
UN ACERCAMIENTO A LOS EMPLEADORES DE EGRESADOS DE HISTORIA: CASO UAEMÉX

ROSA MARÍA HERNÁNDEZ RAMÍREZ / MARTÍN JOSÉ CHONG CAMPUZANO /
GRACIELA ISABEL BADÍA MUÑOZ

RESUMEN:

En el contexto socioeconómico actual, el mercado laboral del historiador egresado de la UAEM está demandando ciertas características. El propósito de la ponencia es presentar la visión que los empleadores tienen del Historiador y de las funciones que le demandan. Palabras clave: empleadores, perfil profesional, historiador.

PALABRAS CLAVE: Pertinencia social, mercado laboral, historiador, Estado de México.

INTRODUCCIÓN

Las actuales políticas educativas mundiales y nacionales proponen la transformación de las universidades públicas en instituciones de alta calidad, lo que ha impulsado planes para desarrollar y modernizar la educación, pero tomando como eje la calidad educativa. Asunto nada sencillo, sobre todo al pretender formular conceptos sobre calidad educativa, tanto en el aspecto teórico como operativo. Ahora bien, las aproximaciones más aceptadas giran en torno a un concepto pluridimensional, conformado por cinco ejes: *equidad, eficiencia, eficacia, relevancia y pertinencia* (Jiménez, 1994).

Por *Equidad* se entiende el que la escuela atienda diferencialmente a los alumnos, ofreciéndoles el servicio educativo según sus características.

Por *Eficiencia*: la relación de los resultados obtenidos por la educación y los insumos requeridos para ello.

Eficacia: Es la medida en que se logran los objetivos educativos establecidos en el programa.

Relevancia: Se remite a la utilidad que tiene y tendrá lo aprendido por los estudiantes para su vida presente y futura.

Pertinencia: Es el grado de congruencia que tiene el servicio educativo con las necesidades sociales.

Muñoz (1998: 22) señala que el concepto de calidad es multifactorial, y se conforma por: naturaleza pedagógica, filosófica, cultural, social y económica: En cuanto a la pedagógica: calidad significa alcanzar las finalidades propuestas en los planes de estudios.

En el rubro cultural, la calidad quiere decir que los contenidos y métodos se adecúen a las posibilidades de aprendizaje de los sujetos sociales a los que se dirige la educación.

Desde el punto de vista social, la calidad significa que todos los sujetos tengan las posibilidades de acceso a la educación. Este criterio correspondería con el de equidad.

Desde el punto de vista económico, la educación es de calidad, en la medida que los recursos utilizados se aprovechan óptimamente. Al evaluar los logros se haría con el indicador de eficiencia.

Y en lo filosófico, calidad implica que los objetivos de la educación, entiéndase de los planes de estudios, respondan a los intereses de la sociedad. La evaluación del mismo se hace a través de la pertinencia.

Un sistema educativo de calidad será aquél que:

- Establezca un currículo pertinente a las necesidades de la sociedad en que se ubica, tanto las relativas a la productividad del aparato económico, como las referentes al desarrollo integral y humanista.
- Logra que la mayor cantidad de alumnos acceda a la escuela -entiéndase cobertura de la matrícula-, permanezca en ella y egrese alcanzando los objetivos de aprendizaje estipulados en los planes de estudio.

-
- Consigue que los conocimientos y habilidades sean asimiladas en forma duradera y se manifiesten en conductas éticas para la sociedad.
 - Considera la desigual situación de alumnos y familias, tanto de su origen cultural como económico, y ofrece apoyos especiales a quienes lo necesitan, para los objetivos educativos se cumplan (SEP, 2002: 43,44).

El último aspecto, el que se refiere a la pertinencia, busca la congruencia que debe tener el servicio educativo con las necesidades sociales, convirtiéndose entonces en la actividad por medio de la cual confluyen las múltiples relaciones, e interacciones entre la universidad y el entorno.

