

Identidad profesional, reconocimiento social e inserción laboral del universitario con formación híbrida

Professional identity, social recognition and entering the workforce of the university student with hybrid education

Javier Damián^{1a}

¹Universidad del Papaloapan, Oaxaca, México.

^aMaestro en Administración por la Universidad Autónoma de Guerrero. Maestro en Ciencias de la Educación por el Instituto de Estudios Universitarios y Doctorante en Enseñanza Superior en el Centro de Investigación y Docencia en Humanidades del Estado de Morelos. Profesor Investigador adscrito al Departamento de Ciencias Empresariales

Recibido: 26-01-15

Aprobado: 16-04-15

Correspondencia

Email: jdamaian@unpa.edu.mx

Citar Como:

Damián, J. (2014). Identidad profesional, reconocimiento social e inserción laboral del universitario con formación híbrida. *Propósitos y Representaciones*, 2(2), 9-76. doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2014.v2n2.60>

Notas

Se presentan avances de la investigación denominada “Factores que facilitan y obstaculizan la inserción laboral de los egresados de carreras híbridas. El caso del Licenciado en Ciencias Empresariales de la Universidad del Papaloapan”, para obtener el Doctorado en Enseñanza Superior.

Resumen

Se presentan avances de una investigación cuyo objetivo es describir los factores que facilitan y obstaculizan la inserción laboral de los egresados con formación universitaria híbrida pues, según los responsables de la política educativa, este tipo de formación facilita a los egresados incorporarse al mercado de trabajo. Se estudia mediante un enfoque cualitativo a los egresados de la Licenciatura en Ciencias Empresariales de una universidad pública oaxaqueña pues en dicha licenciatura se mezclan tres carreras tradicionales originando un programa universitario híbrido. Los resultados preliminares señalan a dos factores que limitan la inserción laboral del egresado: la ausencia de identidad profesional en el egresado, desmotivándolo de llevar a cabo acciones que contribuyan a su inserción, y la falta de reconocimiento social de la profesión por los empleadores, por lo cual los egresados no son demandados en el mercado de trabajo local; ambas situaciones contradicen –al menos en el estudio de caso– las supuestas ventajas atribuidas a las carreras universitarias híbridas.

Palabras clave: Universidad, egresados, educación híbrida, mercado de trabajo, inserción laboral.

Summary

This article shows progress of a research which aims to describe the factors that facilitate and hinder labor insertion of graduates with hybrid university education, since according to those responsible for the education policy, this type of training facilitates graduates to enter in the labor market. Through a qualitative approach we studied the graduates from the Business Sciences Degree Program from an Oaxaca public university, since it mixes three traditional careers causing a hybrid university program. Preliminary results point out two factors that limit the labor insertion of graduates: the lack of professional identity in the graduates, discouraging them to carry out actions that promote their insertion, and the lack of social recognition of the profession by employers, for which reason graduates are not required in the local labor market; contradicting both situations –at least in the case study– the alleged advantages attributed to hybrid university courses.

Key words: University, graduates, hybrid education, labor market, labor insertion.

Introducción

Los procesos de integración y globalización han originado cambios notables en el contexto económico, social, educativo y laboral y, como producto de proyectos educativos impuestos a nuestro país por organismos internacionales, se afirma que el conjunto de empleadores requieren que los egresados de las universidades posean una formación polivalente y flexible (De Ibarrola, 2007; Dahrendorf, 1986), que les permitan adquirir y utilizar los conocimientos, capacidades y habilidades comunes a varias áreas con la versatilidad suficiente para permitir la adaptación a nuevas tecnologías y la transición ocupacional en nuevas formas de trabajo dentro del nivel de competencia del profesionista y, al mismo tiempo que los individuos sean capaces en la vida económica y en el mercado de trabajo, de renunciar a sus hábitos y adaptarse a las nuevas circunstancias. Como respuesta a lo anterior y atendiendo a las recomendaciones de los responsables de la planeación educativa nacional, en México varios subsistemas de educación superior han creado y están impulsando carreras profesionales que articulan dos o más disciplinas (carreras) tradicionales dando origen a los programas educativos universitarios híbridos (DGEST, 2009; CUP, 2009; Barrón & Gómez, 2004), pero sin la debida certeza de la existencia real de la demanda de dichos profesionales al menos en el contexto local o micro en el cual se insertan la mayoría de las universidades e instituciones de educación superior en el país (Psacharopoulos, 2005; Planas, 2014).

A modo de ejemplo en lo referido a las profesiones del área económico-administrativas la mayoría de los Institutos Tecnológicos tanto federales como descentralizados a partir de agosto del año 2009 dejan de ofertar la Licenciatura en Administración sustituyéndola por *Ingeniería en Gestión empresarial*, las Universidades Tecnológicas cambian la Licenciatura en Administración de Empresas por *Ingeniería en Desarrollo e Innovación Empresarial* y las Universidades Politécnicas ofertan la *Ingeniería Financiera y Gestión de Proyectos*. Llama la atención que en estos tres subsistemas de educación superior con presencia en todo el territorio nacional la oferta de dichos programas educativos al parecer obedece más bien a una instrucción unilateral emanada desde los órganos rectores nacionales (Dirección General de Institutos Tecnológicos y Coordinación General de Universidades Tecnológicas y Politécnicas), que a un estudio o diagnóstico serio sobre la situación del mercado de trabajo pues no se han presentado de

manera pública las evidencias de las necesidades reales de las empresas ni de la demanda de este tipo de profesionistas universitarios (Damián, 2014; Planas, 2014), razón por la cual están en el aire las siguientes interrogantes: ¿cuál es la justificación real para dejar de ofertar en estos tres subsistemas la Licenciatura en Administración y hacer un cambio por la formación en ingeniería de tipo administrativa?, ¿por qué el incremento y el impulso de las carreras universitarias de naturaleza híbrida? y ¿realmente la formación universitaria híbrida ofrece ventajas por encima de las carreras universitarias tradicionales?

Los responsables de la política educativa en el país justifican la creación y el impulso de las carreras profesionales híbridas afirmando que su objetivo es refuncionalizar las profesiones hacia esquemas de mayor flexibilidad que permitan a los graduados incorporarse con mayores ventajas y facilidades al mercado laboral, pues esta formación -afirman- responde a las demandas de los nuevos esquemas de trabajo caracterizados por la polivalencia, la multidisciplinariedad y la interdisciplinariedad (Dahrendorf, 1986; Psacharopoulos, 2005); sin embargo, irónicamente los escasos estudios efectuados a la fecha sobre los egresados universitarios híbridos han encontrado problemas inherentes en este tipo de carreras, entre los cuales destacan el escaso reconocimiento social de la carrera por parte de los empleadores y la ausencia de identidad profesional entre los egresados con formación híbrida (Jiménez, 2009). Estas situaciones hacen suponer que la formación universitaria híbrida se asienta en un débil fundamento en cuanto a las necesidades de recursos humanos que presentan el grueso de los empleadores y que, lejos de facilitar a los egresados su inserción laboral, más bien se constituye en un obstáculo para ello. Por el supuesto anterior surgió el interés por estudiar los factores que facilitan y obstaculizan la inserción laboral de los egresados de la Licenciatura en Ciencias Empresariales (LCE) de la Universidad del Papaloapan (UNPA), los mismos que han recibido una formación híbrida.

