

“Apuntes para la identificación de escenarios profesionales.

El caso de los egresados de la UPN–Ajusco”

Margarita T. Rodríguez Ortega

Introducción

El tema sobre la formación y el empleo adquiere en la actualidad nuevas dimensiones, el debate sobre el futuro de la educación superior ha estado presente en todo el mundo. Entre los aspectos que se abordan en esta polémica, destaca el del carácter de los sistemas educativos y la necesidad de revisarlos y transformarlos para enfrentar retos (de una nueva naturaleza) asociados a las exigencias de un mundo globalizado en el que se ven involucradas las sociedades nacionales (ANUIES, 2000). Desde esta perspectiva, las acciones emprendidas por las políticas educativas realzan como propósito fundamental estrechar la relación educación–aparato productivo, tratando de ajustar la formación que se imparte en las universidades a las necesidades del mercado de trabajo y de una economía abierta a la competencia nacional e internacional.

En nuestro país, desde la década de los noventa se ha señalado como uno de los principales objetivos de la política gubernamental al mejoramiento de la calidad de los servicios educativos que ofrecen las IES; situando a la evaluación como instrumento privilegiado de impulso hacia los cambios propuestos para este nivel. Consecuentemente, desde entonces la vida universitaria se ha visto inmersa en una dinámica de procesos evaluativos (autoevaluaciones y evaluaciones externas) que se expresan en: la modificación de planes de estudio, elevar la calidad de la formación profesional y medir la eficiencia de las instituciones educativas, entre otros.

Al respecto, uno de los aspectos centrales en la toma de decisiones y de diseño de políticas estratégicas, ha sido la relación de la posición laboral y el desempeño profesional que alcanzan los egresados en el mercado de trabajo, frente a la cual existe consenso como parte central de la evaluación de la calidad. De igual forma lo son la transmisión de valores como la ética profesional que dan cuenta del éxito que las IES tienen ante la comprensión de la problemática social y política del país. (Valenti y Varela, 2004, pág. 10)

La tendencia de exigir a las instituciones educativas estudios sobre sus egresados se acentuó a mediados de la década de 1990, (Barrón *et al*, 2003) y más claramente, la incorporación de este tipo de estudios a los procesos evaluativos y de planeación académica de las IES se plasma en el documento: *La educación superior en el siglo XXI* de la ANUIES, donde se reconoce que a pesar de que en los últimos años se ha revisado y reorientado la oferta educativa, siguen existiendo problemas de articulación entre la formación y el mundo del trabajo, por lo que se recomienda que dichas instituciones realicen permanentemente estudios de seguimiento de egresados con propósitos de retroalimentación curricular, para favorecer el diseño de planes y programas de estudio más adecuados a las nuevas exigencias sociales (ANUIES, 2000, pág. 65).

Desde hace diez años aproximadamente, se intensificó el desarrollo sistemático de estudios sobre egresados porque se considera que éstos fungen como una de las mejores estrategias evaluativas que las IES pueden utilizar para conocer la ubicación, el desempeño y el desarrollo profesional de sus egresados.

La Universidad Pedagógica Nacional (UPN) no escapa a esta dinámica en la que se ha visto envuelto todo el sistema de educación superior, en ésta como en otras IES, los programas de formación se han sometido a diversos procesos de evaluación con la finalidad de mejorar y reordenar la oferta educativa que la institución ofrece. Al mismo tiempo, se han desarrollado investigaciones cuyo propósito es conocer y caracterizar a la población escolar que atiende la Universidad. De manera particular los estudios de egresados han permitido recabar información valiosa sobre aspectos relacionados con la formación académica y el destino laboral de la población que se formó en las licenciaturas de Administración Educativa, Pedagogía, Psicología Educativa y Sociología de la Educación que se ofrecen en el sistema escolarizado de la Unidad Ajusco.

Sin embargo, considero que el valor intrínseco de estos estudios va más allá de la función que se les atribuye dentro de los procesos evaluativos, puesto que permiten identificar diversos aspectos problemáticos relacionados tanto con la formación, como con la práctica profesional de los graduados. Es decir, ofrecen la posibilidad de analizar las relaciones entre la formación que se promueve en las universidades y los escenarios profesionales. Estos estudios son

importantes mecanismos de diagnóstico de la realidad, con el potencial de inducir a las instituciones educativas a la reflexión sobre sus fines y sus valores. (Fresán, 1998)

De ahí que, tomando los resultados de los estudios de egresados como punto de partida, me propuse emprender una nueva búsqueda, para explorar la articulación entre las habilidades profesionales que el empleo demanda, la oferta de trabajo existente y la valoración ideológica de los empleadores sobre la formación académica de los profesionistas.