Esta actividad que operativamente vendría siendo la vinculación universitaria se puede ver desde dos perspectivas: desde el análisis del papel desempeñado por la enseñanza superior como sistema, y también desde el punto de vista de lo que la sociedad espera de la educación ofrecida por las instituciones de educación superior.

Castellano de Sjöstrand (2001) menciona que la pertinencia supone la calidad de la educación superior, de ahí, que pertinencia o la noción de la misma, remite a reflexionar la capacidad de respuesta de las universidades a los desafíos que le imponen los cambios sociales, locales, globales y mundiales; retos vinculados con la adquisición de conocimientos y habilidades demandadas por el mundo del trabajo; bajo la premisa que la pertinencia se refiere a las respuestas que debe dar la educación superior a los distintos sectores sociales, por ello, se pregunta: ¿Educación para qué? ¿Para qué sociedad? ¿Para quiénes? ¿A quiénes está favoreciendo la educación superior? ¿A qué grupos de la sociedad sirven los profesionales que egresan? ¿Cuál es su capacidad para entenderse con otros profesionales a fin de resolver problemas integrales, multidisciplinarios, complejos y planetarios? ¿Cuál es su grado de responsabilidad y compromiso?

LA LICENCIATURA EN HISTORIA DE LA UAEMES

En este sentido, la licenciatura en historia, se encuentra en proceso de consolidación de su calidad y buscando responder a las necesidades de su sociedad. Recientemente, por ejemplo, en la publicación denominada *Mejores Universidades 2007* se colocó en el 5° lugar a nivel nacional de las licenciaturas en Historia, con una calificación de 8.84, quedando por debajo de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos (10.0); Universidad Iberoamericana (9.91); la Universidad Autónoma Metropolitana (9.32); la Universidad Nacional Autónoma de México (9.28) y le siguieron la Escuela Nacional de Antropología e Historia (8.54); Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (8.43) y la UNAM FES Acatlán (8.04) .

¿Significa esto que la licenciatura en Historia está respondiendo a las necesidades que le demanda su sociedad y el mercado laboral? La respuesta parece afirmativa en un primer momento, sin embargo habría que señalar precisamente cuáles son esos requerimientos.

Realizar un primer trabajo de acercamiento hacia los empleadores de los egresados de la Licenciatura en Historia tiene justificaciones: la posibilidad de retroalimentación del programa educativo ante la identificación del quehacer externo de los egresados y de cómo los empleadores solicitan tipos específicos de saberes, competencias y habilidades del historiador.

Las preguntas que guiaron a la investigación fueron: ¿Cuál es el mercado laboral en el que ejerce el egresado de la Licenciatura en Historia? ¿Responde la formación del licenciado en Historia a las demandas del sector laboral? ¿Qué características solicitan los empleadores del egresado en Historia?

El objetivo principal consistió en realizar un estudio exploratorio para identificar el mercado laboral del egresado en Historia de la UAEMES; señalar las habilidades y competencias requeridas en el mercado profesional para el egresado en Historia y finalmente, reseñar las opiniones de los empleadores respecto al desempeño del egresado en Historia.

La propuesta metodológica contempla la utilización de un marco cualitativo concretado en la utilización de un cuestionario con preguntas abiertas para registrar las opiniones de los empleadores.

La metodología consistió, siguiendo el modelo de Taylor en una serie de fases que permitieron llegar a conclusiones válidas del tema en cuestión:

Fase preactiva: en esta primera fase revisó la literatura del tema a fin de obtener el marco teórico y contextual del trabajo de investigación. Se agrega en estos marcos el análisis de los perfiles y mercados de trabajo señalados en los planes de estudio de Historia vigentes.

Fase interactiva: en esta segunda fase se diseñó el instrumento de recolección de información para empleadores, se aplicó y se llevó a cabo su procesamiento para obtener información tanto del desempeño profesional del egresado como de las necesidades del mercado laboral.