La LCE inició actividades en agosto del año 2005, a la fecha ha recibido a 11 generaciones de las cuales ya egresaron las cinco primeras cohortes. Durante su formación universitaria los alumnos efectúan dos estancias profesionales (prácticas en empresas) al término del sexto y octavo semestre para fortalecer los conocimientos teóricos y acercarlos a la práctica laboral

(IEEPO, 2005). En estas prácticas en las empresas surge la problemática que se está investigando pues los alumnos expresan que los empleadores o jefes inmediatos desconocen el nombre de la carrera y las características del ejercicio profesional de la misma; igual situación han vivido algunos egresados quienes comentan que en su búsqueda de empleo los empleadores confunden a la Licenciatura en Ciencias Empresariales con la Licenciatura en Administración de Empresas teniendo que explicar al empleador o reclutador en qué consiste su formación universitaria, sin embargo, afirman que no conocen exactamente su delimitación profesional y en qué se diferencian con los egresados de carreras económico-administrativas tradicionales, situación que desde su óptica los pone en desventaja en las entrevistas en relación con los otros aspirantes al puesto. Estas situaciones que viven los estudiantes y egresados de la LCE en el mercado de trabajo hacen suponer que en el contexto local están enfrentando un mercado laboral discriminatorio surgiendo la pregunta de investigación en la cual gira el trabajo que nos ocupa: ¿Qué papel desempeña la identidad profesional y el reconocimiento social en la inserción laboral de los egresados de carreras universitarias híbridas en un contexto de mercado laboral local? El objetivo general de la investigación es estudiar y describir el proceso de inserción laboral en un contexto de mercado de trabajo local de los egresados de la Licenciatura en Ciencias Empresariales, con el fin de identificar los factores que facilitan o dificultan dicho proceso tomando en cuenta su perfil profesional híbrido.

Las razones que justifican esta investigación son varias pero destacan tres: 1) el interés por abordar un fenómeno escasamente estudiado en México pues a la fecha sólo Jiménez (2009) ha efectuado un estudio relacionado con la formación universitaria híbrida tomando como estudio de caso a los egresados de la Licenciatura en Agrobiología de la Universidad Autónoma de Tlaxcala, por lo cual esta investigación aportará información relevante para seguir consolidando esta línea de investigación emergente; 2) partiendo de la premisa que la investigación educativa además de generar conocimiento también es útil para mostrar aciertos y desatinos de las políticas educativas, es de nuestro interés demostrar que bajo ciertas condiciones las ventajas atribuidas a la formación universitaria híbrida quedan en tela de juicio y que no se pueden generalizar para todo el territorio nacional; y 3) puesto que la línea de investigación que cultivamos se inscribe en el área de egresados y estudiantes universitarios, creemos que es parte de nuestra responsabilidad

el “dar voz” a los egresados híbridos a fin de que compartan con los interesados en el tema las diversas situaciones que viven en el proceso de inserción laboral por haber apostado por este tipo de formación universitaria y que sean ellos mismos quienes a partir de sus vivencias nos den pautas para evaluar las aseveraciones de los funcionarios que están impulsado la educación universitaria híbrida.

Marco teórico.

A continuación se presentan de manera breve algunos fundamentos teóricos que sustentan este trabajo, por lo cual se analiza el concepto de inserción laboral, las características de las profesiones híbridas y el papel que desempeñan la identidad profesional y el reconocimiento social en la inserción al mundo del trabajo de los universitarios con formación híbrida.

La inserción laboral.

Como punto de partida resulta importante definir el concepto de inserción laboral o inserción profesional pues se constituye en un referente obligado y objeto de análisis en esta investigación; existen en la literatura especializada diversas definiciones sobre el tema, así para Barrón (2005) la inserción laboral es definida como la consecución y desempeño de un empleo dentro de un área y sector acorde con la formación recibida; De Miguel (1998) define inserción laboral como el proceso que recorren los graduados desde que finalizan sus estudios hasta que obtienen un trabajo estable, mencionando además que la duración de dicho proceso y las modalidades de trabajo y experiencias laborales a que se hayan sometido los graduados durante esta etapa brindan importantes elementos de análisis para comprender y reflexionar sobre las interrelaciones entre la educación superior y el empleo; por su parte, García y Gutiérrez (1996) mencionan que la inserción laboral es el proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos o el conjunto de acciones del denominado *job search*; para estos investigadores, el proceso de inserción suele caracterizarse por llevarse a cabo en la etapa juvenil y representa una transición social que va desde una posición que el individuo tiene en el sistema educativo y en la familia de origen, hacia posiciones del mercado de trabajo y de independencia familiar: de igual forma, afirman que la calidad de la exploración de los primeros empleos, es decir, el grado y el tipo de información sobre sus características salariales, y no salariales contribuye a una menor prolongación de la fase propiamente exploratoria

en el proceso de inserción; y, por último, Vernières (1997) utiliza el término de inserción profesional como sinónimo de inserción laboral, definiendo al primero como el proceso por el cual los individuos inactivos acceden a una posición estable en el sistema de empleo, por lo que esta definición apunta a un determinado proceso que inicia por un tipo especial de inactividad (los estudios universitarios) y se pasa a la acción de buscar un lugar en el mercado de trabajo que posibilite hacer realidad las expectativas laborales creadas durante el proceso formativo.

Como se podrá apreciar, un rasgo que caracteriza al concepto de inserción laboral en las definiciones antes expuestas es el hecho de que dicho proceso inicia y viene marcado por el momento en que el individuo finaliza su formación universitaria y se plantea salir en la búsqueda de un lugar en el mercado de trabajo, y el final del proceso está marcado por la ocupación de un empleo acorde a la formación universitaria recibida y con un status estable. La inserción laboral no debe contemplarse como un hecho que se produce de manera inmediata, sino como un cambio de estado que conlleva el paso de una situación a otra, por medio de un proceso que implica un estado inicial y llega a un estado final. Los dos eventos principales para marcar el punto de partida de la inserción laboral son la salida de la universidad y el deseo manifiesto del egresado de entrar en la vida laboral. La percepción que el recién graduado universitario tenga del mercado laboral depende de situaciones y circunstancias personales que, en algunos casos, se hace muy decepcionante por una serie de consideraciones que pueden englobarse en tres grupos: 1) la falta de competencias para desempeñar un puesto de trabajo, 2) la inexperiencia laboral, y 3) el desconocimiento del funcionamiento básico del mercado de trabajo.

En el proceso de inserción laboral se involucran muchas variables que hacen complejo su estudio o análisis (Ginés, Carot & Conchado, 2010; Mora, Badillo, Carot & Vila, 2008), por lo cual se han generado diversos modelos que explican la inserción laboral desde la óptica del empleador y desde la del recién graduado. Puesto que en este trabajo se trata de recuperar “la voz” de los egresados sobre las circunstancias que vivieron en el proceso de inserción laboral, los tres modelos que utilizamos para explicar la inserción laboral de los recién egresados en el contexto de un mercado laboral imperfecto abordan la relación existente entre tres variables: el costo

de la búsqueda, las características de los individuos y la eficiencia en el proceso de encuentro del empleo o vacante; dichos modelos son el Modelo de Estrategia de Búsqueda Óptima (Stigler, 1962), el Modelo de Búsqueda Salarial Secuencial (Mortensen, 1986) y el Modelo de Número Óptimo de Contactos (Hamermesh & Rees, 1984), los mismos que por razones de espacio no se describen, pero se invita a los lectores a efectuar una lectura minuciosa de los mismos.

Las profesiones universitarias híbridas.

En cuanto a las profesiones, estas suelen clasificarse en tres categorías: las ocupaciones nuevas que no existían hace algunos años, las ocupaciones en transformación que manteniendo su nombre tradicional han incorporado nuevos contenidos y funciones y las ocupaciones emergentes que son respuestas a las necesidades emergentes de las personas y las empresas. Dentro de la categoría de las ocupaciones en transformación se incluye a los profesionales híbridos, que son aquellos que tienen una formación en dos o más campos de conocimiento y la utilizan para ejercer una ocupación que se desarrolla en la frontera entre dos o más disciplinas. Según Jiménez (2009a) una profesión híbrida es aquella que se caracteriza porque su “plan de estudios se diseñó a partir de la convergencia de dos disciplinas reconocidas”, lo que lleva implícito que cada una de las disciplinas que se mezclan para dar paso a la hibridación poseen una clara y específica delimitación de su campo de actuación³; de igual manera utiliza el término de profesión interdisciplinaria para explicitar que es una profesión en la que los “conceptos y métodos de dos disciplinas se articulan y subsumen en un objeto común y en una problemática determinada” (p.59). Holguín (2011) por su parte menciona que una formación universitaria híbrida al romper el paradigma de la especialización proporciona una oportunidad doble al egresado pues éste puede emplearse en el mercado de trabajo o autoemplearse y, que en caso de querer emplearse en una empresa sus oportunidades de trabajo se duplican pues gracias a su formación híbrida puede desempeñarse en más de dos áreas por lo que puede concursar por varias opciones laborales; además se afirma que a diferencia de las carreras tradicionales, las opciones híbridas se ofertan y se actualizan a partir de las exigencias del mercado de trabajo caracterizándose por un alto grado de pertinencia.

