

De estos cuadros, destacan sobre todo dos cosas el hecho de que las materias pedagógicas sean mencionadas en primer lugar entre las que fueron de menor utilidad para el desempeño profesional siendo que la mayoría de los egresados se ocupan en puestos docentes, y por otra parte, que se mencione a la formación en investigación (aunque solo documental) apenas en el sexto lugar entre las materias de mayor utilidad en el empleo

El dato de que las materias filosóficas (diversas materias, según los espacios docentes en que se ocupan los egresados) predominen como de utilidad en el empleo y la escasa valoración de las materias de investigación reiteran nuestras hipótesis en el sentido de que los egresados se desenvuelven en la esfera de la reproducción del conocimiento. Ello nos obliga a insistir en la marcada incongruencia de los objetivos del plan de estudios y las expectativas y fantasías tanto de los diseñadores del plan como de los propios egresados con esta realidad del ejercicio profesional

No obstante la función docente exige de ciertas habilidades prácticas y de cierta presentación y manejo de los contenidos en los cursos que, a juicio de los egresados, no parece haberse conseguido. La pregunta sobre la opinión de los egresados respecto de ¿Cómo fue la formación en lo teórico y en lo práctico? refleja, que advierten que el currículo no estuvo orientado a la formación práctica sea en habilidades para la docencia o para la investigación. Veamos las respuestas

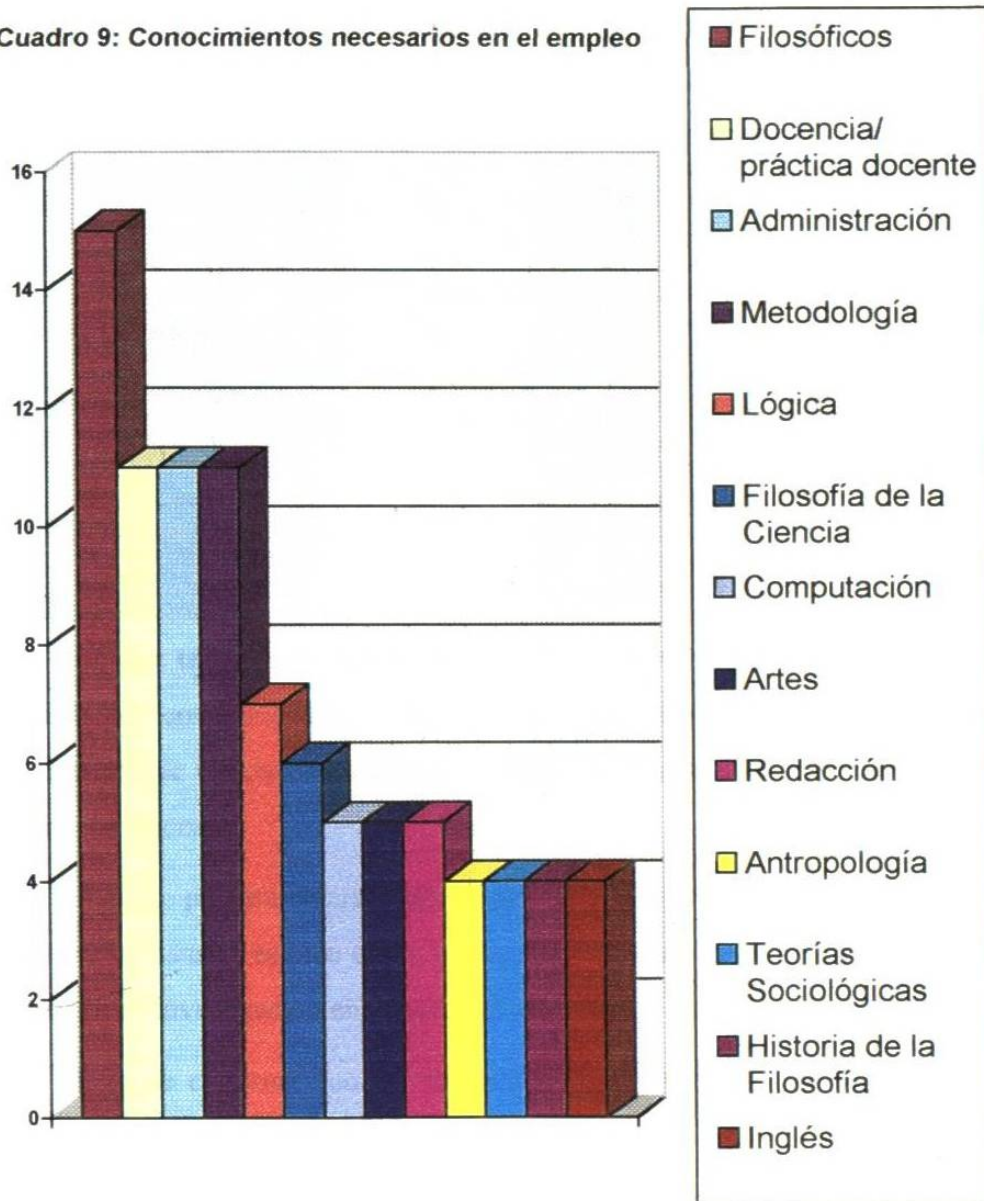
Tabla 16 ¿Cómo considera que fue la carrera en lo teórico y en lo práctico?

