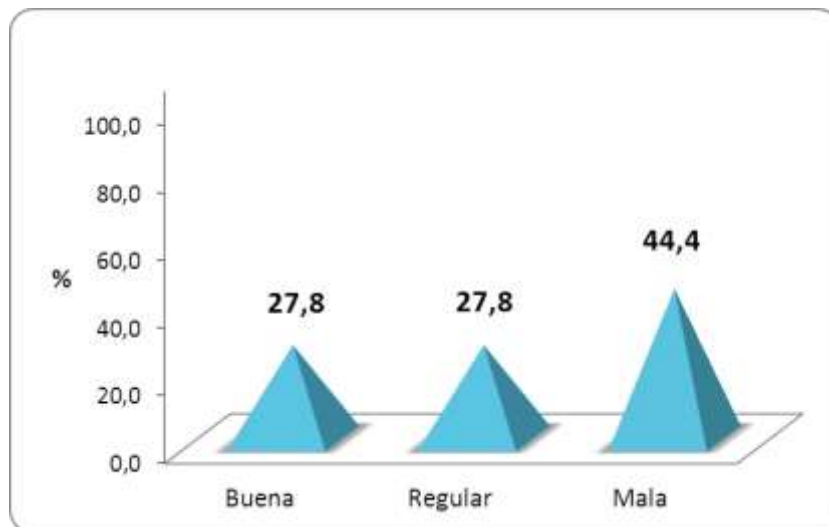
En relación a la condición académica (profesional) de los egresados de la carrera profesional de filosofía, psicología y ciencias sociales, se encontró que el 44,4% de los egresados mencionaron de mala, el 38,9% de regular y el 16,7% de buena.

TABLA N° 14

Condición remunerativa de los egresados de la carrera profesional de filosofía, psicología y ciencias sociales. Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Provincia de Huánuco, 2006-2013

Condición Remunerativa	Frecuencia	%
Buena	5	27,8
Regular	5	27,8
Mala	8	44,4
Total	18	100,0

Fuente: Cuestionario para evaluar la situación laboral.



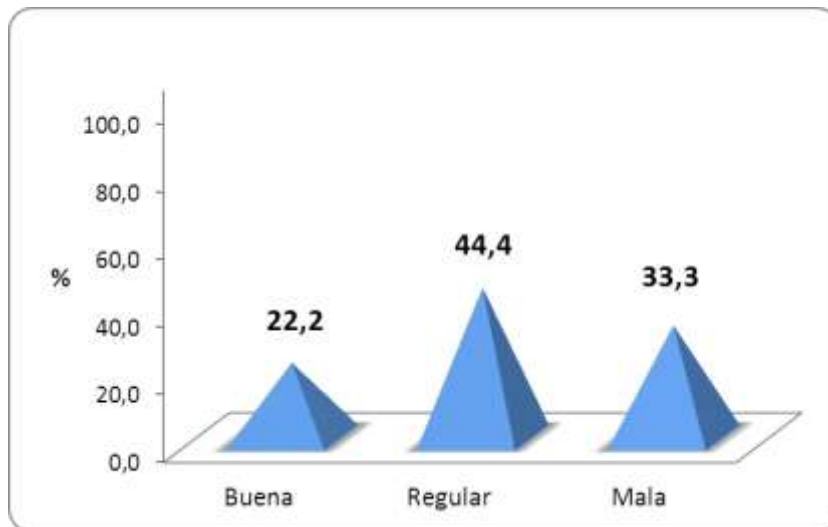
En razón a la condición remunerativa de los egresados de la carrera profesional de filosofía, psicología y ciencias sociales, se encontró que el 44,4% de los egresados indicaron de mala y el 27,8% de regular y buena, cada una.

TABLA N° 15

Nivel de situación laboral de los egresados de la carrera profesional de filosofía, psicología y ciencias sociales. Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Provincia de Huánuco, 2006-2013

Situación laboral	Frecuencia	%
Buena	4	22,2
Regular	8	44,4
Mala	6	33,3
Total	18	100,0

Fuente: Cuestionario para evaluar la situación laboral.



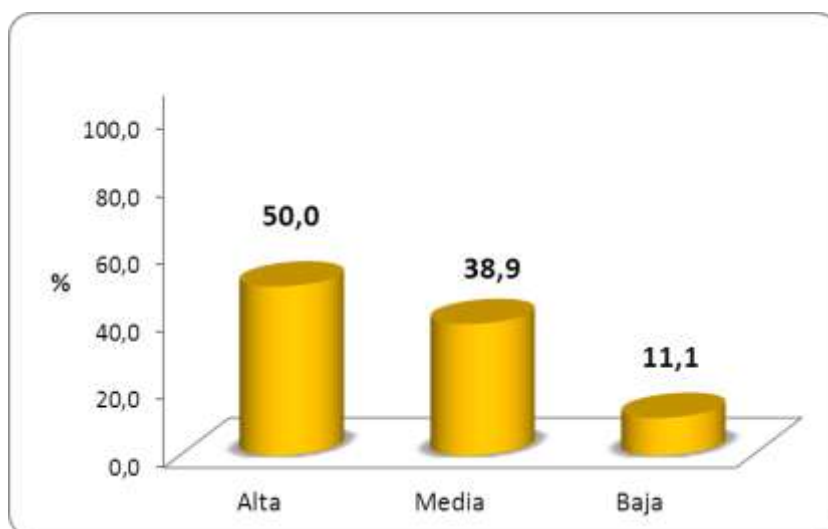
En general, en relación al nivel de situación laboral de los egresados de la carrera profesional de filosofía, psicología y ciencias sociales, se encontró que el 44,4% de los egresados manifestaron de regular, el 33,3% de mala y sin embargo el 22,2% de buena.

TABLA N° 16

Desempeño profesional en planificación de los egresados de la carrera profesional de filosofía, psicología y ciencias sociales. Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Provincia de Huánuco, 2006-2013

Planificación	Frecuencia	%
Alta	9	50,0
Media	7	38,9
Baja	2	11,1
Total	18	100,0

Fuente: Escala para evaluar el desempeño docente.



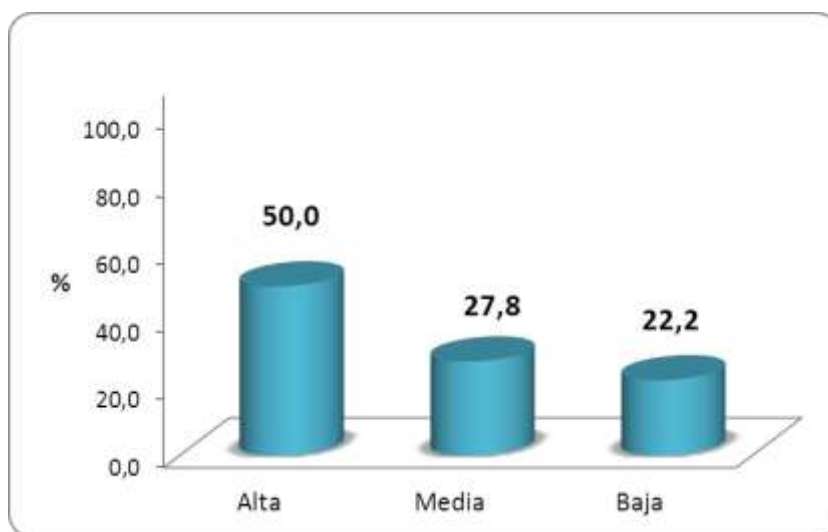
En cuanto al desempeño profesional en planificación de los egresados de la carrera profesional de filosofía, psicología y ciencias sociales, se encontró que el 50,0% de los egresados tuvieron desempeño alto, el 38,9% desempeño medio y sin embargo el 11,1% de desempeño bajo.