3 Una profesión es reconocida (reconocimiento social) cuando goza de la aceptación del conjunto de empleadores y de la sociedad misma por su alto grado de especialización, característica que presentan las denominadas profesiones o carreras tradicionales.

No obstante, los escasos estudios efectuados ponen en tela de juicio las ventajas atribuidas a este tipo de formación pues presentan una serie de características que limitan la actuación profesional del egresado con formación universitaria híbrida (Damián, 2014). Coincidiendo con lo anterior Paéz (2009) afirma que los profesionales híbridos se caracterizan por desconocer su ámbito específico de actuación profesional pues su formación universitaria híbrida, multidisciplinaria y no especializada origina que se encuentren en una zona de ambigüedad profesional pues se mueven en un *continuum* entre las fronteras de las disciplinas que articulan sin una delimitación marcada de su actuación profesional. Luego entonces si la formación profesional híbrida se caracteriza por la polifuncionalidad, multidisciplinariedad y la transdisciplinariedad, se podría llegar a pensar que la hibridación de una profesión es un concepto utópico pues los términos especialización (propio de una carrera tradicional) y generalización (propio de una carrera híbrida) son incompatibles; lo anterior lo refuerza Sáez (2007), quien dice que en cuanto a la formación o educación híbrida conviene precisar lo siguiente:

- El campo de actuación del profesional híbrido es más difícil que el del profesional especialista porque la hibridación es una categoría indefinida pues, a diferencia del profesional especialista, el híbrido en sus inicios no sabe qué conocimientos o trabajos cubre, ni con qué intensidad⁴.
- El profesional especialista elige un campo de conocimientos y de trabajo específico y trata siempre de llegar a saber todo lo que pueda saber de él, es decir, se limita a la complejidad técnica del campo elegido. En contraparte, el profesional híbrido lleva implícita una misión más amplia al no limitarse a dominar un campo especializado pues sabe que esos problemas los resuelven los especialistas, es decir, deberá convencerse a sí mismo [lo que implica cierta dosis de identidad profesional] que su participación será de gran utilidad en la solución de problemas importantes que requieran de enfoques más complejos y multidisciplinarios.

4 Situación similar viven los egresados de Técnico Superior Universitario quienes reciben una preparación para puestos de mandos medios (entre Bachillerato y licenciatura), sin embargo, su campo de actuación resulta muy ambiguo por lo que los egresados en su afán por tratar de explicar su ubicación en la empresa recurren a la ilustración de un sándwich, donde el pan de arriba representa a los puestos que requieren la licenciatura, el pan de abajo a los puestos que requieren del bachillerato y, ellos como TSU son representados por el jamón (Ruiz, 2007).

- El objetivo de una formación híbrida no es dejar de ser especialista en algo pero se tiene que ser menos especialista que los muchos especialistas, aunque lo suficiente como para tener un diálogo fluido y operativo con los especialistas. Sáez (2007) afirma que para el profesional híbrido no existe un punto determinado entre el mucho de nada o poco de mucho, sino más bien el punto que cada individuo quiera o esté capacitado para alcanzar entre suficiente y básico de algo, y suficiente y básico de varias cosas más.

Las consideraciones de Sáez (2007) están siendo corroboradas por los resultados obtenidos en los escasos estudios sobre el tema, los mismos que muestran que las profesiones universitarias híbridas carecen de reconocimiento social y legitimidad histórica trayendo consigo la ausencia de una identidad profesional en el imaginario del egresado y que se concretiza en el desconcierto y la incertidumbre profesional respecto a los roles y las funciones a cumplir tanto de los egresados universitarios como del conjunto de empleadores (Jiménez, 2009b; Páez, 2009). Dado que en este trabajo se afirma que la identidad profesional y el reconocimiento social son variables que intervienen e influyen en la inserción laboral de los egresados híbridos, a continuación se abordan dichos conceptos.

La identidad profesional y el reconocimiento social en la inserción laboral de los profesionales híbridos.

Uno de los factores que contribuyen en la diligencia para la búsqueda del primer empleo es que el egresado tenga plena conciencia del papel que jugará en el entramado del campo profesional, de allí que algunos enfoques o modelos para la inserción laboral sugieran que durante su formación profesional los individuos no sólo deben preocuparse por adquirir capacidades propias de la carrera universitaria, sino por construir una identidad de la carrera (Mieijers, 1998); de igual manera, en la elección y desarrollo del trabajo se debe considerar el concepto personal y otorgar al individuo una identidad social significativa, que le permita desempeñarse productivamente dentro de la comunidad y, por tanto, convertirse en un ser autosuficiente, exitoso, satisfecho, estable y sano en el plano personal (Savickas, 2000; citado por Jenschke, 2004). El asumir una identidad profesional propia es importante para la inserción laboral pues diversos modelos del mercado laboral imperfecto (Modelo de Estrategia de Búsqueda Óptima, Modelo de Búsqueda Salarial Secuencial y el Modelo del Número Óptimo de Contactos)

y otros modelos de base individual (Teoría Cognitivo-Transaccional, Teoría Cognitivo-Conductual y la Teoría de la Disonancia) consideran que en el proceso de inserción laboral el sujeto es el principal responsable y que por lo tanto su activa participación es clave en el éxito de este proceso; de igual manera, los modelos integrales como el Modelo Vitamina suelen fundamentarse en el supuesto de que a la hora de analizar la inserción y los logros en el trabajo de un individuo, se relacionan aspectos individuales y contextuales mismos que juegan un papel crucial en la inserción laboral.

Para entender cómo la ausencia de una identidad profesional y la falta de reconocimiento social en los egresados universitarios híbridos se constituyen en una limitante para su inserción laboral, a continuación hacemos un breve abordaje teórico sobre este tema. Para Ávila y Cortés (2007) la identidad profesional es aquella representación que se crea alrededor de un campo específico de labor el cual se reconoce en la sociedad, y entre un grupo de individuos que se identifican como miembros del mismo, cuya característica es compartir dicha representación social de la profesión y su sentido de pertenencia. Hatum y Rivarola (2007) definen identidad profesional como el conjunto de hábitos que una persona ha desarrollado en el ámbito de su trabajo y la potencial proyección de otros para cultivar en el futuro. De los conceptos anteriores se concluye que en la identidad profesional se encuentran implícitas algunas variables entre las cuales figuran un cierto grado de pertenencia a determinado grupo, es decir, el egresado se identifica a sí mismo como profesionista en un campo de actuación delimitado y específico, con un alto nivel de habilitación en la profesión y con respaldo y reconocimiento institucional; además se encuentra implícito el reconocimiento social, concepto que supone que en el imaginario social de empleadores y de la sociedad en general existe una idea clara y definida de lo que implica pertenecer a determinada profesión.

