

**PERTINENCIA PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS DE LA LICENCIATURA EN
ADMINISTRACIÓN Y PLANEACIÓN EDUCATIVA DE LA
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE TAMAULIPAS**

MARGARITA GÓMEZ MEDINA, DORA MARÍA LLADÓ LÁRRAGA,
MARÍA DE LOURDES CRUZ AGUILAR

I. Educación y trabajo

El papel que desempeñan las Instituciones de Educación Superior (IES) ha venido redefiniéndose a través de las décadas. Los estudios realizados por economistas, en los años cincuenta, hacían pensar que a través de las instituciones educativas se podría promover un mejor desarrollo económico del país al impulsar, a través de la formación de profesionistas, la capacidad productiva y por ende un mayor desarrollo científico, económico, social y una más equitativa distribución del ingreso. Esta idea se sustentaba en investigaciones como las de Schultz, Denison, Frederick Harbison, Charles Myers| (Citados por Carnoy, 1982), entre otros, quienes en sus conclusiones se inclinaban a considerar que las diferencias en las retribuciones de los trabajadores se correspondían con sus diferencias en el grado de educación. De este modo se visualizó a la educación como “un vehículo para (lograr) una mejor distribución de las oportunidades ocupacionales y a la educación superior en particular como la principal palanca para la movilidad y la igualdad social”. Los resultados de estos trabajos fueron conformando un corpus teórico que se ha conocido como “Teoría del Capital Humano”. Esta teoría fundó las bases para la Economía de la Educación. Sin embargo, diversos estudios han mostrado su insuficiencia explicativa (Navarro, 2000 y Lladó, 2000).

II. Enfoques emergentes en el estudio de la relación educación y trabajo

Enfoques posteriores han emergido en el estudio de la relación educación y trabajo tales como las “teorías de la fila”, de la “devaluación de los certificados” y del “bien posicional”, las cuales surgen de los resultados de estudios realizados por algunos economistas como Mincer, Raymond Lyons, Gary Becker, Blaug, Duncan, Sewell, Hauser, Throw, Robert Lucas, Bowles y Gintis (citados por Carnoy, 1982). Estos autores hicieron notar que las relaciones entre la educación y el empleo eran más complejas y que cuando se trataba de encontrar un trabajo acorde con la preparación académica, no sólo influía en ello una mejor educación, sino también otros factores como la edad, raza, condición social, la educación y la ocupación de los padres, las relaciones familiares, entre otros. Asimismo, la Teoría de la Segmentación afirmaba que los salarios se definen en función del tipo de tecnología utilizada en las industrias y que hay barreras para entrar en la categoría de empleos de salarios altos y de alta tecnología. Argumentaba “que los salarios se estructuran según la naturaleza de los empleos y hasta en el poder logrado por algunos sindicatos y no sobre la base de las características escolares del trabajador”. Estos estudios han llevado a cuestionar el verdadero rol de las instituciones educativas y en particular de la Educación Superior, por lo que se han impulsado estudios de mayor especificidad y precisión respecto a la pertinencia de cada uno de los programas educativos (PE) de este nivel.

III. Los egresados de la licenciatura en Administración y Planeación Educativa: la pertinencia de su profesión.

3.1. Contexto.

A partir del año de 2002 la Universidad Autónoma de Tamaulipas emprendió el proyecto institucional de seguimiento de egresados para analizar la situación laboral de sus egresados y conocer, a través de la opinión de éstos, el nivel de satisfacción de su

formación profesional y sobre su desempeño profesional. El proyecto posibilita a nivel institucional y de facultades lograr aproximaciones para conocer el nivel de calidad y pertinencia de su oferta educativa y redireccionar el diseño de propuestas que posibiliten el mejoramiento de los planes y programas de estudio.

Del estudio realizado en el 2002, (aplicado a egresados de la generación 2000), se eligió recuperar los datos emanados de la consulta a los egresados de la carrera de Administración y Planeación Educativa, por ser ésta una de las carreras fundadoras de la UAT en general y de la Unidad Académica Multidisciplinaria de Ciencias, Educación y Humanidades en particular.