TABLA N° 17

Desempeño profesional en organización de los egresados de la carrera profesional de filosofía, psicología y ciencias sociales. Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Provincia de Huánuco, 2006-2013

Organización	Frecuencia	%
Alta	9	50,0
Media	5	27,8
Baja	4	22,2
Total	18	100,0

Fuente: Escala para evaluar el desempeño docente.



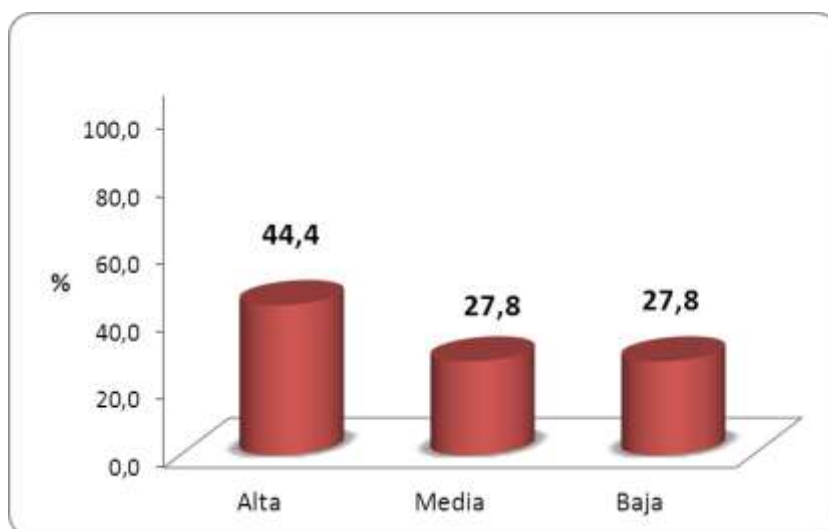
Respecto al desempeño profesional en organización de los egresados de la carrera profesional de filosofía, psicología y ciencias sociales, se encontró que el 50,0% de los egresados tuvieron desempeño alto, el 27,8% desempeño medio y sin embargo el 22,2% de desempeño bajo.

TABLA N° 18

Desempeño profesional en ejecución de los egresados de la carrera profesional de filosofía, psicología y ciencias sociales. Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Provincia de Huánuco, 2006-2013

Ejecución	Frecuencia	%
Alta	8	44,4
Media	5	27,8
Baja	5	27,8
Total	18	100,0

Fuente: Escala para evaluar el desempeño docente.



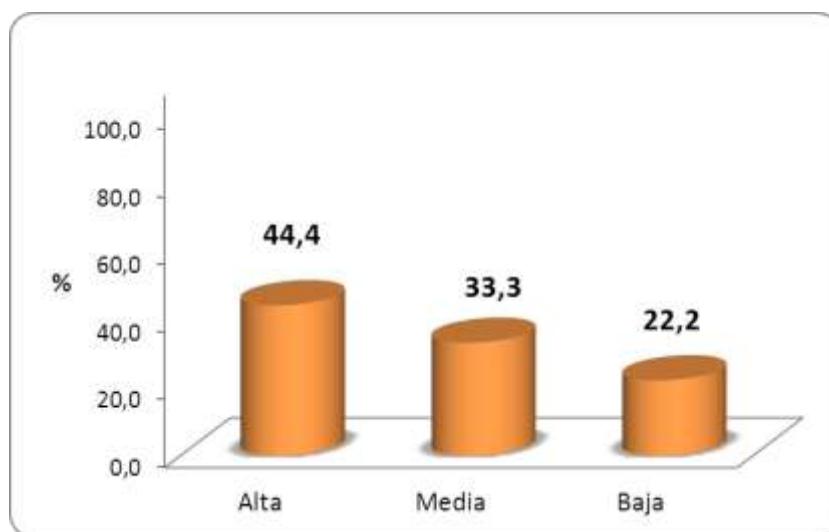
En concordancia con el desempeño profesional en ejecución de los egresados de la carrera profesional de filosofía, psicología y ciencias sociales, se encontró que el 44,4% de los egresados tuvieron desempeño alto y el 27,8% desempeño medio y bajo, cada una.

TABLA N° 19

Desempeño profesional en evaluación de los egresados de la carrera profesional de filosofía, psicología y ciencias sociales. Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Provincia de Huánuco, 2006-2013

Evaluación	Frecuencia	%
Alta	8	44,4
Media	6	33,3
Baja	4	22,2
Total	18	100,0

Fuente: Escala para evaluar el desempeño docente.



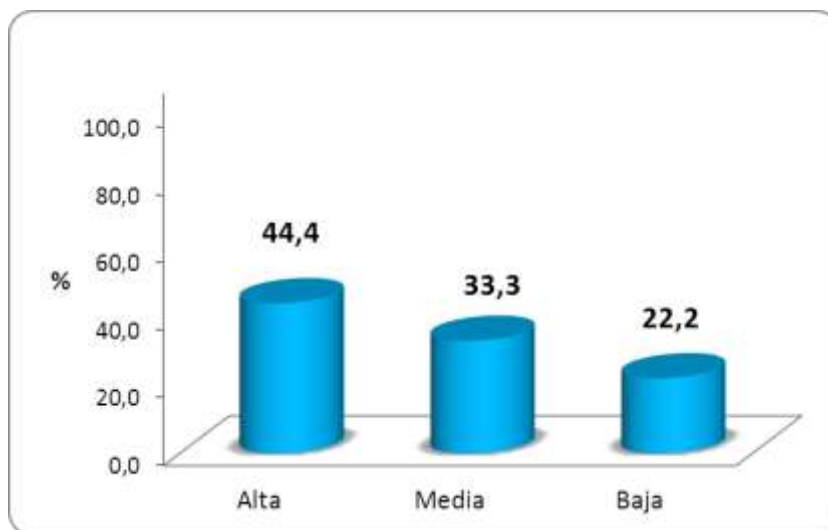
En cuanto al desempeño profesional en evaluación de los egresados de la carrera profesional de filosofía, psicología y ciencias sociales, se encontró que el 44,4% de los egresados tuvieron desempeño alto, el 33,3% desempeño medio y sin embargo el 22,2% de desempeño bajo.

TABLA N° 20

Desempeño profesional de los egresados de la carrera profesional de filosofía, psicología y ciencias sociales. Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Provincia de Huánuco, 2006-2013

Desempeño docente	Frecuencia	%
Alta	8	44,4
Media	6	33,3
Baja	4	22,2
Total	18	100,0

Fuente: Escala para evaluar el desempeño docente.



En general, en cuanto al desempeño profesional de los egresados de la carrera profesional de filosofía, psicología y ciencias sociales, se encontró que el 44,4% de los egresados obtuvieron desempeño alto, el 33,3% desempeño medio y sin embargo el 22,2% de desempeño bajo.