Opinión	En lo teórico	%	En lo práctico	%
Excelente	12	25.5*	4	8.5
Buena	23	48.9*	14	29.8*
Regular	6	12.8	12	25.5*
Insuficiente	6	12.8	14	29.8*
No Contestó	0	0	3	6.3
Total	47	100	47	100

En el estudio de 1995 presentabamos otras preguntas sobre este tema de las relaciones entre formacion y ejercicio profesional. Una de esas preguntas era ¿En que conocimientos, habilidades o actitudes, requirió formación adicional?

El cuadro que aparece en la página siguiente recoge las respuestas, agrupadas por tipo de conocimiento considerados necesarios para el desempeño laboral (Destacamos en el aquellos conocimientos con 4 menciones o mas)

Cuadro 9: Conocimientos necesarios en el empleo



Destaca el hecho de que, en este caso, si mencionan a los conocimientos sobre docencia como requeridos por el desempeño profesional, aunque no en primer termino

Si analizamos esos conocimientos categorizandolos y relacionandolos con los puestos de trabajo, podremos establecer si se mencionan exactamente a partir de las exigencias del desempeño profesional o de otros factores (Destacamos aquellos con 4 menciones o mas)

Tabla 17: Distribución de conocimientos necesarios en el empleo por puestos de trabajo (1995)

Puestos	C. Pedagógicos (Menciones)	C. Investigación (Menciones)	C. Filosóficos (Menciones)	Otros (Menciones)
Asesor	0	0	1	0
Auxiliar Técnico	2	1	0	2
Coordinador Académico	0	1	0	2
Coordinador Proyectos Sociales	0	0	0	1
Dirección / Administración	0	1	0	2
Docente	5*	9*	24*	3
Total	6	11	25	6

Lo que tenemos es que en el caso de los puestos docentes se han requerido una diversidad de conocimientos, no solo pedagógicos. Esto refleja que la profundización y actualización de los conocimientos disciplinarios, son también condiciones necesarias del desempeño docente.

Aunque pudiera decirse que los egresados no valoran mucho la formación para la docencia, en cambio es bien claro, como dijimos antes, que no han echado de menos la formación en investigación en ninguna de las prácticas en que se desenvuelven.

Esto se confirma con las respuestas respecto de las habilidades en que dijeron haber requerido formación adicional después de la carrera.

Las tablas de la siguiente página muestran aquellas habilidades que los egresados han previsto como necesarias para su desempeño profesional (Destacamos aquellos con 4 menciones o más)

Tabla 18 Habilidades previstas para el desempeño profesional futuro (1995)

Habilidades	Frecuencias
Idiomas	3
Informática	14*
Método de enseñanza y didáctica	11*
Investigación de campo y métodos de investigación	4
Análisis de información, Manejo de información	2
Razonamiento	7
Total	41

Tabla 19 Puesto por habilidades que prevé (Sólo donde se mencionan) (1995)

Puesto	Idioma	Administrativa	Interacción	Comunicativas	Cognitivas	Técnicas	Didácticas
Auxiliar técnico	0	0	0	0	0	1	0
Coordinador académico	1	0	0	0	0	1	1
Docente	2	1	3	2	1	10*	5