3.2. Objetivos de la investigación

La investigación tuvo como objetivos: a) conocer la situación laboral de los egresados y b) el grado de satisfacción respecto a su desempeño profesional y el grado de satisfacción con los conocimientos adquiridos en su formación.

3.3. Muestra de la investigación.

La UAT cuenta con 22 facultades en las cuales en el año 2002 se ofertaban 62 programas educativos (PE), y de los cuales se identificaron 4121 egresados de tales programas en el periodo señalado (2000), lográndose investigar a 2362 profesionistas. La definición del tamaño muestral resultó de la aplicación de la metodología propuesta por la ANUIES (1998). En el caso particular del PE de Administración y Planeación Educativa se encuestaron 29 egresados (17 hombres y 12 mujeres). El universo de egresados de la carrera y la muestra coinciden dado que la ANUIES (1998) señala que cuando el universo es menor de 30, se sugería censar.

3.4. Metodología

La consulta a los egresados se realizó a través de visita domiciliaria. A todos ellos se les aplicó el instrumento que para este tipo de estudios recomienda la ANUIES. La encuesta aplicada contiene 108 reactivos, algunos con diferentes niveles de respuesta. Para efectos del trabajo que nos ocupa solo se retoman aquellos que aportan información que incide directamente en el currículo del PE.

3.5. Resultados obtenidos.

a) Estado civil.

En el momento de la investigación, la mayoría de los egresados (69%) eran solteros, lo que conlleva a suponer que éstos son de relativo reciente egreso y su experiencia profesional sea también relativamente nueva y se encuentran en el proceso de aproximación al ejercicio real de su práctica profesional. (Tabla 2).

b) Elección de la institución y la carrera.

Aunado a la amplia oferta educativa de la UAT y a su presencia en toda la entidad, los egresados decidieron estudiar en esta institución porque la carrera que deseaban estudiar solamente se ofrecía en ella (28%), su facilidad de ingreso (10%) y por los consejos de familiares y amigos (10%), orientadores escolares (10%) y profesores (7%) de sus escuelas del nivel precedente. Algunos otros dieron respuestas diferentes. (Tabla 3). Aparte de que la carrera solamente se ofrecía en esta institución, los egresados decidieron elegir esta profesión por tener vocación y habilidades personales hacia ella (17%), por el plan de estudios (17%) y el prestigio del programa educativo

(14%). Algunos otros egresados señalan razones diferentes. El 21% de los encuestados no respondieron (Tabla 4).

c) Situación laboral y medios de búsqueda de empleo.

Entre los egresados se presentan situaciones contrastantes ya que de forma dividida el 45% tiene un puesto laboral y un porcentaje similar se encuentra desempleado. Lo anterior significa que solamente la mitad de los egresados logra encontrar un puesto laboral al término de sus estudios universitarios. El 10% de los encuestados no respondieron (Tabla 5). De quienes respondieron que se encuentra actualmente trabajando, el 7% de los egresados tardaron de 6 meses a 1 año en encontrar empleo; para otros egresados (21%) el tiempo de búsqueda fue más corto (menos de 6 meses). De manera general, el tiempo de búsqueda e ingreso a un puesto de trabajo es relativamente corto para los egresados de la licenciatura en cuestión. El 48% de los egresados no respondieron al cuestionamiento (Tabla 6).

De los egresados que se encuentran actualmente empleados, los más señalan haber llegado al puesto de trabajo por invitación expresa de un empresario o institución (14%) y por recomendación de un amigo o familiar (14%), lo que significa que no solamente los factores escolares tienen relación con el ingreso a un puesto de trabajo, sino también aquellos vinculados con el entorno social y familiar. El 45% de los encuestados no respondieron (Tabla 7).

d) Posición laboral, correspondencia de los estudios y remuneración económica.