La identidad profesional implica una verdadera negociación entre la persona que posee la formación disciplinar y su entorno a través de un complejo proceso comunicacional basado en la calidad de las relaciones con los demás (Soto, 2008); según Berger y Luckmann (2001) la socialización es el proceso por el cual el individuo se construye y desarrolla en tanto sujeto de la sociedad de la que forma parte, así la socialización profesional se lleva a cabo a través de intercambios diarios con distintos sujetos que desarrollan

funciones específicas y particulares de su campo profesional, lleva a los nuevos profesionales a construir valores y significados como producto de las acciones concretas que realizan en distintos lugares, contextos y situaciones de la vida, empezando a pensarse como profesionista y a tomar una posición respecto a su misión y función social. Luego entonces la importancia de la identidad profesional radica en que a través de ésta el individuo puede identificar cuáles son sus preferencias profesionales para el desarrollo de carrera y, al conocer dichas preferencias puede trabajar para afinar las competencias adecuadas y desarrollar esas preferencias en talentos y habilidades valoradas en el mercado de trabajo. De allí la importancia de que los individuos al cursar y terminar una carrera universitaria sean capaces de contestar a dos preguntas: ¿qué significa trabajar en y para mi vida? y ¿qué es lo que quiero decir a los demás a través de mi trabajo? (Meijers, 1998). La respuesta a la primera pregunta se refiere al imaginario personal del sujeto, es decir a la percepción de sí mismo como profesional que lo relaciona con su trabajo, es decir su identidad profesional. A través de la segunda pregunta generalmente responderá al imaginario social o colectivo (reconocimiento social de su profesión) que la sociedad y en particular el grupo de empleadores tiene sobre las habilidades, competencias y valores que resultan de interés para la organización y que se constituyen en la capacidad de determinar la dirección de la vida laboral. Tener una identidad profesional implica pertenecer a cierto grupo, identificarse a sí mismo como profesionista en un campo de actuación específico, con un alto nivel de habilitación profesional y con respaldo y reconocimiento institucional, y; supone la existencia del reconocimiento social en el imaginario colectivo –sobre todo de los empleadores que demandarán la profesión– existiendo una idea clara y definida de lo que implica pertenecer a esa profesión.

Está de sobra mencionar que las variables anteriores no están presentes en la formación universitaria de naturaleza híbrida y que algunos teóricos han concluido que los individuos que estudian profesiones emergentes presentan grandes dificultades para conformar su identidad profesional y obtener el reconocimiento social de su profesión al menos por tres razones (Meijers 1998; Dubar 2000; Jenschke 2004):

- a) No existe en el imaginario social (empleadores/sociedad) una representación de la labor del profesionista en el área híbrida ni un

marco de referencia externo presentándose la falta de reconocimiento social de la profesión.

- b) Al no existir un marco de referencia práctico, la preparación profesional híbrida del individuo es generalmente sustentada en las metas, necesidades y exigencias que los responsables de la planeación educativa nacional dicen que tienen los mercados laborales; sin embargo, lo anterior no implica la existencia de una percepción de necesidad por parte del colectivo social al que debe responder el profesionista, situación bastante notoria en el ámbito micro.
- c) Al no existir profesionistas híbridos por ser un área emergente, los docentes que participan en su formación generalmente pertenecen a otro campo disciplinar sesgando el proceso de formación y del campo profesional al que van a dedicarse, situación grave pues la identidad profesional se empieza a gestar desde el aula universitaria.

Ante las situaciones antes descritas, algunos estudiosos mencionan que uno de los condicionamientos del sistema escolar en el contexto de la globalización es la falta de un sustrato cultural para las profesiones híbridas ocasionado por la ausencia de gremios profesionales que alimenten el contenido e identidad de dichas profesiones o carreras (Jenschke, 2004; Dubar, 2004; Meijers, 2004); así, aunque los responsables de las políticas educativas de nivel superior justifiquen de manera escrita la necesidad de las profesiones híbridas, en la realidad no existen puestos laborales claramente identificados en el mercado de trabajo (Planas, 2014), no hay profesores debidamente formados en estas nuevas disciplinas, ni manuales ni libros de texto que aborden los contenidos híbridos (Clark, 1991).

Método

Puesto que la temática sobre egresados universitarios híbridos ha sido poco estudiada, el trabajo de investigación que se lleva a cabo es exploratorio, descriptivo, utiliza un enfoque cualitativo y se trabaja con la fenomenología pues se estudia a un fenómeno tal y como es percibido, experimentado y vivido por una persona (Husserl, 1986), se describe el significado de las experiencias vividas por una persona o grupo de personas (Creswell, 1998) y aporta la intersubjetividad y la intuición para comprender fenómenos

socioeducativos y describir la realidad vivida por otros (Gurdián, 2007; Patton, 2002). Se tomó a un programa educativo como un estudio de caso pues esta técnica se constituye en un recurso valioso cuando interesa un objeto de investigación particular y se busca conocer el detalle de la interacción del caso con sus contextos (Stake, 2010). La población objeto de estudio la constituyen los egresados de las primeras dos generaciones de la Licenciatura en Ciencias Empresariales de la Universidad del Papaloapan, atendiendo a la naturaleza cualitativa del estudio, y debido a que un estudio de caso no busca la generalización a través del muestreo estadístico sino la particularidad del mismo, se decidió tomar un muestreo por conveniencia por lo cual los diez egresados fueron elegidos mediante la técnica de muestreo “bola de nieve” que permitió ir agregando a los informantes iniciales claves otros informantes relacionados con ellos y detener el muestreo según el principio de saturación; a fin de no tener un sesgo en los resultados, los informantes fueron seleccionados de acuerdo a ciertas características que ofrecieran riqueza a la información obtenida, para lo cual se incluyó a egresados hombres y mujeres, titulados o no, con empleo o desempleados, con promedio académico diferentes de diversos estratos socioeconómicos, entre otros; así se llevó a cabo una entrevista a profundidad, para lo cual se diseñó una guía correspondiente a partir de una serie de núcleos o ejes problemáticos sobre el proceso de inserción laboral que surgieron de la revisión de la literatura que sustenta la investigación.

Para el análisis e interpretación de la información se utilizó el análisis de contenido pues es un procedimiento para la categorización de datos verbales o de conducta, con fines de clasificación, resumen y tabulación (Fox, 1981), mismo que para permitir la riqueza de interpretación se consideraron dos niveles (Espín, 2002): el nivel manifiesto, haciendo referencia directa de lo que los egresados dijeron, sus percepciones, sus imaginarios, para lo cual se utilizó la transcripción directa de sus respuestas en función de un código determinado limitándonos a la clasificación y recuento de los términos (categorías), mientras que el nivel latente se fue más allá de la simple transcripción literal procurando deducir lo que el egresado quiso decir o dar a entender mediante la acción de inferir de los resultados obtenidos (Álvarez-Gayou, 2005; Bogdan & Biklen, 1992). Se procuró emplear un lenguaje sencillo vertiendo fielmente segmentos de las entrevistas con el objetivo de “dar voz” a los entrevistados e intentar dar cuenta de la trama

argumental que da sentido a la multiplicidad de acontecimientos que forman las experiencias del proceso de inserción y describir la problemática vivida en forma comprensible, con narraciones y descripciones amplias pero no técnicas. Se presenta el análisis preliminar de la información obtenida de 10 entrevistas a profundidad efectuadas a egresados, información que empieza a generar posibles respuestas acerca de la problemática estudiada.

Resultados

Los resultados obtenidos se presentan en este documento en tres apartados: en el primero se describe de manera general a las y los egresados entrevistados con el propósito de que dicha información sirva de referencia o de marco contextual para la interpretación de la información; en el segundo y tercer apartado se describen las variables identidad profesional y reconocimiento social procurando en la medida de lo posible “otorgarles voz” a los entrevistados sobre el papel que desempeñan dichas variables en el proceso de inserción laboral. Cabe aclarar que reconocemos que en las dificultades para encontrar un empleo influyen diversos factores y que la inserción laboral es un fenómeno dependiente de los contextos geográficos, sociales, económicos, de mercado, políticos, entre otros (ANECA, 2009; Ginés, Carot & Conchado, 2010; Mora, Badillo, Carot & Vila, 2008); sin embargo, en los resultados sólo reportamos los resultados preliminares más representativos que van emergiendo de la investigación referidos al reconocimiento social e identidad profesional de la carrera híbrida estudiada.

Los egresados, algunas características socioeducativas.