Esta claro que la inclinacion hacia las habilidades didacticas y la concentracion de las habilidades hacia los puestos docentes, son reflejo del hecho de que la mayoria de los egresados se desempeñan como maestros

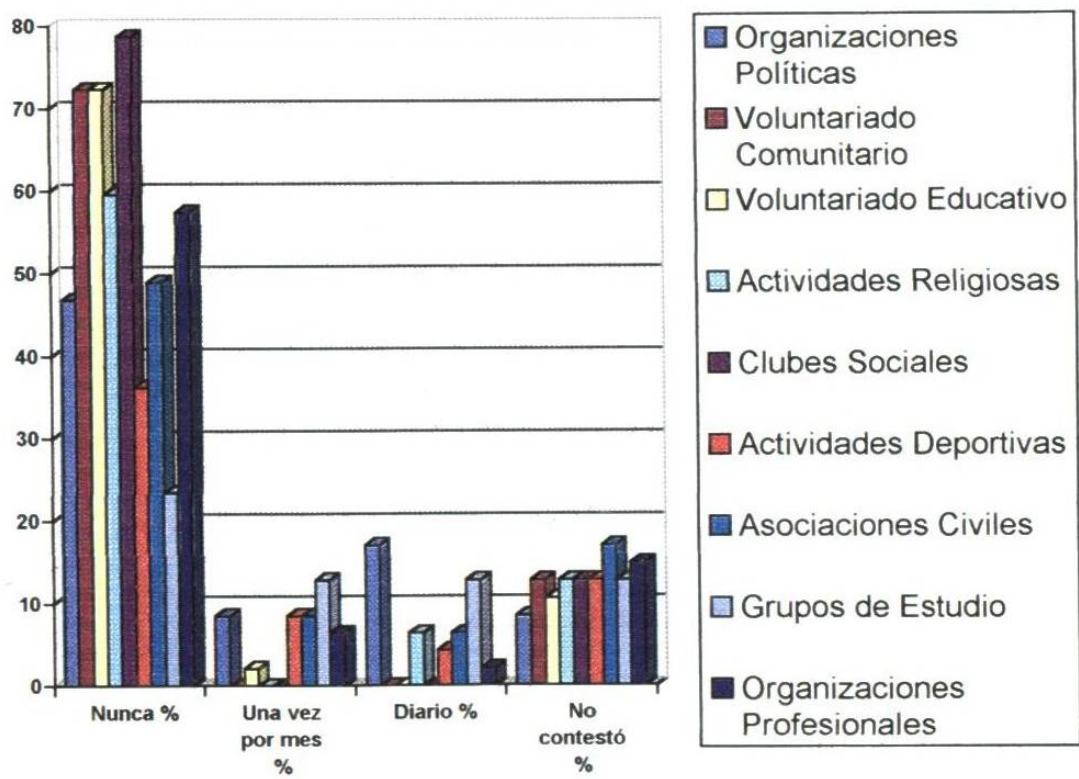
5. LA FUNCIÓN SOCIAL DEL EGRESADO Y SU RELACIÓN CON LA FORMACIÓN

Un apartado singularmente importante e interesante, por lo revelador de sus contenidos, si es que pensamos en un ejercicio profesional que se acerque en algo a lo planteado por los documentos de los objetivos y el perfil de egreso de la carrera, es el relativo a la manera como los egresados se involucran en distintos procesos sociales. En particular en organismos y actividades que suponen compromiso social, proyectos de transformación social, involucramiento del sujeto en procesos sociales, etc.