De entre los egresados que actualmente se encuentra desempeñando una actividad laboral se puede observar una amplia diversificación de los puestos laborales, siendo ésta una característica de los egresados de los administradores y planificadores educativos egresados de la UAT, ya que sus posiciones laborales van desde la docencia y el trabajo directivo, hasta el trabajo administrativo en diferentes niveles y jerarquías (Tabla 8). La dispersidad de los puestos laborales de los egresados no permite caracterizar su práctica profesional; lo anterior tiene relación al identificarse que existe una mediana y baja correspondencia entre lo estudiado y el trabajo desarrollado en sus entornos inmediatos de trabajo (Tabla 9).

Esta situación también se refleja en la remuneración económica que reciben los egresados por la prestación de sus servicios profesionales, ya que existen diferencias significativas entre los ingresos que perciben. Probablemente aquellos que ocupan una posición jerárquica laboral más alta, posean ingresos más altos (Tabla 10).

e) Satisfacción de los egresados con su desempeño profesional.

Entendido el desempeño profesional como el grado de satisfacción que tienen los egresados con la posición y el trabajo realizado en sus puestos laborales, de forma general (por la frecuencia de respuesta y no acumulada), los profesionistas en administración y planificación educativa se sienten poco satisfechos con su desempeño, destacando aspectos como el salario (55%), la posición jerárquica alcanzada (48%), y el reconocimiento profesional alcanzado (45%). En cambio, se sienten relativamente satisfechos por la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos (55%) en la licenciatura (Tabla 11).

f) Satisfacción de lo egresados con los conocimientos adquiridos.

A la relación existente entre lo que realizan los profesionistas en sus actividades específicas de trabajo y la correspondencia con lo aprendido durante su formación profesional se le denomina para efectos de este trabajo satisfacción con los conocimientos adquiridos. En este renglón, (aún cuando los egresados se sienten satisfechos por los conocimientos adquiridos en la licenciatura como se señala en la Tabla 11), de forma contraria (por la frecuencia de respuesta y no acumulada), los profesionistas en administración y planificación educativa se sienten poco satisfechos con los conocimientos adquiridos durante su formación profesional, destacando aquellos que tienen que ver con el conocimiento de lenguas extranjeras (72%) y los relacionados con el manejo de paquetes computacionales (48%) Tabla 12. Lo anterior puede tener su justificación dado que son conocimientos emergentes con poco tratamiento y/o profundización en el plan de estudios cursado y por la recurrencia permanente de estos conocimientos en el puesto de trabajo desempeñado.

IV. Conclusiones

Los resultados del estudio de egresados de la licenciatura en Administración y Planeación Educativa parecieran corroborar los planteamientos de las llamadas interpretaciones emergentes de la relación educación y trabajo, según las cuales los atributos tales como estado civil e institución de procedencia de los profesionistas, entre otras, son variables importantes para la incorporación de éstos en el mundo del trabajo. Otros hallazgos importantes son los que señalan que los egresados de la carrera investigada encuentran limitado su acceso inmediato al mercado de trabajo y aquellos que logran hacerlo no logran ocupar posiciones relevantes. Por otra parte, no existe una

correspondencia significativa entre lo estudiado, el puesto desempeñado y la remuneración salarial. En correspondencia, los egresados encuentran poca satisfacción con su desempeño profesional y los conocimientos adquiridos durante su formación profesional.

Bibliografía

- Carnoy Martín. 1982. *Economía y Educación*. En Educación y empleo y desarrollo económico. Revista del Consejo Nacional Técnico de la Educación. 40-Abril-Mayo-Junio, Vol. III, 4ta. Época. México, D.F.
- Navarro Leal, Marco A. 2000. *Posponer la vida. Educación superior y trabajo en Tamaulipas*. Primera edición. Editorial Porrúa. México, D.F.
- Lladó Lárraga Dora M. (2000). *Educación superior y movilidad social en Tamaulipas*. Primera edición. Cactus ediciones. Cd. Victoria, Tamaulipas. México.
- ANUIES. 1998. *Esquema básico para estudios de egresados*. Dirección de servicios editoriales, 1998, México. ISBN 968-7798-42-4