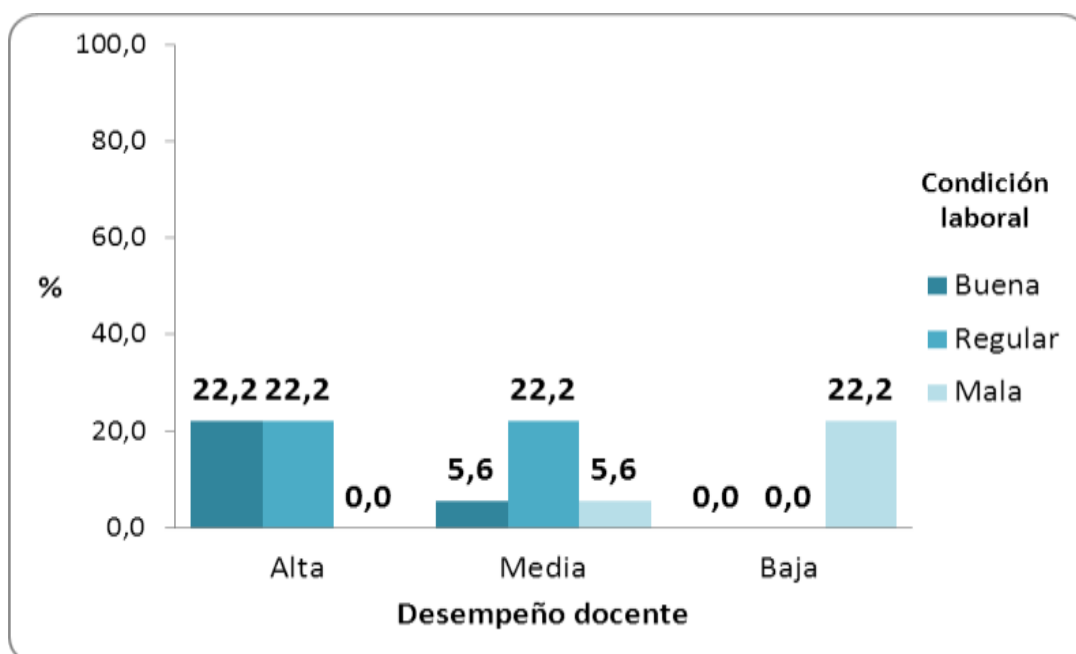
5.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS

TABLA N° 21

Relación entre condición laboral y desempeño profesional de los egresados de la carrera profesional de filosofía, psicología y ciencias sociales. Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Provincia de Huánuco, 2006-2013

Condición Laboral	Desempeño docente						Total		Prueba Chi cuadrada	Significancia
	Alta		Media		Baja		Nº	%		
	Nº	%	Nº	%	Nº	%				
Buena	4	22,2	1	5,6	0	0,0	5	27,8	15,30	0,004
Regular	4	22,2	4	22,2	0	0,0	8	44,4		
Mala	0	0,0	1	5,6	4	22,2	5	27,8		
Total	8	44,4	6	33,3	4	22,2	18	100,0		

Fuente: Escala para evaluar el desempeño docente.



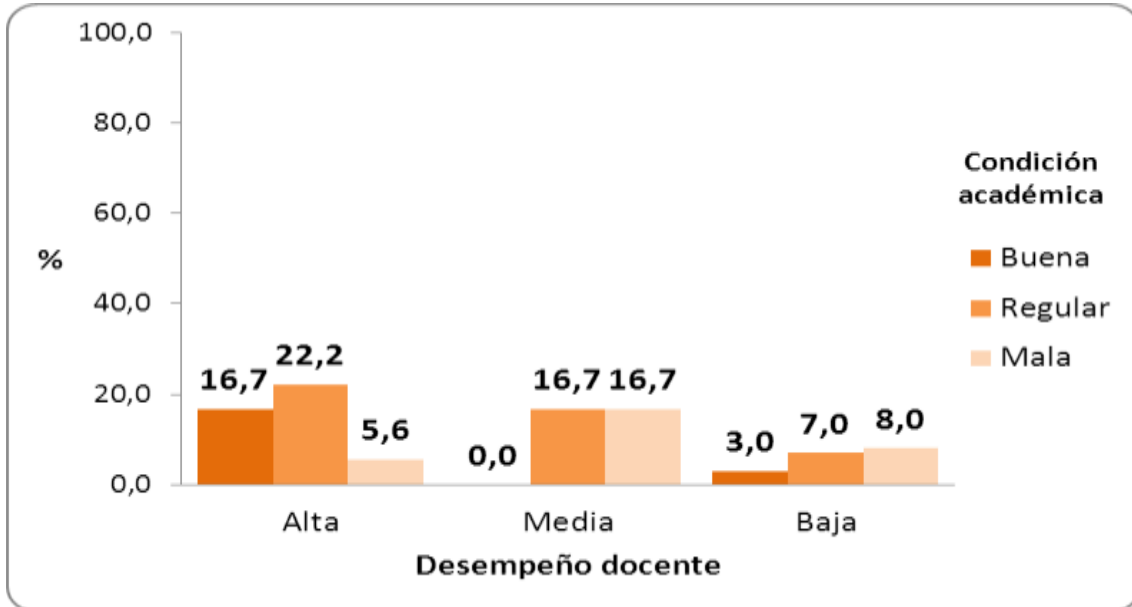
Respecto a la influencia de la condición laboral en el desempeño profesional de los egresados de la carrera profesional de filosofía, psicología y ciencias sociales, observamos que el 22,2% de egresados tuvieron condición laboral buena y a la vez desempeño profesional alto. Mediante la Prueba de Chi cuadrado ($X^2=15,30$; $P\leq 0,004$) resultó significativo estadísticamente; es decir la condición laboral influye significativamente en el desempeño profesional de los egresados de la carrera profesional de filosofía, psicología y ciencias sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

TABLA N° 22

Relación entre condición académica (profesional) y desempeño profesional de los egresados de la carrera profesional de filosofía, psicología y ciencias sociales. Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Provincia de Huánuco, 2006-2013

Condición académica (profesional)	Desempeño docente						Total		Prueba Chi cuadrada	Significancia
	Alta		Media		Baja					
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Buena	3	16,7	0	0,0	0	3,0	5	27,8	10,41	0,034
Regular	4	22,2	3	16,7	0	7,0	8	44,4		
Mala	1	5,6	3	16,7	4	8,0	5	27,8		
Total	8	44,4	6	33,3	4	18,0	18	100,0		

Fuente: Escala para evaluar el desempeño docente.