Fase posactiva: en la última fase se registraron las opiniones de los empleadores en cuanto al desempeño profesional actual del historiador. Se obtuvieron las principales habilidades y competencias (incluidos los valores) que el mercado profesional demanda al egresado para posteriormente, difundirlos entre la comunidad académica de la institución. Otro punto importante fue reseñar la perspectiva que los empleadores formularon en torno al trabajo futuro del profesional de la Historia en el siglo XXI.

Para llevar a cabo la investigación se procedió a seleccionar una muestra de *informantes clave* que estén viviendo el proceso, en este caso, de empleadores de egresados de historia. (En adelante se identificarán con una I mayúscula y el número de cuestionario de registro).

De acuerdo con dicha metodología lo importante es conformar un grupo de personas que estén inmersas en la problemática planteada y no tanto la búsqueda de cifras representativas cuantitativamente. Por ello se eligió una muestra de empleadores de la zona del Valle de Toluca y zonas conurbadas. De manera se orientó el estudio a las instituciones de educación del nivel medio,

medio superior y superior y por supuesto a otros escenarios como los archivos, las bibliotecas, los centros culturales. El total de encuestados fue de 50 agentes.

Es notorio que la muestra, aún con sus marcadas diferencias de orientación, estuvo integrada esencialmente por organismos del sector público; salvo cuatro escuelas, una empresa turística y una televisora pertenecientes al sector privado. Datos que revelan que el Estado es el mayor empleador de nuestros profesionistas.

Ahora bien, dentro de la prestación de servicios, el mercado laboral sujeto a exploración se orientó a las siguientes funciones: educativos; culturales; investigación; comunicación; resguardo de Acervos y servicios turísticos.

Los requisitos que debe cubrir el aspirante a un empleo de Historiador se enunciaron como genéricos: titulados; con experiencia mínima laboral de dos años; de preferencia con Maestría (en una minoría de casos); currículum; buena ortografía y redacción.

En menor escala se les solicita: dominio del inglés, trabajo en equipo.

El trabajo en extenso muestra los conocimientos, habilidades y actitudes que los historiadores en activo, según la opinión de los empleadores, han mostrado deficiencias en su desempeño. Para fines de este evento sólo se enmarca la perspectiva a mediano y largo plazo que el sector productivo está exigiendo al profesional de la Historia:

Conocimientos

- “De fuentes para la investigación” (I-2).
- “Temas actuales” (I-5).
- “Historia del Estado de México” (I-9).
- “Conocimiento de una historia globalizada actual” (I-14).
- “Conocer la numismática” (I-17).
- “Conocimiento de geografía enfocada al turismo” (I-19).

-
- “Conocimientos amplios sobre la materia y saber paleografiar” (I-20).
 - “Idioma (Inglés)” (I-25); “Inglés al 80%2 (I-7).
 - “Conocimiento de la Reforma” (*sic*) (I-26).
 - “Conozca otras áreas del conocimiento” (I-5).
 - “Conocimiento y manejo de sistemas actuales de la época” (I-13); “Manejo de tecnologías de la información” (I-7); “Paquetería en computación” (I-2) .
 - “Conocimientos en comunicación” (I-2).
 - “Lenguas indígenas y latín” (I-10).

Habilidades

- “Desarrollar la capacidad de investigación y narración de los acontecimientos de la Historia” (I-2).
- “Mayores habilidades de lectura y redacción” (I-12).
- “Dominio de la información” (I-13).
- “Habilidad para investigar y explicar los procesos históricos de manera entusiasta a los estudiantes de primaria, secundaria y preparatoria” (I-18).
- “Saber proyectar los acontecimientos pasados al presente y futuro” (I-21).
- “Estrategias de enseñanza/aprendizaje” (I-26).
- “Habilidad para identificar líderes y motivarlos” y “Estrategias didácticas” (I-27).
- “Asesoría en proyectos de innovación y ser hábil en el manejo de la información” (I-7).
- “Habilidades en el aprendizaje de la historia” (I-27).
- “Facilidad de palabra” (I-2).