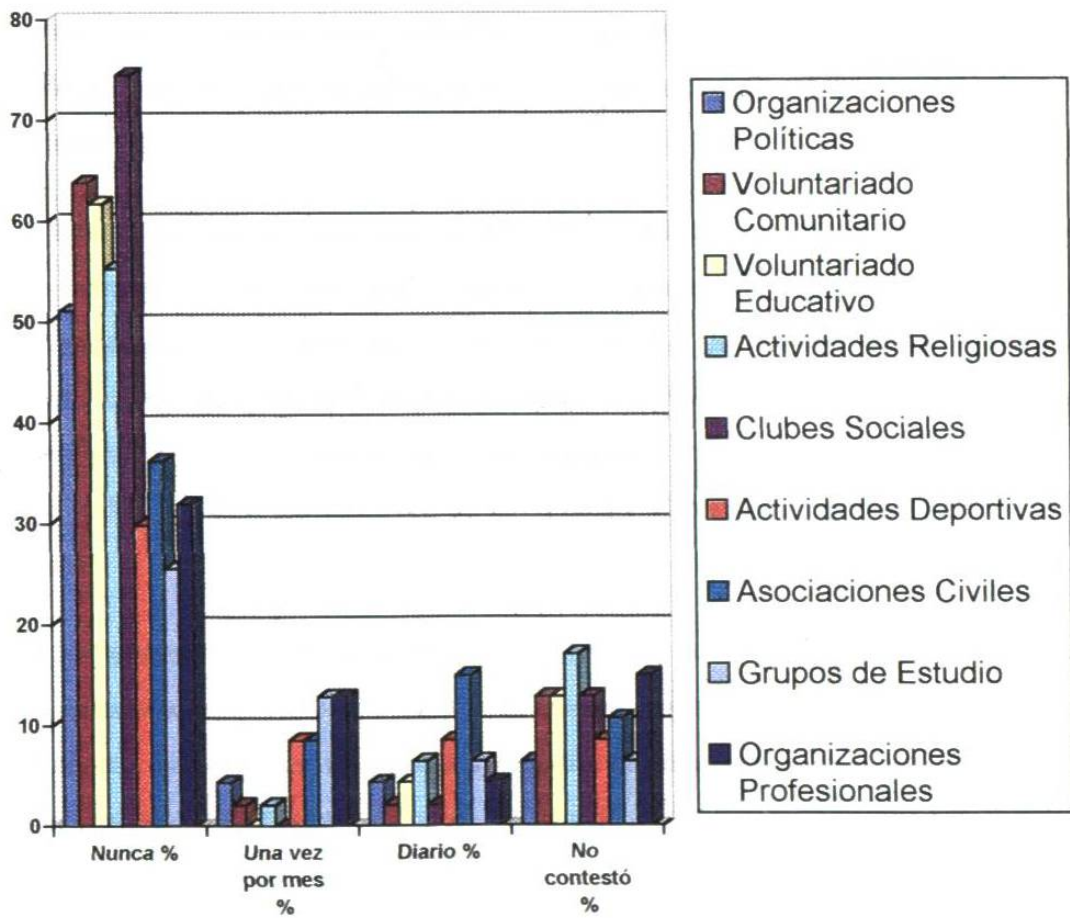
Al contrario de esa imagen del egresado dibujada en los documentos referidos: un egresado, participativo, politizado, comprometido, critico, interesado en el cambio, etc., los datos de la encuesta nos muestran un egresado que no se interesa en lo social, que se conforma con lo obtenido, que no cuestiona o se involucra en la búsqueda de soluciones a los problemas de su entorno o en proyectos de cambio social

Las preguntas relativas a la función y participación social de los egresados, así como las respuestas a ella se contienen en los cuadros de las paginas siguientes:

Cuadro 10: Participación social durante la carrera



Cuadro 11: Participación social como egresado



Como puede verse es contundente el dato de que los egresados no son ni siquiera moderadamente participativos en cuestiones tales como organizaciones politicas o proyectos sociales comunitarios y ni siquiera en actividades religiosas o deportivas, ni lo fueron durante la carrera.

Pudiera pensarse que en casos como los de organizaciones profesionales era menos previsibles encontrarlos participando dada la inexistencia de organismos de este tipo en la ciudad. Pero en los otros casos, la participacion en el tipo de actividades que se presentaron en el cuestionario son aquellas a las que dice orientarse, en lo actitudinal, el perfil de egreso del plan de estudios y seria casi obligado encontrar esa clase de participación

Podria tambien pensarse que la generalizada falta de participacion tiene que ver con los tiempos de desencanto, individualismo y apatia que vivimos, caso en el que esa falta de participacion no dependeria de deficiencias en el curruculo o de particularidades del desempeño profesional de los filósofos en los ámbitos de la reproducción y difusión del conocimiento. De cualquier manera estos datos nos indican que, sin lugar a dudas, la aspiración declarada en los objetivos de la carrera y el perfil del egresado está lejos de alcanzarse.