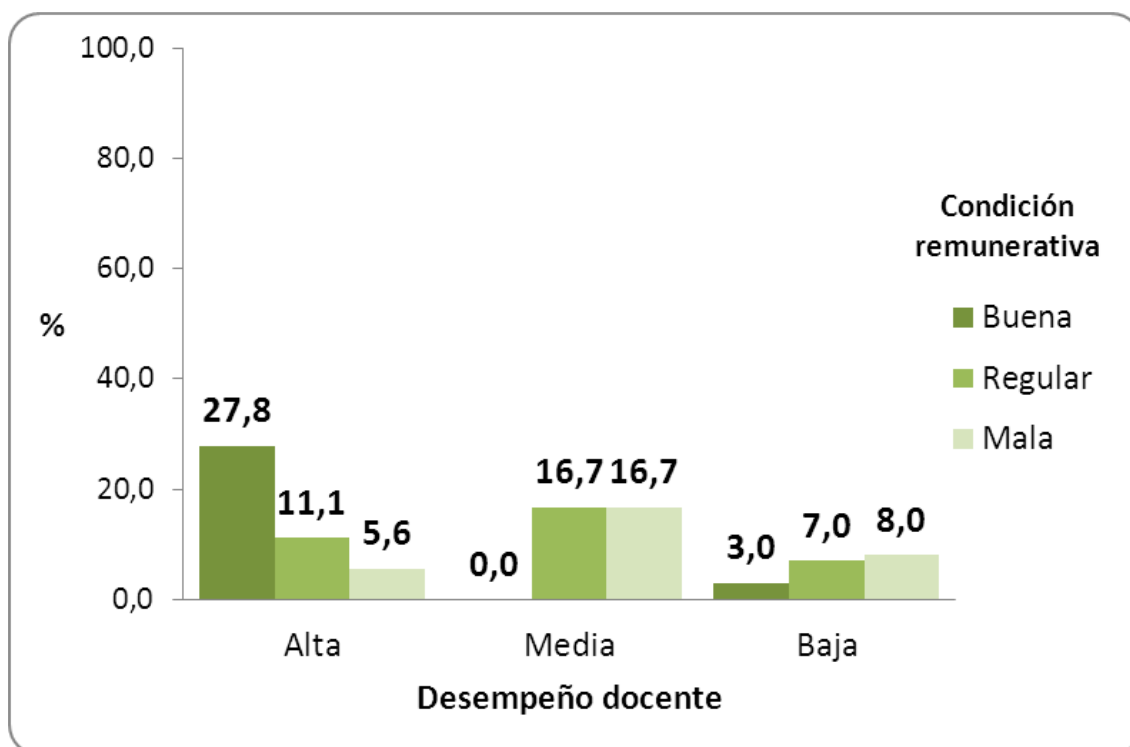
Concerniente a la influencia de la condición académica (profesional) en el desempeño profesional de los egresados de la carrera profesional de filosofía, psicología y ciencias sociales, observamos que el 22,2% de egresados tuvieron condición académica (profesional) regular y a la vez desempeño profesional alto. Mediante la Prueba de Chi cuadrado ($X^2=10,41$; $P\leq 0,034$) resultó significativo estadísticamente; es decir la condición académica (profesional) influye significativamente en el desempeño profesional de los egresados de la carrera profesional de filosofía, psicología y ciencias sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

TABLA N° 23

Relación entre condición remunerativa y desempeño profesional de los egresados de la carrera profesional de filosofía, psicología y ciencias sociales. Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Provincia de Huánuco, 2006-2013

Condición remunerativa	Desempeño docente						Total		Prueba Chi cuadrada	Significancia
	Alta		Media		Baja					
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Buena	5	27,8	0	0,0	0	3,0	5	27,8	13,11	0,011
Regular	2	11,1	3	16,7	0	7,0	5	27,8		
Mala	1	5,6	3	16,7	4	8,0	8	44,4		
Total	8	44,4	6	33,3	4	18,0	18	100,0		

Fuente: Escala para evaluar el desempeño docente.



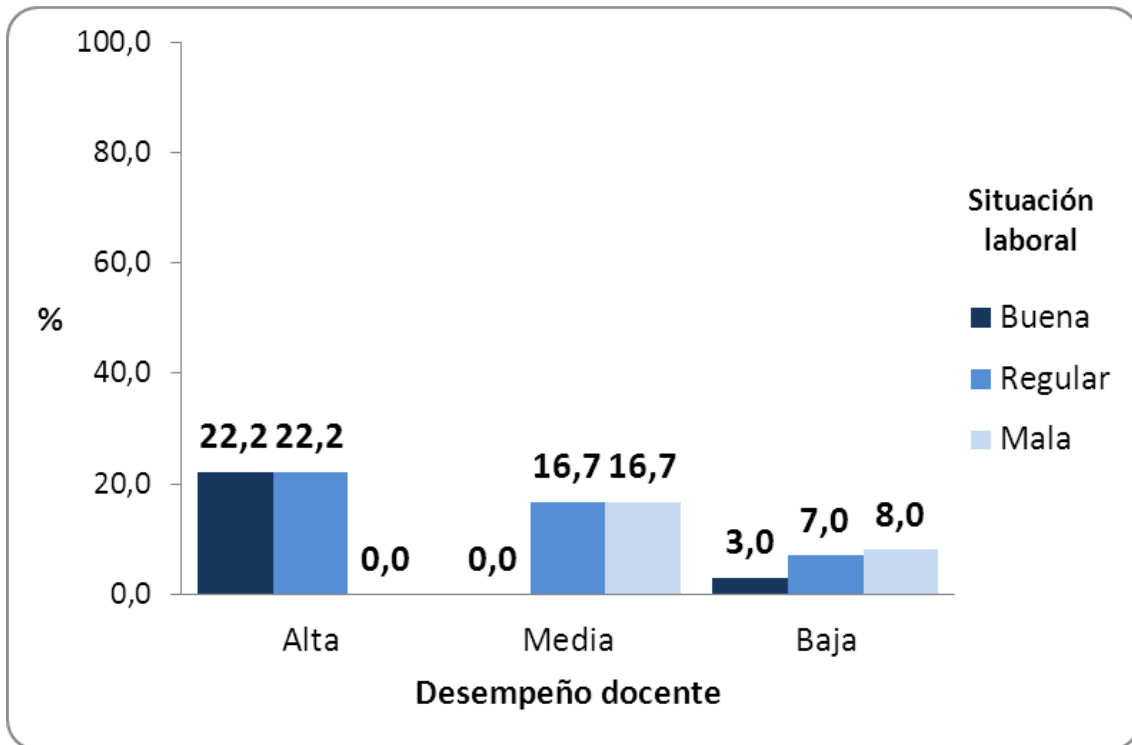
Con respecto a la influencia de la condición remunerativa y desempeño profesional de los egresados de la carrera profesional de filosofía, psicología y ciencias sociales, observamos que el 27,8% de egresados tuvieron condición remunerativa buena y a la vez desempeño profesional alto. Mediante la Prueba de Chi cuadrado ($X^2=13,11$; $P\leq 0,011$) resultó significativo estadísticamente; es decir la condición remunerativa influye significativamente en el desempeño profesional de los egresados de la carrera profesional de filosofía, psicología y ciencias sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

TABLA N° 24

Relación entre situación laboral y desempeño profesional de los egresados de la carrera profesional de filosofía, psicología y ciencias sociales. Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Provincia de Huánuco, 2006-2013

Situación laboral	Desempeño docente						Total		Prueba Chi cuadrada	Significancia
	Alta		Media		Baja					
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Buena	4	22,2	0	0,0	0	3,0	4	22,2	10,69	0,030
Regular	4	22,2	3	16,7	1	7,0	8	44,4		
Mala	0	0,0	3	16,7	3	8,0	6	33,3		
Total	8	44,4	6	33,3	4	18,0	18	100,0		

Fuente: Escala para evaluar el desempeño docente.