María (MAIGE1)⁵ obtuvo un desempeño académico inferior a 80/100 (escala de 0 al 100 utilizada en la universidad), aunque siempre se caracterizó por su animosidad y su buen sentido del humor; durante sus estudios presentó varios periodos económicos difíciles y tuvo que trabajar los fines de semana a lo largo de los cinco años de duración de la carrera en áreas que no tenían coincidencia con lo que estudiaba; ella intentó titularse vía opción Examen General de Egreso de Licenciatura (EGEL) del Centro Nacional de Evaluación (CENEVAL) pero obtuvo un rendimiento no satisfactorio, por lo que hasta la fecha no ha obtenido el título universitario y afirma que no le interesa por el momento obtener la titulación; procede de una familia de clase baja, y cuenta

⁵ Se cambiaron nombres para conservar el anonimato de los entrevistados. Se utiliza a lo largo del trabajo la siguiente nomenclatura: MA: Nombre; IG: Número de generación; E1: Número de entrevista.

con dos empleos en su biografía laboral. En un principio estudiaba Contaduría Pública en la Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca en la ciudad de Oaxaca, pero por los problemas económicos se regresó a Tuxtepec y la única opción de formación universitaria que había en la ciudad y que “*más o menos se adaptaba a lo que ella quería*” fue Ciencias Empresariales.

Rosa (RO2GE2) se caracterizó por ser una alumna con rendimiento medio (80/100) durante su formación en las aulas, es muy sociable y con muchas habilidades para la comunicación personal y de grupo, está titulada por la opción de EGEL del CENEVAL, procede de una familia de clase media en donde varios de sus familiares cercanos (tíos, primos, entre otros) poseen educación universitaria y algunos son dueños de pequeñas empresas. Inició su vida laboral trabajando como auxiliar administrativo en uno de los negocios de sus parientes, después abandonó esta empresa y actualmente desempeña el segundo empleo desde su inserción laboral. Comenta que ella no conocía el nombre ni en qué consistía la carrera de Ciencias Empresariales pero que se decidió estudiarla porque el “*nombre sonaba padre y además era diferente a las que ella conocía*”.

Tamara (TA1GE3), su desempeño académico fue inferior a 80/100 y se caracterizó por ser una persona individualista y con escasas habilidades para el trabajo grupal; no tiene el título universitario pues nunca ha intentado obtenerlo por cualquiera de las opciones de titulación que ofrece la universidad y afirma que va a pagar a otra universidad privada para que le revaliden sus estudios y obtener de esa manera su título pues de la UNPA no quiere saber nada⁶; procede de una familia de clase media en donde el padre es propietario de una microempresa que elabora muebles; actualmente cuenta en su biografía laboral con dos empleos. Menciona que ella quería estudiar en la Universidad del Golfo de México ubicada en la ciudad de Tierra Blanca, Veracruz; sin embargo, durante el último año del bachillerato se empezó a construir la Universidad y cuando ella concluyó el bachillerato justo inició operaciones y al estar muy cerca de su casa sus padres le dijeron: “*para que te vas tan lejos, mejor te quedas a estudiar en esta nueva universidad*”, por lo que no tuvo otra alternativa que estudiar Ciencias Empresariales.

⁶ Comentó que proporcionaba información por dos razones: porque no era solicitada por la universidad sino para la tesis y por tratarse del profesor que cuando estudiaba nunca tuvo problemas.

Lourdes (LO1GE4) fue una alumna con alto desempeño académico que mostró liderazgo durante su formación universitaria, se tituló a través del EGEL del CENEVAL, procede de una familia de clase media y nunca trabajó mientras estudiaba; a la fecha presenta una trayectoria laboral integrada por tres empleos en distintas empresas, actualmente labora en la capital del estado, la ciudad de Oaxaca en una empresa dedicada a la consultoría empresarial. Afirma que ella no quería estudiar Ciencias Empresariales sino Diseño de Modas pero que sus padres no la apoyaron para hacerlo pues querían que ella al trabajar se *“moviera en el mundo de las empresas o negocios”*.

Amanda (AM1GE5) igual que su compañera María, obtuvo un rendimiento o promedio académico menor al 80%, es bromista y sociable con las personas que ya conoce, pero suele tener dificultades para entablar nuevas relaciones de amistad, no tiene título universitario pues nunca ha intentado hacer el examen de EGEL del CENEVAL ni tampoco ha optado por la opción de hacer una tesis; procede de una familia de clase baja, monoparental dirigida por el padre pues hace más de una década la madre falleció, es la entrevistada que ha tardado más tiempo en conseguir su primer trabajo, aproximadamente dos años, y por consiguiente quien ha ido a más de 10 entrevistas de empleo. Menciona que eligió cursar la Licenciatura en Ciencias Empresariales pues era la *“única opción aparte del Tecnológico de la ciudad, institución a la que ella no quería ir por los constantes problemas que tiene”*; actualmente labora como auxiliar administrativo en una tienda de autoservicios de las más antiguas y conocidas en la ciudad, al menos antes de que llegaran a establecerse en la plaza Chedraui y Aurrera.

Jonás (JO2GE6) tuvo un desempeño académico de 80/100, se caracterizó por ser un alumno cumplido y responsable, es una persona muy formal y con un lenguaje y léxico muy propio, es respetuoso y muy atento producto quizás de la formación familiar cristiana; procede de una zona rural pero de una familia de clase media pues se dedican a la siembra, cosecha y comercialización de cítricos y chiles verdes. Se tituló vía opción CENEVAL y cuenta en su biografía laboral con tres empleos, actualmente se encuentra desempleado pues se venció su contrato de seis meses y no fue renovado. La carrera de Ciencias Empresariales la eligió por su cercanía a su domicilio y porque algunos conocidos que estudiaban en la universidad le platicaron de ella.

Gina (GI1GE7) con un desempeño académico por debajo del 80%, es un poco tímida con pocas habilidades para la comunicación verbal pero le gusta desarrollar trabajos en grupo; intentó titularse vía el EGEL del CENEVAL al término de la carrera (noviembre 2010) pero los resultados no fueron satisfactorios, por lo cual hasta la fecha no cuenta con el título universitario; sin embargo, actualmente está preparando su protocolo de tesis; ella procede de una familia de clase media baja dedicada a la elaboración y comercialización de muebles; desde que consiguió su primer empleo como gestora de créditos en una empresa de microfinanzas para mujeres sigue todavía allí aunque afirma que siempre ha estado buscando otras oportunidades pero que no las ha encontrado; en cuanto a la carrera de Ciencias Empresariales, la eligió por la cercanía a su casa, por la beca que ofrece y por el costo que es más bajo que en el tecnológico de Tuxtepec.

Antony (AN2GE8) se caracterizó por un desempeño académico (80/100), es muy sociable, con muchas habilidades para la comunicación verbal y para el trabajo en equipo; recientemente (septiembre 2013) se tituló a través de la opción de desarrollo y defensa de tesis; procede de una familia de clase media baja monoparental dirigida por la madre pues el padre recién falleció; en cuanto a su trayectoria laboral, cuenta con dos empleos muy diferenciados pues el primero fue como auxiliar contable en un empresa de consultoría contable y administrativa y actualmente labora como docente de bachillerato y de universidad en una institución educativa privada de la ciudad; afirma que escogió estudiar Ciencias Empresariales porque *“pensé que al ser una carrera nueva no tendría mucha competencia para encontrar empleo pero las cosas no son como pensé”* y dice que *“si volviera el tiempo atrás no volvería a estudiar la carrera y mejor optaría por la Licenciatura en Administración”*.

Leonel (LE1GE9) tuvo un desempeño académico inferior al 80%, es una persona sociable y bromista pero fue poco formal y poco organizado al efectuar las actividades escolares; no está titulado pues a la fecha no ha efectuado el servicio social ni ha cubierto los niveles del idioma inglés, requisitos que son necesarios para poder continuar con el proceso de titulación; procede de una familia de clase baja de una zona rural que se dedica al cultivo de caña de azúcar y maíz; a más de tres años de haber concluido la carrera universitaria no tiene un empleo formal en alguna organización pues afirma que ha ido

a varias entrevistas sin resultados satisfactorios, razón por la cual por el momento ayuda a su padre y hermanos con los trabajos del campo; afirma que él nunca quiso estudiar Ciencias Empresariales, que siempre soñó ser ingeniero civil o arquitecto porque “*lo mío es eso de las matemáticas, se me da mucho*”, pero como son carreras muy caras y por ser de escasos recursos no le quedó más opción que conformarse con Ciencias Empresariales.