Si pensamos, por otra parte, que la actividad de la investigacion conlleva una actitud de cambio e innovación, así como de cierto compromiso y "militancia" en torno a convicciones, entonces las respuestas recogidas en este punto nos confirman que la práctica profesional de los egresados no se inscribe en la esfera de la creación de nuevo conocimiento, sino en la de la reproducción

Otro indicador de esa falta de interes en el cambio y de la falta de expectativas de transformacion del entorno, es el tipo de respuestas obtenidas en relación a la pregunta sobre el grado de satisfaccion en el empleo. Los datos son los siguientes:

Tabla 20. Grado de satisfacción en el empleo

Grado de satisfacción	Actual Principal		Actual Secundario		Primer Empleo	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%
Muy alto	21	44.5*	8	16.9*	5	10.6*
Alto	12	25.4*	4	08.4*	7	14.8*
Medio	8	16.9	2	04.2	5	10.6
Bajo	2	04.2	2	04.2	3	06.3
Muy bajo	1	02.1	1	02.1	1	02.1
No contestó	3	06.3	30	63.6	26	55.1
Total	47	100	47	100	47	100

Como puede verse casi el 70% de los encuestados se encuentran muy satisfechos con su posición laboral actual y no parecen motivados a cambiarla.

6. LAS CAPACIDADES PARA LA INTERVENCIÓN SOCIAL Y DONDE SE ADQUIEREN

Si enfocamos ahora el grado en que los egresados sienten que poseen capacidades que podemos identificar como parte de un perfil universitario genérico pero que, en particular, están asociadas a la actividad de la investigación, encontramos la situación siguiente:

Tabla 21 Nivel en que creen poseer capacidades contempladas en el perfil del egresado (1995)

Capacidad que posee	Bajo %	Aceptable %	Alto %	Muy Alto %	No contestó %
Crítica	04.3	36.2*	34.0*	21.3	04.3
Resolución de Problemas	02.1	38.3*	38.3*	14.9	06.4
Trabajo en Grupo	04.3	42.6*	31.9*	19.1	02.1
Adaptación al Cambio	02.1	27.7*	42.6*	21.3	06.4
Toma de Decisiones	02.1	31.9*	38.3*	23.4	04.3
Investigación	08.5	38.3*	29.8*	17.0	06.4
Autoaprendizaje	04.3	27.7*	36.2*	27.7	04.3
Creatividad	04.3	38.3*	31.9*	23.4	02.1

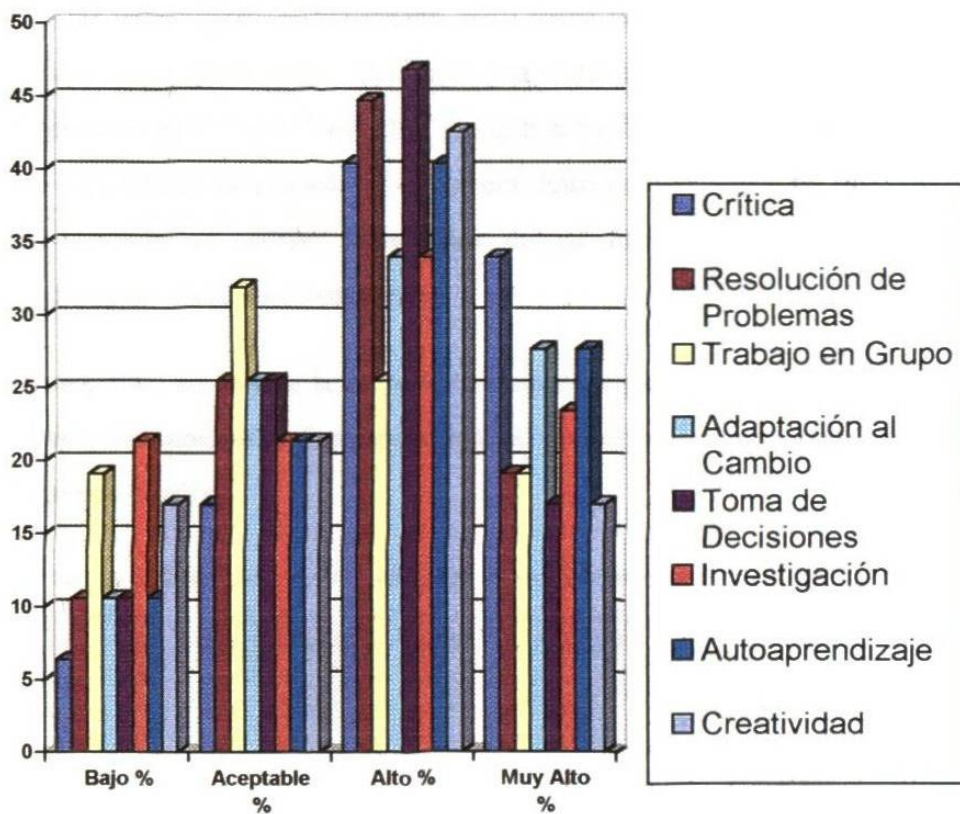
Los egresados consideran poseer en un grado entre “aceptable” y “alto” todas las capacidades mencionadas, siendo sintomatico que las areas en que es menos acusada esa respuesta sean las de capacidad para la critica, la investigacion, para la resolucion de problemas y para la toma de decisiones: en esos casos el porcentaje en el grado “aceptable” es superior al de los grados “alto” y “muy alto”.