Y, respecto a la influencia de la situación laboral en el desempeño profesional de los egresados de la carrera profesional de filosofía, psicología y ciencias sociales, observamos que el 22,2% de egresados tuvieron situación laboral buena y a la vez desempeño profesional alto. Mediante la Prueba de Chi cuadrado ($\chi^2=10,69$; $P\leq 0,030$) resultó significativo estadísticamente; es decir la situación laboral influye significativamente en el desempeño profesional de los egresados de la carrera profesional de filosofía, psicología y ciencias sociales de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

5.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Actualmente, la reducción de espacios laborales ha contribuido a exigir un mayor nivel de estudios para la obtención del empleo, lo que ha provocado un incremento de la matrícula en educación superior, puesto que los empleadores requieren de un mayor nivel educativo de los solicitantes en comparación con el que se requería hace 15 años. No obstante, el incremento en el número de egresados anualmente no es proporcional con el número de espacios de trabajo, lo que conlleva a un desplazamiento de la mano de obra menos calificada y a una devaluación de títulos. Coleman y Husen (1989) y Martínez (2000) consideran que el individuo inicia la inserción laboral cuando finaliza su transición de la formación profesional al primer empleo y cuando comienza la construcción de sus propias trayectorias laborales y familiares a partir del desempeño de una profesión.

Una vez que los egresados terminan su etapa universitaria, se enfrentan a una serie de obstáculos que les impiden ingresar al mercado laboral, como la falta de vinculación universidad-mercado de trabajo, la falta de experiencia en el área, la falta de título, una formación profesional deficiente, falta de relaciones sociales, mercado de trabajo saturado, la falta de empeño por encontrar un empleo, la falta del dominio de idiomas o la falta del manejo de la computadora (Camarena y Velarde, 2009).

La falta de experiencia en el campo profesional y la falta de vinculación de la universidad y el mercado laboral han constituido las principales barreras al momento de solicitar empleo, situación que se reflejó en mayor medida en los profesionistas con menor tiempo en el mercado laboral, puesto que las

primeras generaciones tuvieron la fortuna de que, al ser una licenciatura nueva, tuvieran acceso a espacios donde podían trabajar en lo que fueron formados y el capital humano construido presentaba mayores beneficios para el sujeto. La dificultad de insertarse al mercado laboral y aplicar lo aprendido en la universidad ha obligado a los recién egresados a subemplearse o autoemplearse, en gran medida porque, conforme ha avanzado la trayectoria, se han reducido los espacios de trabajo considerablemente, lo que evidencia una saturación del mercado (Chong y De Santiago, 2006).

En nuestra investigación se encontró que la situación laboral influye significativamente en el desempeño profesional de los egresados de la carrera profesional de filosofía, psicología y ciencias sociales en estudio ($P \leq 0,030$). Asimismo, el desempeño profesional es influenciado significativamente por condición laboral ($P \leq 0,004$); condición académica (profesional) ($P \leq 0,034$) y condición remunerativa ($P \leq 0,011$).

Al respecto los estudios realizados revelan que las condiciones de trabajo inciden no sólo sobre la calidad del trabajo mismo, sino también sobre el bienestar, la salud, la motivación, el compromiso, la satisfacción y el rendimiento laborales, la eficacia y la eficiencia de las organizaciones y también sobre muchas de las disfunciones en las mismas, como conflictos, ausentismo y presentismo, rotación, accidentalidad o enfermedades laborales (Alcover et al., 2004; Peiró y Prieto, 1996).

Tonon G y equipo (2004), encontraron que en relación a la situación laboral, se identifican tres grupos a saber; quienes se encuentran insertos laboralmente en relación al título obtenido (72 %), los que no se desempeñan laboralmente en

relación al título obtenido (16 %) y los que no se encuentran insertos en el mercado laboral (12%). De la población total que se encuentra inserta en el mercado laboral (88% del total de respondientes) el 62,5 % desarrolla más de una actividad en la actualidad. Ahora bien, según el título obtenido el más alto porcentaje se observa en los Profesores en Educación Física, quienes se encuentran insertos laboralmente en relación al título en un 87 %, los siguen Lic. en Trabajo Social en un 82 % y descendiendo a un porcentaje de 40,7% los Lic. en Comunicación Social. De quienes se desempeñan en relación al título obtenido el 64 % trabajaba desde antes de egresar y el 15 % se insertó profesionalmente en menos de 6 meses posteriores al egreso. Los egresados de Comunicación Social que han sido entrevistados no han logrado una inserción laboral en su profesión, de modo tal de poder desarrollarse económicamente a través de la misma. Sus búsquedas de contactos en los medios han sido intensas, pero han resultado en general infructuosas. Dado que revisten el más bajo porcentaje de inserción laboral específica de la muestra se podrían inferir diferentes explicaciones, una de las posibles se relacionaría con las características del mercado de trabajo local. En cuanto a los egresados de Educación Física si bien son quienes han obtenido el porcentaje más alto de inserción laboral específica de la muestra u obstante manifiestan encontrarse limitados para acceder a nuevos espacios laborales. Asimismo, en los últimos años la situación laboral en Colombia se ha caracterizado entre otros aspectos por mayores niveles de desempleo, el surgimiento de condiciones laborales precarias, inestabilidad laboral y sobrecarga ocupacional. Los trabajadores se hallan expuestos a presiones

provenientes de su contexto laboral reaccionando ante ellas de diferentes formas, en función de ciertas características psicológicas y psicosociales. Cuando las presiones externas superan sus posibilidades de hacer frente a la situación, surgen factores psicosociales como el desinterés, la falta de concentración, la apatía, la disminución de la actividad, el estrés, etc. Bajo esta lógica, las universidades públicas van adquiriendo el rol de empresas del mercado caracterizadas por una reorganización flexible del trabajo. Así las cosas, nos concentraremos en las percepciones del entorno laboral que los profesores universitarios construyen en torno a las condiciones físicas y psicológicas del trabajo implementadas por las universidades para contribuir activamente a la generación de estrategias de autofinanciación en particular de la universidad pública. “Estas son presionadas para contribuir activamente en la competitividad de las economías locales-nacionales-regionales, estableciendo redes y circuitos de conocimiento con el Estado y las empresas, comercializando los productos de la investigación, generando estrategias de autofinanciamiento, asumiendo nuevos estilos de gestión y de marketing de corte empresarial, para ajustarse al nuevo escenario laboral flexible” (Gibb y Hannon, 2006). En este sentido, el capitalismo académico convierte lo que fue una “institución de la sociedad en una ‘organización del mercado’ (Ibarra, 2002), afectando la calidad de vida del personal docente.

Por otro lado, en un estudio previo de la Universidad Nacional de Cuyo (Scaccia, Hurtado, Gallardo y otros, 2003) –antecedente a la presente investigación–, en el que se basa este nuevo proyecto, se señala que un 78% de los egresados en Ciencias de la Educación (de nueve cohortes: 1989-1998)

está satisfecho con la formación brindada en la carrera. El 83% volvería a elegirla. Así, se observa que hay un alto nivel de gratificación en el ejercicio profesional, a pesar de la actitud crítica hacia la formación recibida que manifiestan muchos de los graduados consultados. Cabe destacar que, los egresados afirmaron, principalmente, que es escasa la práctica profesional (42 %) durante el trayecto formativo y que hay una falta de vinculación Facultad-Sociedad (22 %).

Finalmente, la mayoría de las investigaciones empíricas sobre la calidad de la docencia universitaria han estado tradicionalmente centradas en el papel del profesor en el proceso de enseñanza y aprendizaje (Capelleras, 2001), sin embargo es relevante considerar el entorno laboral en el que se desenvuelve, ya que las condiciones de trabajo del docente universitario varían de una institución a otra en función de la disponibilidad presupuestal, la legislación vigente, las condiciones políticas del país, la filosofía de la propia universidad, entre otros factores (Álvarez, 2007). En este sentido, el estudio del desempeño laboral en el entorno universitario es pertinente para entender los factores que la condicionan; pues en estas instituciones, la calidad en las funciones de enseñanza, investigación y extensión depende, en gran parte, del comportamiento organizacional del profesorado universitario.