Tablas

Tabla 1: Marco muestral

| Marco muestral | Total | Muestra |
|--|--------------|---|
| Facultades | 22 | 22 |
| Programas educativos | 62 | 60 |
| Egresados | 4121 | 2362 |
| Egresados de Administración y Planeación Educativa | 29 | 29 Masculino: 17 Femenino: 12 |

Tabla 2. Estado civil de los egresados

| Estado civil | Frecuencia | % |
|---------------------|-------------------|----------|
| Casado | 8 | 27 |
| Otro | 1 | 3 |
| Soltero | 20 | 69 |
| Total | 29 | 100 |

Tabla 3. Elección de la institución

| Razón para elegir la institución | Frecuencia | % |
|--|-------------------|----------|
| Consejo de Familiares y Amigos | 3 | 10 |
| Consejo de Orientadores | 3 | 10 |
| Consejo de profesores | 2 | 7 |
| El costo de la inscripción y cuotas | 2 | 7 |
| El prestigio de la Institución | 1 | 3 |
| Facilidad de ingreso | 3 | 10 |
| La carrera sólo se ofrecía en esta institución | 8 | 28 |
| No quede en la que yo quería. | 1 | 3 |
| No responde | 5 | 17 |
| Última opción | 1 | 3 |
| Total | 29 | 100 |

Tabla 4. Elección de la carrera.

| Razón para elegir la carrera | Frecuencia | % |
|--|-------------------|----------|
| A los egresados de la carrera les pagan bien | 1 | 3 |
| Consejo de profesores | 1 | 3 |
| El plan de estudios | 5 | 17 |
| El prestigio de la Carrera | 4 | 14 |
| Facilidad de ingreso | 2 | 7 |
| La carrera es de alta demanda en el mercado labora | 3 | 10 |
| No responde | 6 | 21 |
| Por tener vocación y habilidades personales | 5 | 17 |
| Última opción | 2 | 7 |
| Total | 29 | 100 |

Tabla 5. Situación laboral

| Trabaja actualmente | Frecuencia | % |
|----------------------------|-------------------|----------|
| No | 13 | 45 |
| No responde | 3 | 10 |
| Si | 13 | 45 |
| Total | 29 | 100 |

Tabla 6. Tiempo de búsqueda de empleo

| Tiempo para encontrar trabajo | Frecuencia | % |
|--|-------------------|----------|
| De 6 meses a 1 año | 2 | 7 |
| Menos de 6 meses | 6 | 21 |
| No busque | 1 | 3 |
| No encontré empleo, quedé desocupado | 5 | 17 |
| No encontré y seguí en el mismo empleo | 1 | 3 |
| No responde | 14 | 48 |
| Total | 29 | 100 |

Tabla 7. Medio para encontrar empleo.

| Medio para encontrar empleo actual | Frecuencia | % |
|---|-------------------|----------|
| Anuncio en el periódico | 1 | 3 |
| Creación de un negocio despacho, empresa, propios | 1 | 3 |
| Invitación expresa de un empresario o institución | 4 | 14 |
| No Aplicable | 4 | 14 |
| No responde | 13 | 45 |
| Recomendación de amigos de la Licenciatura | 1 | 3 |
| Recomendación de un amigo o familiar | 4 | 14 |
| Relaciones hechas en empleos anteriores | 1 | 3 |
| Total | 29 | 100 |

Tabla 8. Posición laboral

| Puesto actual | Frecuencia | % |
|------------------------------|-------------------|----------|
| Asesor de adultos | 1 | 3 |
| Asistente | 1 | 3 |
| Auxiliar | 1 | 3 |
| Director General | 1 | 3 |
| Empleado no Profesional | 1 | 3 |
| Empleado Profesional | 2 | 7 |
| Jefe de Oficina/sección/área | 1 | 3 |
| Maestro de Primaria | 1 | 3 |
| No Aplicable | 4 | 14 |
| No responde | 14 | 48 |
| Profesional Independiente | 1 | 3 |
| Trabajadora social | 1 | 3 |
| Total | 29 | 100 |