De nuevo tenemos que los egresados no valoran la capacidad de investigación (aunque esto es relativo ya que las respuestas de todos modos se ubican entre “aceptable” y “alto”) pero, principalmente, que no sienten que esa capacidad sea condición importante para el desempeño profesional.

Habria que reflexionar estas respuestas a la luz de los apartados precedentes, toda vez que al decir que no se sienten capaces para la investigación están contradiciendo la idea formulada en el sentido de la suficiente formación en ese aspecto durante su carrera (pero si la formación es deficiente en un componente del perfil que no se ejerce, cualquier nivel pareciera suficiente) y de nuevo tener presente que la capacidad para investigar no es una exigencia de sus puestos de trabajo

El cuadro de la pagina siguiente muestra el grado en que los egresados consideran que su estancia en la Facultad fue importante para adquirir las habilidades incluidas en el cuestionario

Cuadro 12: Influencia de la carrera en obtención de habilidades



Como se ve, los egresados si consideran que la carrera ha contribuido a la adquisición de las capacidades mencionadas, pero llama la atención que los porcentajes más altos se concentran en el valor “alto” con una cierta dispersión hacia “aceptable” y que no se concentren en el valor “muy alto”; lo que sería de esperarse si la opinión fuera realmente que la habilidad se adquirió en la carrera. Esto pudiera significar que aunque al terminar sus estudios se sentían satisfechos de su formación en la Facultad, al incorporarse al trabajo les parece insuficiente

Por otra parte, no solo a la carrera atribuyen un papel en la adquisición de las capacidades, sino que también al desempeño laboral le otorgan un peso importante, así lo muestra el siguiente cuadro.

Tabla 22: Grado en que el desempeño laboral influyo en la adquisición de esa capacidad

Capacidad que posee	Bajo %	Aceptable %	Alto %	Muy Alto %	No contestó %
Crítica	06.4	25.5*	36.2*	23.4	08.5
Resolución de Problemas	02.1	23.4*	46.8*	19.1	08.5
Trabajo en Grupo	08.5	27.7*	31.9*	21.3	10.6
Adaptación al Cambio	04.3	25.5*	34.0*	23.4	12.8
Toma de Decisiones	02.1	23.4	40.4*	25.5*	08.5
Investigación	08.5	27.7	31.9*	23.4	08.5
Autoaprendizaje	02.1	21.3	31.9*	36.2*	08.5
Creatividad	08.5	29.8*	34.0*	17.0	10.6

Los valores en que se concentra el porcentaje más alto de menciones son “aceptable” y “alto

Al contrastar los porcentajes en los valores “aceptable”, “alto” y “muy alto” de los cuadros “influencia de la carrera” e “influencia del desempeño laboral”, puede notarse

que, a fin de cuentas, los egresados asignan una mayor influencia a la carrera que al desempeño laboral en la adquisición de las capacidades, lo que plantea el problema de saber por qué medios la carrera consigue ese efecto que no se refleja en el currículo formal o en las prácticas del salón de clase. Desde otra perspectiva, esto puede también llevarnos a desconfiar de las respuestas, sobre todo al contrastarlas con las respuestas que dan en el apartado sobre la participación social.