CONCLUSIONES

En el estudio se alcanzaron las siguientes conclusiones:

- Se encontró que el 44,4% de los egresados obtuvieron desempeño alto, el 33,3% desempeño medio y sin embargo el 22,2% de desempeño bajo.
- El 44,4% de los egresados manifestaron situación laboral regular, el 33,3% de mala y sin embargo el 22,2% de buena.
- Se demostró que la situación laboral influye significativamente en el desempeño profesional de los egresados de la carrera profesional de filosofía, psicología y ciencias sociales en estudio ($P \leq 0,030$).
- De la misma manera, el desempeño profesional es influenciado significativamente por condición laboral ($P \leq 0,004$); condición académica (profesional) ($P \leq 0,034$) y condición remunerativa ($P \leq 0,011$).

SUGERENCIAS

Se sugieren lo siguiente:

- Se deben realizar investigaciones en el tema en docentes de diferentes universidades con el fin de obtener un perfil de calidad de vida laboral de profesionales que ejercen la labor docente.
- Innovar su práctica con base en la reflexión en colectivo, en respuesta a las necesidades planteadas por el cambio social, los avances de la ciencia, las reformas educativas y las características y necesidades de los alumnos. Así mismo implementar diferentes modalidades pedagógicas, materiales y recursos tecnológicos, que fortalezcan los procesos de su práctica profesional.
- Para los docentes ser responsable de su propia formación, concibiendo su profesión como una tarea de aprendizaje permanente, a través de una práctica reflexiva, crítica y creativa.
- Se sugieren la revisión de los marcos legales como el estatuto profesoral cuyas más recientes reformas tienden hacia una mayor precarización de las condiciones de los docentes. Lo mismo relacionado a los estímulos laborales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcover, C.M., Martínez, D., Rodríguez, F. y Domínguez, R. (2004). Introducción a la Psicología del Trabajo. Madrid, España: McGraw-Hill.
- Brígido, A. M. (2006). Sociología de la Educación. Temas y Perspectivas fundamentales. Córdoba: Brujas.
- Camarena, B. O. y Velarde, D. (2009). Educación superior y mercado laboral: vinculación y pertinencia social ¿por qué? Y ¿para qué? <http://www.scielo.org.mx/pdf/estsoc/v17nspe/v17nspea5.pdf>, recuperado el 8 de diciembre de 2010.
- Capelleras, J. (2001). Factores condicionantes de la calidad de la enseñanza universitaria: un análisis empírico. [Documento en Línea], Tesis doctoral no publicada, Universitat Autònoma de Barcelona, España.
- Charlin, M.; Weller, J. (2006) Juventud y Mercado Laboral: Brechas y Barreras. Santiago, Chile; FLACSO-Chile; CEPAL, 252 pp.
- Chong, B. y de Santiago, A. (2006). Los egresados de la carrera de comunicación en el campo laboral.
- Dávila Huerto Aldo Arturo; Políticas de mejoramiento de la calidad educativa y la actitud hacia la autoevaluación en docentes y directivos del distrito de yanahuanca-2010.
- Dr. Medrano Rodríguez Hernán y A. Molina Granados Sergio; Desempeño profesional de docentes del Siglo XXI. Buenos Aires- Argentina-2010
- Gómez, Marcelo; Tesis “El mercado de trabajo para los egresados universitarios recientes”; Argentina: Universidad Nacional de Tres de Febrero; 1era edición; 2000.
- Hernández Sampieri, Roberto; Fernández-Collado, Carlos; Baptista Lucio, Pilar; “Metodología de la investigación”; México: Editorial Mc Graw-Hill; 4ta edición; 2006.
- Ibarra, E. (2002). La nueva Universidad en México: transformaciones recientes y perspectivas. Revista Mexicana de investigación educativa, 7 (14) (pp. 75-105).
- Ley De La Reforma Magisterial-MED

- Ortiz I. (2011) Situación ocupacional de los jóvenes egresados de la educación media: comparación entre los egresados de la formación técnico-profesional y la humanista-científica. Estudios Pedagógicos XXXVII, N° 2: 181-196.
- Peiró, J.M. y Prieto, F. (1996). Tratado de psicología del trabajo II. Cap. 3. Madrid, España: Ed. Síntesis.
- Restrepo F, López A. (2013) Percepciones del entorno laboral de los profesores universitarios en un contexto de reorganización flexible del trabajo. Cuadernos de Administración / Universidad del Valle / Vol. 29 N° 49.
- Scaccia, Hurtado, Gallardo y otros (2003). Correspondencia entre el Perfil del Egresado en Ciencias de la Educación y la demanda laboral. Congreso Latinoamericano de Educación Superior en el Siglo XXI, San Luis, 18-20 septiembre, (paper).
- Tonon G y equipo. (2004) Calidad de vida e inserción laboral de egresados y egresadas del departamento de humanidades y ciencias sociales de la universidad nacional de la matanza (Período 1994-2002). [Tesis] Argentina: La Universidad Nacional de La Matanza.
- Veramendi Villavicencio, Nancy; Portocarrero Merino, Ewer; Villar Carbajal, Enit; Rojas Bravo, Violeta; “Metodología de la investigación científica”; Huánuco – Perú; Marketing & Publicidad Mercurio; 1era edición; 2011

REFERENCIAS WEBGRÁFICAS

- ❖ Diseño de Investigación I
http://www.aniorte-nic.net/apunt_metod_investigac4_4.htm
- ❖ La Investigación Descriptiva
<http://noemagico.blogia.com/2006/091301-la-investigacion-descriptiva.php>
http://www.minedu.gob.pe/normatividad/leyes/ley_29062.php
- ❖ “Situación del Docente Peruano”
- ❖ <http://www.slideshare.net/intercadperu/situacin-del-docente-peruano>

anexo

MATRIZ DE CONSISTENCIA

SITUACION LABORAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS DE LA CARRERA PROFESIONAL FILOSOFIA, PSICOLOGIA Y CIENCIAS SOCIALES