En este sentido, recuperar la opinión de los empleadores representa una posibilidad para enriquecer la investigación sobre la relación entre la formación y el desempeño profesional, o para explicar el desarrollo de una profesión o las trayectorias laborales de los egresados de ciertas carreras, adquiriendo una dimensión distinta que puede ser tomada en cuenta para definir el tan demandado vínculo entre educación y trabajo.

De esta manera, el trabajo cuyos resultados presento a continuación, se basa en los datos obtenidos a través de estudios de egresados y de entrevistas aplicadas a algunos de los empleadores que han contratado profesionistas formados en la UPN.

Análisis de la información

Los datos de egresados que tomé como base para orientar la indagación con los empleadores fueron los siguientes:

- El 45.9% de los egresados ocupa puestos de profesores; pero mientras que el 13.1% de ellos trabaja en la educación media superior y superior o atendiendo grupos con necesidades especiales, el 72.8% se dedica a la docencia en la educación básica.
- El grueso de la población se concentra en instituciones pequeñas (44.4%) que tienen entre 17 y 100 empleados y en las de tamaño micro (28.7%) que cuentan con menos de 16.
- El 51% de los egresados trabajan para instituciones privadas.
- El 40% de los egresados han conseguido el empleo mediante la recomendación de personas cercanas.
- El requisito de mayor peso para conseguir el empleo fue la experiencia laboral previa (26.4%).

Estos datos permitieron identificar por una parte, dos escenarios de trabajo para los egresados: el primero constituido por instituciones escolares de distintos niveles educativos y el segundo por espacios laborales diversos, pero todos ellos distintos a las escuelas. Y por otro lado, reconocer que dichos escenarios se ubican fundamentalmente en pequeñas instituciones de carácter privado.

Ante esta situación, me pareció que lo significativo era contrastar la opinión de quien contrata a los egresados para desempeñarse como docentes y la de los empleadores que los conocen realizando cualquier otra actividad.

Valoraciones de los empleadores

Aunque las entrevistas arrojan mayor información de la que aquí se presenta, considero que los aspectos más importantes giran alrededor de los siguientes puntos.

El perfil profesional y competencias exigidas

Mi interés central era conocer la razón por la cual un egresado de las licenciaturas antes mencionadas, que no cuenta con una preparación específica ni la certificación para el ejercicio de la docencia en el nivel básico, era contratado para tal actividad. A este respecto encontré que para los empleadores, en la función docente es más importante la **vocación** que la formación, para ellos esta es una característica de la persona y no tanto del plan de estudios. En su opinión un egresado de la Normal, a pesar de contar con la acreditación oficial, puede ser un mal profesor.

“A mi me parece que están bien preparadas, lo único que yo resentiría de ellas es la parte práctica porque están muy teóricas, esa sería mi crítica a los planes de trabajo que tienen en las universidades”.

Las competencias más importantes para la función son la didáctica y el control de grupo. En el plano de los requerimientos formales, para las escuelas privadas de educación básica el problema que en otros tiempos representaba la contratación de universitarios como docentes, se ha solucionado gracias a un curso de dos meses de *habilitación* que ofrece y acredita la Secretaría de Educación Pública (SEP) para que éstos puedan ejercer la docencia en dicho nivel educativo.

Los empleadores tiene claro que un pedagogo o un psicólogo no está formado como maestro, “son muy teóricos y les hace falta práctica” dicen, sin embargo las razones que se exponen para emplearlos son: que no hay suficientes fuentes de trabajo para ellos en estos momentos y que en vista de que la SEP ya permite que funjan como maestros, no tienen inconveniente en contratarlos.

El valor que se otorga a las cualidades personales por sobre la formación profesional no es exclusivo de las escuelas, al entrevistar al empleador en una clínica para tratamiento del autismo, encontré que en su concepto la preparación académica siempre se puede adecuar, lo importante es la disposición para el trabajo.