Jerry (JE2GE10) tuvo un desempeño académico ligeramente por debajo de 80/100, sin embargo mostró muchas habilidades de liderazgo y de comunicación y manejo de grupos; se tituló por el EGEL del CENEVAL; procede de una familia de clase media baja que vive en una población rural; dentro de su biografía laboral cuenta con dos empleos en donde el actual es ser responsable del área de comercialización de un diario local; en cuanto a la carrera, afirma que desde que estudiaba el bachillerato había escuchado de la universidad y de Ciencias Empresariales y que le había llamado mucho la atención, por lo cual decidió desde antes que estudiaría esa carrera.

La identidad profesional y la inserción laboral.

Dentro de las características de la formación universitaria híbrida están las limitantes para que el estudiante a lo largo de su formación profesional desarrolle su identidad profesional entendida ésta como aquella representación que se crea alrededor de un campo específico de labor el cual se reconoce en la sociedad, y entre un grupo de individuos que se identifican como miembros del mismo, cuya característica es compartir dicha representación social de la profesión y su sentido de pertenencia Ávila y Cortés (2007). Sin embargo, en el estudio de caso que nos ocupa de manera reiterada encontramos que los egresados de la LCE no han desarrollado su identidad profesional pues en las entrevistas de trabajo presentan dificultades para explicar el campo específico de su carrera universitaria como bien lo expresan los propios egresados:

Cuando me preguntan en las entrevistas qué puede hacer un Licenciado en Ciencias Empresariales yo siempre digo que “*de todo un poquito*” y noto que quien me hace la entrevista no se convence con la respuesta, me da la impresión que se imagina que ni yo sé a qué puedo dedicarme en específico... y no andan tan equivocados (MA1GE1).

Si la verdad me ha resultado muy complicado eso de explicar que es

la carrera, en las tres entrevistas para algún trabajo es como si los de recursos humanos se hubieran puesto de acuerdo con eso de que “*a ver explícame eso de tu carrera, realmente para qué los prepararon, qué es lo que saben hacer, en qué áreas son especialistas*”, y pues la verdad yo, y creo que todos los compañeros tenemos dificultades para explicar o responder de manera convincente pues nunca nos dijeron en la uni[versidad] para qué nos prepararon, sólo nos enseñaron un poco de todo...(AM1GE5).

Los comentarios anteriores confirman lo que dice Sáez (2007) en el sentido de que el profesional híbrido en sus inicios no sabe identificar con precisión qué conocimientos o trabajos cubre en la empresa ni con qué grado de intensidad. Es decir, a diferencia del profesional especialista que tiene un campo de conocimientos y de trabajo específico, el profesional híbrido tiene que convencerse que su actuación radica en la solución de problemas importantes que requieran de enfoques más complejos. Aunado a lo anterior, los egresados expresan o perciben que al no poder dar una justificación de su perfil profesional, lo que conlleva una ausencia de identidad profesional, es uno de los muchos factores que están limitando su inserción laboral ya que consideran que el empleador en las entrevistas de trabajo toma en cuenta el hecho de que ellos no sepan qué actividades de manera puntual pueden desempeñar en las empresas:

La verdad llevo mucho tiempo buscando un empleo sin encontrarlo, he ido como a 10 entrevistas y nada... siempre tengo problemas con explicar en la entrevista el tipo de carrera que estudié, la verdad no sé claramente cuáles son las funciones que puedo desempeñar en una empresa (AM1GE5).

Nosotros los que estudiamos Ciencias Empresariales tenemos problemas para saber exactamente a qué dedicarnos en comparación con otros, yo actualmente estoy en una pequeña empresa como auxiliar contable, aunque sé que no soy contadora pero allí la llevamos. La compañera... trabaja en COMPARTAMOS [Microfinanciamiento para mujeres] como gestora de créditos y platicamos que en la carrera no nos prepararon para eso; sin embargo, como sabemos un poco de todo, con entusiasmo y dedicación uno termina aprendiendo a hacer el trabajo

que nos asignan (RO2GE2).

Estamos como dice el dicho *“no somos ni de aquí ni de allá”*, por ejemplo sabemos de contabilidad pero no tanto como un contador, sabemos de administración pero no somos especialistas en eso, estudiamos mercadotecnia en la carrera pero no estamos a la altura de un mercadólogo. Tal vez en las empresas tengamos que convertirnos en asistentes de los especialistas y nos usen como el comodín al asignarnos a diversas actividades de tipo administrativo (LO1GE4).

La teoría sostiene que la presencia de una identidad profesional en los egresados universitarios desempeña un papel importante en la diligencia en la búsqueda del primer empleo, es decir, cuando el egresado tiene plena conciencia o conoce el papel que jugará con su formación profesional en el entramado del campo profesional, esto le transmitirá seguridad en el proceso de búsqueda del empleo pues resulta obvio que sabe cuáles son las diversas actividades que puede desempeñar y en qué puestos o áreas puede ser ubicado en las empresas (Mieijers, 1998); no obstante, en el caso que nos ocupa, la escasa o ausencia de dicha identidad profesional en los Licenciados en Ciencias Empresariales se ha convertido en un obstáculo para el egresado pues se ha minado su seguridad y autoconfianza al momento de las diversas entrevistas que han afrontado en el proceso de búsqueda de empleo tal como comentan nuestros entrevistados:

Al principio tenía miedo de ir a las empresas a solicitar el puesto vacante pues nunca solicitaban a alguien de Ciencias Empresariales, pero dije: *“si solicitan contador yo sé algo de contabilidad, y si es para administrador también sé un poco. Yo creo que con un poco de entrenamiento o capacitación en la empresa podemos llevar a cabo el trabajo que hacen los contadores y administradores”* (AM1GE5).

El trabajo que tengo ahora lo conseguí por mis méritos, fui a muchas entrevistas y no me llamaban, pero no me desanimé, en una ocasión vi que solicitaban un auxiliar contable y me dije: *“órale éntrale, total si te dicen que no eres contador no pierdes nada”*, me entrevistaron y me dijeron que luego me llamarían, yo pensé que no iba a pasar nada pero me llamaron y conseguí el trabajo, el sueldo está bien, sin embargo todos

los compañeros me dicen contadora, yo al principio les decía: “*no soy contadora*”, pero hasta la fecha para ellos soy la contadora (MA1GE1).

Como no conocía a alguien que pudiera recomendarme en un empleo tuve que arreglármelas yo sola, las ofertas son muy escasas y en los periódicos de aquí de Tux[tepec] aparecen algunas vacantes pero en más de un año nunca he encontrado que soliciten a un Licenciado en Ciencias Empresariales, siempre solicitan contadores, administradores y a veces de mercadotecnia.... creo que las empresas no saben que existimos, lo que tal vez esté dificultando que nos contraten (AM1GE5).

Los egresados comentan que a diferencia de otros profesionales que ostentan una formación universitaria con carreras tradicionales, reconocidas por los empleadores y que por ende con una fuerte identidad profesional, ellos tienen que lidiar con el problema de ser capaces de explicar en qué consiste su formación universitaria y que eso los coloca en desventaja al momento de competir por los espacios laborales:

Yo corrí con suerte... estaban solicitando personal para actividades administrativas en COPPEL y fui a la entrevista, de todos los candidatos sólo era yo de Empresariales, de la UNPA, los demás del Tecnológico, de Administración, Contaduría y de Informática. El gerente de recursos humanos al entrevistarme me dijo que no conocía la carrera de Ciencias Empresariales, al decirme eso pensé: “*ni modo, no conseguiré el empleo*”, sin embargo, me dijo: “*a ver cuéntame qué áreas o materias principales viste en esa carrera*”, yo dije que contabilidad, administración, mercadotecnia y algo de finanzas, total terminó diciéndome: “*ok te vamos a dar la oportunidad, espero que esa carrera te ayude para desempeñarte en el puesto*” (MA1GE1).