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	DISEÑO DE INVESTIGACION	POBLACION Y MUESTRA	TECNICA	INSTRUMENTO
<p>GENERAL ¿Cómo influye la situación laboral en el desempeño profesional de los egresados de la Carrera Profesional de Filosofía, Psicología y Ciencias Sociales, Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán - Huánuco, período 2006-2013? ESPECIFICOS: ¿Qué influencia tiene la Condición Laboral en el desempeño profesional de los egresados de la Carrera Profesional de Filosofía, Psicología y Ciencias Sociales, Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Nacional Hermilio Valdizán - Huánuco, período 2006-2013? ¿Qué influencia tiene la Condición Académica en el desempeño profesional de los egresados de la Carrera Profesional de Filosofía, Psicología y Ciencias Sociales, Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Nacional Hermilio Valdizán - Huánuco, período 2006-2013? ¿Qué influencia tiene la Condición Remunerativa en el desempeño profesional de los egresados de la Carrera Profesional de Filosofía, Psicología y Ciencias Sociales, Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Nacional Hermilio Valdizán - Huánuco, período 2006-2013?</p>	<p>GENERAL: Describir y explicar la influencia de la situación laboral en el desempeño profesional de los egresados de la carrera profesional de Filosofía, Psicología y Ciencias Sociales de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán - Huánuco, período 2006-2013. ESPECIFICOS: -Analizar la influencia de la Condición Laboral en el desempeño profesional de los egresados de la Carrera Profesional de Filosofía, Psicología y Ciencias Sociales, Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Nacional Hermilio Valdizán - Huánuco, período 2006-2013. -Evaluar la influencia de la Condición Académica en el desempeño profesional de los egresados de la Carrera Profesional de Filosofía, Psicología y Ciencias Sociales, Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Nacional Hermilio Valdizán - Huánuco, período 2006-2013. -Medir la influencia de la Condición Remunerativa en el desempeño profesional de los egresados de la Carrera Profesional de Filosofía, Psicología y Ciencias Sociales, Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Nacional Hermilio Valdizán - Huánuco, período 2006-2013.</p>	<p>GENERAL: Hi La situación laboral influye significativamente en el desempeño profesional de los egresados de la Carrera Profesional de Filosofía, Psicología y Ciencias Sociales de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán - Huánuco, período 2006-2013. Ho La situación laboral no influye significativamente en el desempeño profesional de los egresados de la Carrera Profesional de Filosofía, Psicología y Ciencias Sociales de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán - Huánuco, período 2006-2013. ESPECIFICOS: -La Condición Laboral influye de manera significativa en el desempeño profesional de los egresados de la Carrera Profesional de Filosofía, Psicología y Ciencias Sociales, Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Nacional Hermilio Valdizán - Huánuco, período 2006-2013. -El Desempeño Profesional se ve influenciado por la Condición Académica de los egresados de la carrera profesional de Filosofía, Psicología y Ciencias Sociales de la Facultad de Ciencias de la Educación Universidad Nacional Hermilio Valdizán, periodo 2006 – 2013. -La Condición Remunerativa influye de manera significativa en el Desempeño Profesional de los egresados de la carrera profesional de Filosofía, Psicología y Ciencias Sociales de la Facultad de Ciencias de la Educación Universidad Nacional Hermilio Valdizán, periodo 2006 – 2013.</p>	<p>INDEPENDIENTE VI: SITUACIÓN LABORAL</p>	<p>• Condición Laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> • Docente nombrado/contratado • Inst. Públicas / Inst. Privadas • Con título / Sin título • Titulado 	<p>• grado de magister</p> <p>• con estudios concluidos de maestría</p> <p>• grado de doctor</p> <p>• con estudios concluidos de doctor</p> <p>• Formación académica</p>	<p>Por su finalidad: es de tipo básica.</p> <p>Por su profundidad: es nivel descriptivo-explicativo</p>	<p>POBLACION: 54 docentes</p> <p>TIPO DE MUESTREO: No probabilístico (no intencionado)</p>	<p>Encuesta</p>	<p>Cuestionario</p> <p>Ficha de Evaluación</p>
				<p>• Condición Académica</p> <ul style="list-style-type: none"> • Remuneración • Reforma magisterial • Docente que labora tiempo parcial o completo 					
			<p>DEPENDIENTE VD: DESEMPEÑO PROFESIONAL</p>						



ESCALA PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DOCENTE

DATOS INFORMATIVOS:

INSTITUCIÓN EDUCATIVA:

FECHA:

Instrucciones: Estimado docente, para contestar las preguntas, deberá marcar con un aspa (X) en las alternativas propuestas. No deberá marcar más de una alternativa, considerando la siguiente puntuación:

1 = Nunca

2 = A veces

3 = Casi siempre

4 = Siempre

DIMENSIONES	ÍTEMS	ENUNCIADOS	ESCALA DE PUNTUACION			
			Nunca	a veces	Casi siempre	siempre
PLANIFICACIÓN	1	Analiza el currículo básico para llevar la secuencia de los contenidos a desarrollar				
	2	Diversifica el DCN (Diseño Curricular Nacional), los temas contextualizándolos a la realidad				
	3	Ejecuta el diagnóstico escolar para conocer aspectos de la realidad de los estudiantes provenientes a la institución				
	4	Planifica el proceso de enseñanza-aprendizaje				
	5	Desarrolla sus clases siguiendo la secuencia de la sesión de aprendizaje o sílabo				
	6	Planifica actividades de tutoría en forma individual y/o grupal				



ESCALA PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DOCENTE

DATOS INFORMATIVOS:

INSTITUCIÓN EDUCATIVA:
 GRADO: 3° SECCIÓN:.....FECHA:

Instrucciones: Estimado estudiante, en este cuestionario que te formulamos responde de acuerdo a tu percepción sobre el desempeño de tus profesores marcando con un aspa (x) la alternativa de tu preferencia, considerando la siguiente puntuación:

1 = Nunca 2 = A veces 3 = Casi siempre 4 = Siempre

DIMENSIONES	ÍTEMS	ENUNCIADOS	ESCALA DE PUNTUACION			
			Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
ORGANIZACIÓN	1	Explica, al inicio, cómo habrá de trabajarse el área durante el año académico				
	2	Organiza adecuadamente las acciones para poder desarrollar sus clases				
	3	Manifiesta los objetivos a lograr durante el bimestre y en cada clase				
	4	Despierta interés de los estudiantes por un trabajo ordenado				
	5	Genera un ambiente propicio para el aprendizaje				
EJECUCIÓN	6	Despierta interés y promueve motivación por los temas a tratar en clase				
	7	Estimula la exploración de información sobre los temas a tratar (saberes previos)				
	8	Expresa conocimiento amplio sobre los temas que trata en clase				
	9	Demuestra conocimientos actualizados sobre los temas				
	10	Articula de manera coherente los aprendizajes que se promueven				
	11	Sus explicaciones son claras y facilitan la comprensión del tema				

	12	Promueve la participación de los estudiantes				
	13	Reflexiona con sus estudiantes sobre experiencias vividas que se relacionan a los temas tratados				
	14	Utiliza materiales, recursos didácticos y tecnología (maquetas, gráficos, esquemas, diapositivas, videos, etc.)				
	15	Atiende y resuelve dudas, consultas durante y fuera del horario de clase				
	16	Respeto la opinión o punto de vista de los alumnos sobre los temas que se tratan en clase				
	17	Incentiva la lectura y la investigación				
	18	Realiza acciones de tutoría o asesoría durante y fuera del horario de clase				
EVALUACIÓN	19	Maneja control de asistencia y fichas de evaluación (registro de notas)				
	20	Evalúa de manera integral a los alumnos				
	21	Constata que todos los estudiantes comprenden los temas tratados				
	22	Propicia la autoevaluación (evaluación del propio alumno)				
	23	Propicia la coevaluación (evaluación entre alumnos)				
	24	Informa oportunamente las calificaciones de los trabajos, prácticas, exámenes y otros				

“GRACIAS POR SU COLABORACIÓN”



CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA SITUACIÓN LABORAL

DATOS INFORMATIVOS:

INSTITUCIÓN EDUCATIVA:

FECHA:

1. Condición laboral

1.1. Nombrado

1.2. Contratado

2. Institución donde actualmente se desempeña:

a. Pública

b. Privada

c. Pública y privada

3. Titulación:

a. Con título

b. Sin título

4. ¿Por qué motivo eligió estudiar la especialidad de Filosofía, Psicología y Ciencias Sociales?

a. Vocación

b. Es una carrera corta y de coste económico asequible

c. Segunda opción

5. Marque el/los casillero/s según su situación actual

a. Bachiller

b. Licenciado en Educación

d. Magister

e. Doctor

f. Estudios concluidos de maestría

g. Estudios concluidos de doctorado

6. ¿Cómo considera la calidad de la formación académica que recibió?:

- a) Excelente
- b) Buena
- c) Regular
- d) Mala

7. Situación actual remunerativa:

- a) Satisfecho
- b) Poco satisfecho
- c) Insatisfecho

8. ¿Actualmente está incorporado(a) a la ley de la Reforma Magisterial?