“Lo que nosotros primero queremos del perfil es que sea gente comprometida”.

“Lo que nosotros hacemos es preparar y no nada más a los de la Pedagógica, en general a todos, ellos [los egresados de la UPN] tomaron un diplomado en terapéutica del autismo cuando empezaron a trabajar aquí”.

El cuestionamiento que se hace a la formación universitaria es la falta de actualización en algunas áreas, a partir de los avances y modificaciones en las explicaciones teóricas de los fenómenos. Es decir, el problema para ellos es que los programas de formación no incorporan los avances más recientes en el desarrollo del conocimiento.

Criterios para la contratación

Uno de los datos que se mostraron antes indica que la mayoría de los egresados consiguen el empleo por recomendación, lo que me hizo suponer que este mecanismo era uno de los más apreciados en virtud de que la recomendación permite al empleador contar con información previa del candidato. Sin embargo, los empleadores que entrevisté no reconocen dar prioridad a los “recomendados”, para ellos lo más importante son las cualidades personales de quien solicita el empleo y que se expresan en actitudes y comportamientos, por ejemplo, una entrevistada refería:

“Esto más bien es personal, de vocación, de deseo de estar con los niños, lo principal la actitud y la capacidad de interesar al niño, hacer que abra su mentecita a tantas cosas. A mi no me interesa que sea o no pedagoga”.

Lo que se busca es el carisma que la profesora tenga entre los niños.

En otro caso, la respuesta fue:

“La recomendación no es un criterio para mi, hemos tenido experiencias de gente que dice que estuvo trabajando en París pero su trabajo no fue de lo mejor”.

Por otra parte, lo importante es que lleguen a solicitar el puesto no porque estén desempleados, sino porque les interesa el área de trabajo aunque no conozcan cabalmente la especificidad de la actividad que habrán de desarrollar.

Lo anterior, aunado al hecho de que los lugares de trabajo son instituciones pequeñas que no pueden ofrecer sueldos muy altos, hace que el criterio más importante sea la disposición y grado de compromiso demostrado.

En un caso, otro criterio de peso en la decisión para contratar al aspirante fue la similitud en la formación de éste, con la de la persona que lo evalúa o la afinidad de ambos con respecto a la institución de origen.

“No hemos tenido mucha oportunidad de tener personas de universidades privadas, y pues sí ha habido preferencia ya que yo egresé de la Nacional y pues influye en las decisiones...”

En otro caso, estos aspectos no constituyen un criterio para la contratación. Nuevamente el mayor peso recae en la personalidad del aspirante y se reconoce que de todas las universidades egresan “buenos y malos” profesionistas.

“En este tipo de trabajo no tiene que ver mucho la universidad de la que vengan, no creo que ésta sea una variable determinante, más bien es la actitud, las ganas, este sentido del servicio pero que es algo de cada quien”.

Sin embargo, en términos generales, se acepta que si el encargado de seleccionar al personal tiene una formación similar a la de quien solicita el puesto, le resulta más fácil detectar tanto el nivel de preparación como las cualidades personales más adecuadas.

La experiencia previa

En términos generales la experiencia es un requisito importante, sin embargo, en el caso de las escuelas que están contratando fundamentalmente pedagogas para la educación primaria y psicólogas para preescolar, se reconoce que al egresar de una universidad es poco probable que cuenten con experiencia previa, por ello este requerimiento se sustituye con la acreditación del curso de habilitación proporcionado por la SEP.

En el caso de otros centros laborales, la experiencia es un punto a favor del aspirante a ocupar un puesto pero para los empleadores entrevistados no es lo determinante ya que están dispuestos a apoyar a personas que, careciendo de experiencia, demuestren una total disposición para el trabajo y una vocación de servicio.

Oferta laboral

La frecuencia con que se abren plazas o se renueva personal es muy variable entre las escuelas y los lugares de trabajo diferentes de éstas. En las primeras se encontró una mayor estabilidad que entre los segundos. Por ejemplo, una empleadora refiere:

“Casi nunca cambia el personal. Tengo aquí conmigo gente desde hace veintisiete años que es lo que lleva la escuela, es muy estable, la gente se queda porque hay un ritmo de trabajo muy bonito, algo que a mí me da muy buen resultado es el solicitarle a todos el mismo trabajo, el mismo esfuerzo.”