Es de interés mencionar que dichas limitantes para la inserción laboral no sólo las viven los egresados en su contexto geográfico inmediato, a saber, la ciudad de Tuxtepec, Oaxaca, en donde se ubica la universidad que oferta la carrera de Ciencias Empresariales, algunos entrevistados que se han trasladado en busca de oportunidades laborales a otras ciudades del vecino estado de Veracruz informan que también se han enfrentado a situaciones similares:

Yo tan pronto egresé me armé de valor y me fui al puerto de Veracruz a buscar trabajo, allí fue donde empecé a enfrentarme con las dificultades... recuerdo que fui a una entrevista a TELMEX, la señorita que me atendió muy amable, todo iba bien hasta que leyó la solicitud y me dijo. *“A ver a ver, dices que estudiaste Ciencias Empresariales, ¿y qué es eso? Yo nunca he oído hablar de esa carrera”*, así que allí me tiene medio explicándole que es una carrera con mucha similitud a Administración de Empresas y que casi podemos hacer lo mismo que ellos, pero reconozco que me puse algo nervioso pues está un poco complicado eso de explicar realmente para qué me formaron en la universidad (JO2GE6).

Recuerdo que en grupo ADO en Córdoba llegamos a la entrevista final tres candidatos de un total de 12, uno era Administrador y la otra era Contadora, total cuando me entrevistó la de recursos humanos me bombardeó con muchas preguntas sobre la carrera, por ejemplo, en qué consistía, qué temas fueron los más fuertes en la carrera, si fue administración, contabilidad o finanzas. Me dijo: *“es que es la primera vez que escucho de esta carrera y no me queda claro para qué los preparan”*, entonces comprendí que era necesario que yo le explicara en qué somos buenos, cuáles son las áreas en las que nos podemos desempeñar y, sobre todo, hacer una labor de convencimiento para lograr que nos conozcan e identifiquen como profesionistas (LO1GE4).

Los resultados obtenidos muestran que en el caso de las profesiones universitarias híbridas es necesario impulsar mecanismos que faciliten la adquisición de la identidad profesional y están acordes con la teoría que sugiere que durante su formación profesional los estudiantes no sólo deben preocuparse por adquirir capacidades propias de la carrera universitaria, sino también una identidad de la carrera (Miejers, 1998) pues cuando se posee ésta los egresados logran asumir con mayor animosidad y motivación el proceso de búsqueda del primer empleo al identificarse con una práctica profesional delimitada y con sus pares o “colegas” de profesión.

El reconocimiento social y la inserción laboral.

En los estudios de inserción laboral se reconoce el importante papel que desempeña el reconocimiento social de una profesión, que se traduce en el

grado de reconocimiento, aceptación y valoración de una profesión por los diversos estratos socioeconómicos de una sociedad, sobre todo en el conjunto de empleadores. En el caso de estudio que nos ocupa se corroboró la falta de reconocimiento social de los LCE para los empleadores pues al no tener una delimitación clara de la actuación profesional de los egresados presentan confusión y dificultades para identificar los diversos trabajos que pueden llevar a cabo en la empresa y por ende para ofrecerles puestos de trabajo. De manera reiterada los egresados refieren que la falta de reconocimiento social los coloca en desventaja en comparación con los egresados de carreras universitarias que gozan de un amplio reconocimiento de los empleadores:

“en muchas ocasiones me preguntaban: ¿bueno, qué es lo que sabe hacer alguien que estudió tu carrera? ¿en qué son buenos?, y es difícil estar diciendo que sabemos de todo un poco, pues yo notaba que la persona que nos entrevistaba no lo convencía esa respuesta, me daba la impresión que imaginaba que yo no tenía bien claro en qué tipo de trabajo era buena (MA1GE1)”.

El desconocimiento de la carrera por parte de los empleadores causó desánimo en algunos entrevistados a pesar de que en un principio se mostraban animosos, situación que resulta grave ya que los teóricos afirman que el tener una actitud positiva es un factor individual de mucho peso para afrontar con éxito el proceso de búsqueda del primer empleo; la situación anterior bien la describió Tamara:

“es un poco complicado opinar sobre esto pues hay de todo... ¡asu! [Expresión coloquial en la región] cómo explicarlo, por ejemplo la carrera es buena, nos preparan bien, entonces uno va con ganas a las entrevistas y ¡zas! te encuentras con una barrera: no conocen qué es un Licenciado en Ciencias Empresariales y pues eso te desmotiva, te sientes como un ser raro en comparación con otras personas que tienen carreras muy conocidas (TA1GE3)”.

Resulta de interés que de manera implícita la mayoría de los entrevistados hacen suyo uno de los objetivos de las carreras híbridas al afirmar que su carrera universitaria es buena por su formación multidisciplinaria que recibieron y que lo tanto debería facilitarles conseguir un empleo; sin

embargo, consideraron que fue el desconocimiento de la misma por los empleadores lo que origina una discriminación o una competencia desleal por los puestos de trabajo dificultando su rápida inserción laboral:

“la carrera debería de facilitar conseguir trabajo debido a que nos enseñan muchas cosas, pero como no conocen a la carrera en las empresas pues allí está el problema, creo que si la conocieran rápidamente nos colocaríamos pues podemos estar un muchas áreas o departamentos, pero siempre en las entrevistas me tenían que decir que explicara sobre ella, era como un interrogatorio a diferencia de otros egresados de otras carreras que luego saben para qué los van a contratar (LE1GE9)”.

En otros casos los egresados refieren que por ser de las primeras generaciones no son conocidos en las empresas y que por lo mismo enfrentan una discriminación muy marcada en el campo laboral en el cual los empleadores prefieren optar por opciones ya probadas, es decir, contratando en primer lugar a los egresados de carreras muy posicionadas en el imaginario colectivo de los mismos, demostrándose lo que menciona Caso y Calonge (2001), en el sentido que el reconocimiento social de una profesión es sinónimo de la utilidad social de la misma y de la imposibilidad de que la ejerzan personas no calificadas para ello:

“la carrera de empresariales pues tanto te ayuda como también dificulta encontrar empleo, yo creo que con el correr del tiempo quizás todo sea más favorable, pero como todavía somos nuevos, de las primeras generaciones, entonces en las empresas no nos conocen y eso resta puntos en las entrevistas, aunado a que nunca solicitan a alguien de Ciencias Empresariales, entonces ya desde el principio hay una separación o discriminación hacia nosotros (JO2GE6)”.

En el mismo orden de ideas, algunos entrevistados de manera directa “señalan, acusan” o atribuyen el no poder insertarse fácilmente al campo laboral por el desconocimiento que tienen los empleadores de su carrera universitaria híbrida y que tienen que andar “rogando” para que les den la oportunidad de demostrar en el trabajo de lo capaces que son, situación que les provoca descontento como se muestra en el siguiente comentario:

“pues, claro que con la carrera se dificulta encontrar trabajo, esto a pesar que estamos muy bien preparados y tenemos una formación en muchas áreas, pero eso de que nos sirve pues sólo nosotros lo sabemos y en las empresas no, al parecer siempre prefieren a las opciones ya conocidas y probadas y no nos queda de otra que casi estar pidiendo la oportunidad de demostrarles que podemos hacer el trabajo (AN2GE8)”.

Tan desconocida es la carrera de LCE en la zona de influencia de la universidad, que sobre este tema Gina comentó que durante un año de búsqueda para encontrar el primer empleo nunca vio o se enteró de una oferta de trabajo donde solicitaran a alguien con su carrera universitaria, así, que se vio obligada a tener que ir a entrevistas de trabajo que eran para egresados de carreras afines, denotándose la competencia desleal en el campo de trabajo:

“la mera verdad la carrera no te ayuda mucho para conseguir empleo, yo en más de un año de leer casi a diario las ofertas de trabajo en el periódico nunca, pero nunca, encontré que solicitaran a un Licenciado en Ciencias Empresariales, siempre pedían a egresados de Administración y Contadores y por último decían o de áreas afines, donde creo que entramos nosotros, pero eso es ya lo último, lo que quiere decir que si no hay administradores y contadores pues ya ni modo que sean de empresariales, entonces nuestra carrera no es conocida y pues no nos toman en cuenta en las ofertas de trabajo (GI1GE7)”.