- a) Si
- b) No

9. ¿Se siente conforme con la ley de la reforma magisterial?

- a) Si
- b) No

¿Por qué?: _____

10. ¿Cuánto tiempo ha tardado en encontrar su empleo actual desde que egresó de la especialidad de Filosofía, Psicología y Ciencias Sociales?

- a) En el primer año
- b) Entre 1 a 2 años
- c) Entre 2 a 4 años
- d) Entre 4 a más años

11. Indique si las expectativas que tenía al iniciar los estudios coinciden con su situación laboral actual.

- a) Nada
- b) Poco.
- c) Suficiente
- d) Bastante
- e) Mucho

Cuadro N° 1

**DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN EN EGRESADOS DE LA CARRERA PROFESIONAL DE
FILOSOFÍA, PSICOLOGÍA Y CC. SS. DE LA E.A.P. DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN – UNHEVAL (2006-2013)**

Carrera Profesional Filosofía, Psicología y CC.SS.	Período								Total
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
Egresados	5	5	10	1	6	6	10	11	54

Fuente: Unidad de Estadística de la UNHEVAL, 2014

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN - HUÁNUCO
UNIDAD DE PROCESOS ACADÉMICOS
EGRESADOS
2006**

FACULTAD: CIENCIAS DE LA EDUCACION

E.A.P.: EDUCACION SECUNDARIA - FILOSOFIA, PSICOLOGIA Y CIENCIAS SOCIALES / HUANUCO

Código	Ap. Paterno	Ap. Materno	Nombres	Egresó
1 2002110607	CHAVEZ	ROJAS	MARIBEL YULI	2006 II
2 2002110591	ESPINOZA	AVILA	ANDY GIBB	2006 II
3 2002110496	POLO	VELASQUE	JULIO CESAR	2006 II
4 2001110402	URETA	CHAVEZ	ALEIDA YSELA	2006 I
5 2002110678	VALVERDE	MALPARTIDA	JORGE LUIS	2006 II

2007

Código	Ap. Paterno	Ap. Materno	Nombres	Egresó
1 2003120244	CHAVEZ	CORTEZ	MIRCO	2007 II
2 2002110513	PORTOCARRERO	MALPARTIDA	BRADY	2007 II
3 2002110707	RUIZ	MEZA	LUISA	2007 I
4 2002240029	SERRANO	SILVESTRE	CESARINA	2007 II
5 2003120226	ZEVALLOS	MASGO	MIRCO ANTONIO	2007 II

2008

Código	Ap. Paterno	Ap. Materno	Nombres	Egresó
1 2004120290	BERROSPI	JARAMILLO	JENNY	2008 II
2 2004120522	ESPINOZA	ALVARADO	LILY LUCILA	2008 II
3 2004110774	FIGUEROA	MARTEL	ZENIA	2008 II
4 2004110698	FLORES	AVILA	JACK ERICK	2008 II
5 2004110697	GARCIA	ALVARADO	ROCIO DEL PILAR	2008 II
6 2004110757	HUANCAHUAMAN	BELTRAN	DAVID EDWIN	2008 II

7	2004110662	PONCIANO	ESTEBAN	ANGELA CAROLINA	2008 II
8	2004110277	SABRERA	ALVA	CARMEN	2008 II
9	2004110634	SALAZAR	MAYLLE	FRANKLIN	2008 II
10	2002110649	USHÑAHUA	TENAZOA	JAVIER	2008 I

2009

	Código	Ap. Paterno	Ap. Materno	Nombres	Egresó
1	2004230007	CORDOVA	MALPARTIDA	GLORIA VANESSA	2009 II

2010

	Código	Ap. Paterno	Ap. Materno	Nombres	Egresó
1	2006120489	BOZA	ADVINCULA	YOSMEL	2010 II
2	2006110273	CHAVEZ	CRESPO	EDER RAFO	2010 II
3	2006120470	ESPINOZA	CARBAJAL	QUELBIN TOLEDO	2010 II
4	2006200051	MARIANO	GOÑE	GISELA	2010 II
5	2006120235	PAJUELO	VARGAS	CINDY ANDREA	2010 II
6	2006200185	VALDIZAN	BONILLA	YULMER	2010 II

2011

	Código	Ap. Paterno	Ap. Materno	Nombres	Egresó
1	2007110433	CABALLERO	RAYMUNDO	MILLER ALFREDO	2011 II
2	2007110434	CLEMENTE	TRINIDAD	EDER	2011 II
3	2007120408	RAMIREZ	OCHOA	HELMUT LARRIS	2011 II
4	2007120277	RUIZ	ZEEVALLOS	ITALO	2011 II
5	2005120372	VASQUEZ	GUZMAN	NAYN DAVID	2011 II
6	2006120344	VELA	VEGA	FIGURELA PATRICIA	2011 I

2012

	Código	Ap. Paterno	Ap. Materno	Nombres	Egresó
1	2006110668	AGUIRRE	YACAVILCA	KAREN ILENIA	2012 I
2	2008120462	CLEMENTE	DAZA	MABEL MILAGROS	2012 II
3	1988130002	DIAZ	BALTAZAR	CIRILO LORENZO	2012 I
4	2005240036	IBARRA	SERNA	STIVEN YONGLEN TIBERIO	2012 I
5	2007120404	LEON	ADAN	NOE ABRAHAN	2012 II
6	2008120427	LUCERO	GOMEZ	MERILIN THALIA	2012 II
7	2007120192	MUCHA	GOMEZ	NOE	2012 II
8	2004120345	MUNGUÍA	AGUI	CESAR AUGUSTO	2012 II
9	2008110315	RUBINA	RAMIREZ	ELSA MARIA	2012 II
10	2006120559	TABRAJ	TABRAJ	SUSAN KELLY	2012 I

2013

	Código	Ap. Paterno	Ap. Materno	Nombres	Egresó
1	2009120263	AVALOS	ANGELES	ALEX	2013 II
2	2009110120	ENCARNACION	GERONIMO	MARY	2013 II
3	2006120491	ESTACIO	GOMEZ	LUIS EMIL	2013 I
4	2009120456	LAVADO	VILLANUEVA	DAYSSI ESTHER	2013 II
5	2005120416	LEIVA	AGUIRRE	BILL RAUL	2013 II
6	2009110427	LOPEZ	ROJAS	DIANA CAROLINA	2013 II
7	2007110543	MORENO	CHUMBES	ANIBAR JUAN	2013 I
8	2009110220	PALOMINO	VILLANUEVA	RUBEN	2013 II
9	1995110567	POMA	CIPRIANO	JAVIER FALCONI	2013 II
10	2009120322	SALGADO	ZAMUDIO	JAKELI	2013 II
11	2009270012	SIMON	ALANIA	FELIX	2013 II