En cambio, en una asociación civil donde se contrataron psicólogos educativos es más común el cambio de personal debido a las características propias de la actividad laboral y a los recursos económicos con que se cuenta.

“Más o menos cada año se va uno de los terapeutas, no es tan, tan frecuente pero tampoco te voy a decir que tenemos una plantilla de hace diez años”.

Por otra parte es importante mencionar que, dado que estas instituciones se encuentran en el sector de servicios y su tamaño las coloca dentro de las pequeñas, las posibilidades de crecimiento en la plantilla de su personal están bastante supeditadas a las condiciones económicas de las capas sociales que pueden acceder a estos servicios.

Interés y posibilidades de vinculación con las instituciones de educación superior

Este es otro aspecto en el que las diferencias son notables. Mientras que en las escuelas se argumenta que abrir el espacio para la realización de prácticas profesionales o programas de servicio social resultaría sumamente problemático, en otros espacios se manifiesta un total interés por establecer diferentes canales de comunicación con las universidades, que van desde la participación en eventos académicos de difusión organizados por la IES, hasta la consolidación de programas de servicio y de educación continua.

Conclusiones

De entrada es importante señalar que no pretendo (ni puedo), hacer extensivos estos resultados a todo el colectivo de empleadores. Con este ejercicio, lo que intento es empezar a conocer lo que ocurre en los segmentos del mercado laboral en los que se encuentran los egresados de la UPN.

Como pudo observarse a través de los argumentos y opiniones de los empleadores, si bien es cierto que en algunos puntos su postura es diversa, en otros el grado de coincidencia es notable. Un ejemplo de esto es la valoración que se otorga a la actitud y disposición para el trabajo de quien solicita un puesto. Aunque se reconoce la importancia de la formación, la credencial educativa no es lo determinante.

Por otro lado, se admite que la experiencia previa es lo ideal, pero también se acepta que el egresado no cuente con ella y existe una disposición a proporcionársela. Esto aunado a la negativa de los empleadores acerca de su inclinación por las personas recomendadas, son indicadores de la necesidad de seguir avanzando en esta investigación a fin de poder contrastar estas afirmaciones con los datos aportados por los estudios de egresados, pues como se recordará el primero de estos aspectos aparece como el principal requisito y el segundo como el medio más frecuente para conseguir el empleo.

El hecho importante a destacar aquí, es que la colocación lograda por medio de la recomendación puede justificar una mayor presión por parte del empleador hacia el egresado.

Por otra parte, no debemos perder de vista que la ocupación de los egresados como docentes de educación básica puede ser un indicador de las restricciones de un mercado laboral que no ofrece mayor alternativa a los profesionistas, que insertarse en él de este modo.

Para terminar, quiero recuperar la idea de que tanto los datos de los estudios de egresados, como los resultados de esta exploración son presentados aquí con la finalidad de que éstos puedan convertirse en insumos para la investigación y discusión en torno a la orientación que debe darse a las reformas curriculares que son parte de la política educativa para la educación superior.

Es claro que si las opiniones de los empleadores se toman como única fuente válida para determinar las acciones que deben guiar la planeación de la educación superior o establecer

los criterios para su evaluación, puede caerse en posturas cuyas propuestas sirvan únicamente para la reproducción de los intereses de un solo sector social.

En cambio, si se les concibe como una forma de acercamiento en donde se incluya la valoración de aspectos relacionados con el capital cultural y social de los profesionistas, y se les combina con el análisis sobre el funcionamiento cualitativo del mercado de trabajo, entonces creo que este tipo de exploraciones puede proporcionar información relevante para la reformulación curricular y los dispositivos institucionales (prácticas profesionales, tutorías, intercambios académicos, estancias laborales, entre otros) de acompañamiento en la formación a los alumnos.

Bibliografía

ANUIES (2000). **La Educación Superior en el Siglo XXI. Líneas estratégicas de desarrollo**. México: ANUIES

Fresán Orozco, M. (1998). **Esquema básico para estudios de egresados**, colección Biblioteca de la Educación Superior, México: ANUIES.

Valenti, Giovanna y Varela Petito, Gonzalo (2004). **Diagnóstico sobre el estado actual de los estudios de egresados**. México: ANUIES, Colección Documentos.