Actitudes y/o valores

- “Ética profesional” (I-1).
- “Que promueva la toma de conciencia acerca de la comprensión del presente a partir del pasado” (I-3).
- “Creativo, novedoso, actual, estudioso” (I-5).
- “Innovador de ideas...responsable, eficiente” (I-7).
- “Agrado por consultar fuentes directas (I-10).
- “Actualización en su área” (I-13, 15, 4, 26).
- “Que acepte las ideas de los otros y deje a un lado la soberbia” (I-25).
- “Disposición al trabajo” (I-26).
- “Trabajo colaborativo, actitud ante el aprendizaje” (I-27).

Como requisitos agregados, tres empleadores, expertos en el área de Docencia e Investigación también solicitaron que los candidatos a puestos de trabajo contaran con título, posgrado y experiencia laboral. Es decir, es en el ámbito académico donde se están exigiendo parámetros de calidad y de preparación acordes a las políticas internacionales. En los otros ámbitos no hubo tales señalamientos, lo cual indica que lo más importante para éstos no es el grado ni títulos, sino la demostración de los conocimientos y habilidades adquiridas en la Universidad.

Habría que acotar que la pertinencia, en términos de formación profesional adecuada a las necesidades sociales, se puede vislumbrar considerando que el entorno del empleo cambia vertiginosamente. En el mundo actual, globalizado y tecnologizado, las organizaciones para sobrevivir en este mundo económicamente hipercompetitivo demandan profesionistas inteligentes y creativos para afrontar los requerimientos derivados de los cambios en la naturaleza del trabajo. Actualmente los trabajos requieren personas con mayor

preparación, con manejo de las nuevas tecnologías agregan valor a lo que producen.

Los mejores empleos existentes en las organizaciones se concentran en un puñado de sujetos altamente calificados, cuyas habilidades y competencias son considerablemente valoradas en el mercado de trabajo, entre los que se encuentran, los profesionistas con formación universitaria. Son sujetos que tienen un papel estratégico, muy valiosos y de difícil reemplazo: son el grupo de trabajadores que mejor se cotizan, a cambio de un trabajo de alta calidad, de tiempo completo, de total compromiso y flexibilidad; integrado por aquellos que pasaron estrictos criterios de selección de la empresa (Handy, 1993 y Navarro, 1999 citados por Valle, 2004b:2).

Lo que hace apreciar la urgente necesidad de que los egresados de las instituciones de educación superior cuenten al término de sus estudios profesionales con esas habilidades que les exigirán los nuevos empleos.

En este contexto, la nueva naturaleza del trabajo profesional precisa nuevas exigencias a la formación universitaria en términos de conocimientos, habilidades, destrezas y cualidades, conocidas en el ámbito académico como competencias (académicas, profesionales y laborales), las cuales se pondrán en práctica de manera creativa en campo laboral específico. Si las universidades no atienden tales reclamos, equivale a eludir la discusión de su “pertinencia social” dado que una de sus funciones sustantivas es la formación profesional para la vida del trabajo (Valle, 2004a:3).

En esta situación, Gibbons (1998) menciona que el Banco Mundial propuso la transformación de los modelos académicos de las universidades; pasar de los que separan la docencia y la investigación, a la modalidad, donde: “el conocimiento tiene por finalidad ser útil a alguien, sea en la industria o en el gobierno, o en la sociedad en general. (...) el conocimiento está moldeado por un conjunto de demandas intelectuales y sociales más diverso...” Los rasgos de esta modalidad propuesta son:

-
- El aprendizaje es una experiencia práctica además de la abstracción y discusión teórica.
 - La formación universitaria articula orgánicamente el razonamiento científico y tecnológico, ético, la responsabilidad personal y colectivo.
 - El conocimiento se produce en el contexto de aplicación.
 - La formación provee competencias que hacen frente a situaciones nuevas y promueven el trabajo en equipo.
 - Su objetivo es la formación de ciudadanos responsables.