Tabla 9. Correspondencia de la profesión con el puesto desempeñado.

| Coincidencia de la licenciatura con el empleo actual | Frecuencia | % |
|---|-------------------|----------|
| Baja coincidencia | 2 | 7 |
| Mediana Coincidencia | 6 | 21 |
| No Aplica | 14 | 48 |
| No responde | 3 | 10 |
| Nula Coincidencia | 3 | 10 |
| Total Coincidencia | 1 | 3 |
| Total | 29 | 100 |

Tabla 10. Remuneración económica del puesto laboral.

| Ingreso mensual actual | Frecuencia | % |
|-------------------------------|-------------------|----------|
| 2000 | 1 | 3 |
| 2700 | 1 | 3 |
| 3000 | 2 | 7 |
| 3920 | 1 | 3 |
| 4000 | 1 | 3 |
| 5400 | 1 | 3 |
| 7200 | 1 | 3 |
| 8900 | 1 | 3 |
| No responde | 20 | 69 |
| Total | 29 | 100 |

Tabla 11.Satisfacción de los egresados con su desempeño profesional

| Nivel de satisfacción | Poco satisfecho | satisfecho | Muy Satisfecho | Totalmente Satisfecho |
|--|-----------------|------------|----------------|-----------------------|
| | % | % | % | % |
| a) La puesta en práctica los conocimientos adquiridos en la Licenciatura | 10 | 55 | 7 | 28 |
| b) La posibilidad de realizar las ideas | 41 | 17 | 24 | 7 |
| c) El reconocimiento profesional alcanzado | 45 | 17 | 17 | 10 |
| d) El trabajo en equipo | 41 | 21 | 10 | 17 |
| e) La posibilidad de coordinar un equipo de trabajo | 41 | 17 | 21 | 10 |
| f) La posibilidad de responder a problemas del trabajo | 34 | 14 | 31 | 10 |
| g) El contenido del trabajo/actividad | 41 | 14 | 10 | 24 |
| h) El ambiente de trabajo | 45 | 17 | 14 | 14 |
| i) El salario (ingresos y prestaciones) | 55 | 24 | 10 | 0 |
| j) La posición | 48 | 28 | 7 | 7 |

| | | | | |
|---|----|----|----|----|
| jerárquica alcanzada | | | | |
| k) La posibilidad de responder a problemas de relevancia social | 41 | 14 | 24 | 10 |
| l) La posibilidad de hacer algo de provecho para la sociedad | 41 | 10 | 17 | 21 |

Tabla 12. Satisfacción de los egresados con los conocimientos adquiridos.

| Nivel de satisfacción | Poco satisfecho | Satisfecho | Muy Satisfecho | Totalmente Satisfecho |
|--|-----------------|------------|----------------|-----------------------|
| | % | % | % | % |
| Conocimientos generales de la disciplina | 45 | 10 | 21 | 14 |
| Conocimientos especializados | 41 | 21 | 17 | 10 |
| Conocimientos de lenguas extranjeras | 72 | 3 | 14 | 0 |
| Habilidades para el manejo de paquetes computacionales | 48 | 7 | 28 | 7 |
| Habilidades para tomar decisiones | 41 | 7 | 21 | 21 |
| Habilidad para encontrar soluciones | 41 | 7 | 21 | 21 |
| Búsqueda de información pertinente y actualizada | 45 | 14 | 10 | 21 |
| Habilidades para procesar y utilizar información | 45 | 7 | 14 | 21 |
| Habilidad para trabajar en equipo | 45 | 7 | 10 | 28 |
| Disposición para aprender constante | 41 | 7 | 17 | 21 |
| Habilidades para la comunicación oral, escrita y gráfica | 41 | 3 | 21 | 24 |
| Puntualidad/formalidad | 45 | 0 | 21 | 24 |
| Asumir responsabilidades | 41 | 0 | 21 | 28 |
| Creatividad | 41 | 0 | 24 | 24 |