Veamos, por otro lado, los datos respecto del peso que consiguen tener en diversos campos, las opiniones, el conocimiento o la autoridad del egresado como especialista y profesional

Tabla 23 Grado de influencia del egresado en su entorno

Espacios sociales	%				No Contestó
	Nunca	Pocas Veces	Regularmente	Siempre	
Participa en toma de Decisiones en el Trabajo	08.5	23.4	46.8*	14.9	06.4
Remuneración Especial por Aportar más que otros	46.8*	27.7	12.8	06.4	06.4
Promoción por Cumplimiento	23.4	29.8	29.8*	10.6	06.4
Influye en toma de Decisiones en su Familia	12.8	21.3	23.4	38.3*	04.3
Influye en toma de Decisiones en su Trabajo.	02.1	27.7	42.6*	21.3	06.4
Influye en toma de Decisiones con sus Amigos.	0	21.3	55.3*	17.0	06.4
Influye en toma de Decisiones con Vecinos	29.8*	29.8*	21.3	12.8	06.4
Cree que su Profesión es Socialmente Reconocida	12.8	66.0*	12.8	08.5	0

Según estos datos, una proporción importante de los egresados participan con regularidad en la toma de decisiones en su trabajo, con sus familiares y amigos. Sin embargo ello no les redituan, según responden, en reconocimiento o peso social real el 74.5% afirman que pocas veces o nunca han recibido remuneración o reconocimiento por sus aportes, el 53.2% nunca o pocas veces han sido promovidos por cumplimiento de sus

responsabilidades y el 78 8% siente poco o ningun reconocimiento de la sociedad hacia la profesion.

7. LA FORMACIÓN PARA LA DOCENCIA

Enfoquemos ahora un aspecto de la formacion muy ligado con la forma dominante del ejercicio profesional de los egresados: la formación para la docencia. En el análisis inicial planteamos que la formación para la docencia es una de la limitaciones más notorias del plan de estudios (sólo dos cursos semestrales, ademas combinados con formacion para la investigacion), toda vez que esa es la forma generalizada de inserción laboral de los egresados y por lo tanto, la forma dominante de utilización social de sus saberes.

Las respuestas a las preguntas sobre a) si recibieron formación en docencia durante la carrera, b) si creen que debe haber esta formación y c) las razones para ello; reflejan un ejercicio profesional mayoritariamente docente y la sensación de no haber obtenido formación suficiente, así como la preconcepción de la carrera como formación para la función docente (reproduccion del conocimiento). Las respuestas son como sigue:

Tabla 24. Durante su carrera recibió formacion en docencia.

Características de la formación	Frecs
Excelente	4
Buena	8
Regular	10*
Insuficiente	15*
No contestó	10
Total	47

Tabla 25: ¿Se debe formar en docencia?

Se debe formar	Frec	%
Sí	44	93.6*
No	1	02.1
No contestó	2	04.3
Total	47	100

Tabla 26: Razones por las que se debe formar en docencia

Razones	Frecs
Campo de Trabajo más Común	13*
Saber Comunicar el Conocimiento	9*
Necesidades del Perfil	6
Demanda de Este Perfil	4
Insertarse en cualquier actividad	2
Complemento Formación Profesional	2
Vincular Investigación y Docencia	1
Fomentar Calidad de Enseñanza	2
No Contestó	8
Total	47

Tabla 27: Razones para la formación en docencia durante la carrera.

Razones para formar en docencia	Frec	%
Necesidades de la Formación	20	48.8*
Necesidades del Mercado de Trabajo	19	46.3
Necesidades del Ejercicio Profesional	2	04.9
Total	41	100

El dato de que alrededor del 75% de los egresados contestaron haber recibido entre regular e insuficiente formacion para la docencia (o no contestaron la pregunta), nos indica que el ejercicio profesional les requirió habilidades docentes que no fueron objeto de trabajo en el proceso de la formación. En el mismo sentido puede interpretarse la respuesta del 93.6% de los egresados que consideran necesaria la formación en docencia.

La preconcepción de la carrera como orientada a la docencia se refleja en las respuestas del 95 % de los egresados que consideran que la formación en docencia es una necesidad de la formación y del mercado de trabajo y que éste es el mercado de trabajo más comun.