De este modo, la pertinencia es la dimensión de calidad educativa que más estrechamente se vincula con el mundo del trabajo y de la producción, es el campo en que se dirimen los aprendizajes asimilados por los universitarios y las competencias exigidas por los empleadores para el desempeño de las actividades laborales. Es en este contexto en el que las competencias profesionales y laborales adquiridas por los egresados en el tránsito en la universidad se ejecutan eficazmente, de tal forma que la correlación entre lo aprendido con lo practicado vislumbra elementos que manifiestan la pertinencia de la formación, y viceversa.

Y sin embargo, al no poderse dejar de lado el aspecto crítico y humanista propio de la carrera, conviene también manifestar que no estamos proponiendo obedecer ciegamente las necesidades del mercado laboral, sino de tratar de hacer converger el perfil de egresado (que es el ideal de humanista, o de historiador en nuestro caso) con las necesidades del empleador. Nuestra postura se adhiere a la expresada por el Dr. Carlos Berzosa, rector de la Universidad Complutense cuando, en un artículo de junio de 2008, hace una crítica al Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) conocido como el Plan Bolonia que trata de reorganizar las universidades en función de las necesidades del mercado productivo:

...No estoy dispuesto a contribuir a la privatización y mercantilización de la universidad pública, ni a degradar los títulos universitarios, ni a supeditar el conocimiento al interés exclusivo del mercado. ...la universidad es un espacio de reflexión y de pensamiento, de debate y de crítica, y sobre todo, un lugar de investigación y de discusión acerca de los problemas y desafíos que amenazan a la humanidad, que son muchos... (Berzosa, 2008:1).

Como colofón deseamos agregar que en toda democracia la cuestión de elección se torna primordial: nuestro caso no es la excepción. El empleador elige a su mejor candidato: para nosotros es *vital* la elección de nuestro rumbo como actores en la formación de profesionales de una disciplina humanística en los albores del siglo XXI. ¿Cómo equilibrar la formación humanista y las necesidades de la sociedad que está en construcción de su democracia?

FUENTES

Bibliográficas

- Barros de Castro, Antonio y Lessa, Carlos (1988). *Introducción a la economía. Un enfoque estructuralista*. (46ª ed.) México: Siglo XXI Editores.
- Díaz Barriga, Ángel (2000). *Empleadores de universitarios. Un estudio de sus opiniones*. México: CESU-UNAM-Porrúa.
- Gibbons, M. (1998). *La nueva producción de conocimiento. La dinámica de la ciencia y la investigación en las sociedades contemporáneas*. España: Ediciones Pomares-Corredor.
- Handy, Charles (1993). *La edad de la insensatez. Futurología de la administración*. México: Limusa.
- Jiménez Zamacona, Roberto (1994). *Los comités de aseguramiento de la calidad educativa: caso Conalep*. (Conferencia). México: Conalep
- Llamas, Ignacio. (Coord.) y otros (2006). *El mercado en educación y situación de los docentes*. México: UAM Iztapalapa-Plaza y Valdés.
- Muñoz Izquierdo, Carlos et.al. (1998). *Calidad de la educación. Políticas instrumentadas en diversos países para mejorarla*. México-Fomento Cultural Banamex.
- Pérez Serrano, Gloria (1998). *Investigación cualitativa. Retos e interrogantes. I y II*. España: La Muralla.
- SEP. (2002). *La calidad de la educación en México. Perspectivas, análisis y evaluación*. México: SEP-Porrúa.

Valle, Ángeles (Coord.) y otros (2004a). *Las profesiones en México frente al mercado de trabajo. Los retos de la formación*. México: CESU-UNAM.

Hemerográficas

Ealy, Juan Francisco. (Dir.Gral.). (2007, abril). *Mejores Universidades de México. Suplemento especial*. México: El Universal.

Electrónicas

Berzosa, Carlos. (2008). "Debate educativo 119" en *El País*. España: El País. Disponible en www.h-debate.com [12 de junio de 2008].

Castellano de Sjöstrand, M. (2001) *La trilogía equidad, pertinencia y calidad en la educación superior*. Disponible en <http://www.uc.edu.uv/reforma/viceministra/uno>. [23 de marzo de 2008].