Ante lo anterior algunos entrevistados como Jonás, refieren que a pesar de que pueden llevar a cabo diversas actividades del área contable debido a su formación universitaria generalista están en desventaja, pues los empleadores rápidamente prefieren ubicar en éstas áreas a los egresados de Contaduría presentándose una discriminación laboral hacia ellos:

“la mayoría no sabe de nosotros; si no, no nos preguntarían tanto en las entrevistas acerca de nuestra carrera y para qué nos prepararon en la universidad, eso incluye que igual no sepan de nuestro perfil profesional, yo puedo ir a solicitar el puesto de auxiliar contable o contralor pues sé que mi carrera me capacitó para ello pero al empleador le sorprende pues ya tiene en la mente que eso corresponde al perfil de un Licenciado en Contaduría y no del [Licenciado en] Ciencias Empresariales por lo que eso nos pone en desventaja (JO2GE6)”.

Tal es el desconocimiento de la carrera de LCE que en la propia ciudad donde está ubicada la universidad los empleadores creen que los egresados que ostentan este título universitario se formaron en IES de otros estados del país o exigen a los egresados que expliquen o den razones por las cuales creen que pueden efectuar trabajos relacionados con el área de contabilidad, la situación anterior fue bien ilustrada por lo que expresó Tamara:

“el conocimiento es nulo pues en mi primer trabajo no conocían a la carrera ni a que se dedica uno de empresariales, luego me dijeron que si yo no era de contabilidad porque creía que podía hacer el trabajo, así que tuve que explicar que nosotros a diferencia de los administradores llevamos más materias de contabilidad en la carrera y que consideraba que para el puesto de auxiliar contable si podría desarrollar el trabajo, igual cuando vine a la entrevista para este trabajo [actual] la persona que me entrevistó se sorprendió del nombre de la carrera y me dijo que en qué estado [del país] había estudiado pues nunca había oído de esta carrera, así que otra vez a explicarle todo sobre ella, pero no soy la única creo que todos mis compañeros han pasado por esto de estar explicando que es un Licenciado en Ciencias Empresariales (TA1GE3)”.

La falta de reconocimiento social de la profesión origina que los entrevistados consideren desde su propio imaginario que enfrentan un proceso de inserción laboral discriminatorio, pues los empleadores al otorgarles un puesto de trabajo lo hacen para que “demuestren” lo que pueden hacer con su formación universitaria desconocida y que estarán a prueba acerca de su desempeño tal como lo expresó Gina:

“ese es un gran problema que la mayoría hemos afrontado, pues no nos conocen, aquí en COMPARTAMOS yo fui la primera que fue contratada y tuve que competir con otros que querían el puesto, pero noté que al reclutador no le convencía la carrera ya que varias veces me dijo que no sabía qué era, que no había oído de ella, aunque al final me dijo que si era una carrera del área económico administrativa podría darme la oportunidad para demostrar que es lo que sabía hacer y que iba a estar a prueba por tres meses (G11GE7)”.

La situación no fue diferente para aquellos entrevistados que buscaron trabajo en otras ciudades como fue el caso de Lourdes quien creyó que en la Ciudad de Oaxaca y en el puerto de Salina Cruz no tendría el problema por la falta de reconocimiento social de su carrera pues son ciudades cercanas a otras universidades del sistema que desde hace años ofertan la LCE y tienen varias generaciones de egresados; sin embargo, a pesar de lo anterior su carrera universitaria sigue siendo desconocida en dichas ciudades:

“en los tres trabajos no conocían a la carrera de [Ciencias] Empresariales, y eso que mis trabajos les he tenido fuera de Tuxtepec, en CEMEX y en esta consultoría en la ciudad de Oaxaca cuando llegué creí que ya sabrían de la carrera pues según la UTM [Universidad Tecnológica de la Mixteca] tiene más de 10 años de ofrecer la carrera y por su cercanía creí que tenía muchos egresados laborando aquí en la capital, pero pues no es así; igual en Salina Cruz pues está cerca UNITSMO [Universidad del Istmo] que ofrece empresariales y también la carrera no es conocida, luego pues somos desconocidos [en las empresas] y tenemos que estar explicando en las entrevistas que existimos y que sabemos hacer bien las cosas (LO1GE4)”.

De acuerdo a los comentarios obtenidos de la mayoría de los entrevistados, la falta de reconocimiento social de la LCE como carrera universitaria híbrida representa un gran obstáculo para su inserción laboral y se constituye en un reto para ellos a fin de que mediante su desempeño en las empresas puedan abrir espacios laborales para las nuevas generaciones de egresados:

“los egresados de [Ciencias] Empresariales tenemos un gran reto que consiste en abrir las puertas y los espacios en las empresas para las futuras generaciones, pues a pesar de que nuestra carrera nos prepara muy bien en las empresas somos desconocidos, no están enterados de lo que sabemos hacer ni de nuestra formación en varias áreas, lo anterior hace que efectivamente a la mayoría de los compañeros les haya costado colocarse o encontrar rápido un trabajo (JE2GE10)”.

Luego entonces de acuerdo a las experiencias vividas por los entrevistados es fácil entender la grave situación que enfrentan los egresados

universitarios con formación híbrida debido a la falta de reconocimiento social de su profesión, pues a la fecha no cuentan con un área de actividad profesional definida y legitimada por la comunidad científica y carecen de un código ético que regule el ejercicio de la profesión (Juárez, 1993).

Discusión y conclusiones.

Los resultados preliminares de la investigación muestran que en la inserción laboral del egresado con formación híbrida se presentan circunstancias que permiten cuestionar o poner en tela de juicio las supuestas ventajas atribuidas a este tipo de formación universitaria: facilitar la inserción laboral por preparar profesionales polivalentes y flexibles, y porque dicha formación responde a las exigencias del mercado de trabajo. Así, ante estos resultados preliminares obtenidos es posible vislumbrar algunas posibles respuestas a la interrogante en la cual gira la investigación: *¿Qué papel desempeña la identidad profesional en la inserción laboral de los egresados de carreras universitarias híbridas en un contexto de mercado laboral local?*, entre las cuales podemos enumerar las cuatro siguientes:

1. La evidencia empírica hasta este punto del desarrollo de la investigación permite concluir que en el estudio de caso que se analiza, el conjunto de los egresados carecen de una identidad de la profesión, presentan confusión y desconocimiento de las funciones principales que un Licenciado en Ciencias Empresariales puede llevar a cabo en el desarrollo de su trabajo en las empresas.
2. La falta de identidad profesional está originando dificultades para facilitar la inserción laboral de los egresados, pues generalmente éstos se enfrentan durante las entrevistas de trabajo a extensos interrogatorios sobre su formación profesional por parte de los reclutadores y los egresados han afirmado que escasamente son capaces de dar cuenta o de exponer de manera convincente la valía de su formación universitaria.
3. Por la situación anterior, desde la óptica de los egresados consideran que en el proceso de búsqueda de empleo tienen que competir de manera desigual con los profesionistas de carreras tradicionales como los administradores y contadores, y que están en desventaja con éstos, pues ellos si saben identificar las tareas y/o actividades específicas de

su formación universitaria mientras ellos como egresados de la LCE carecen de una identidad profesional.

4. Si bien es cierto que los responsables de la política educativa de nivel superior afirman que cursar una carrera universitaria híbrida facilita la inserción laboral de los egresados, al menos en el contexto local o área de influencia de la universidad que se tomó como estudio de caso, los resultados preliminares contradicen dicho supuesto, pues existe un desconocimiento de la carrera por parte de los empleadores por lo que éstos exigen a los egresados que expliquen o describan su perfil profesional mismos que al carecer de una identidad profesional no tienen los referentes que les permitan explicar con seguridad y autoconfianza las actividades principales del LCE.

Se concluye que aunado a las variables que han sido utilizadas generalmente para marcar, señalar y segregar a los egresados para su incorporación al mercado de trabajo (estrato socioeconómico, sexo, edad, entre otros), en el caso de las carreras híbridas, en particular en el LCE todo apuntan a una nueva forma de exclusión y discriminación laboral originada por el tipo o naturaleza de la credencialización universitaria por la cual opta el individuo, es decir, su inicio en el mundo del trabajo se verá condicionada en cierta medida por el hecho de haber decidido estudiar una carrera universitaria tradicional o una que se caracterice por ser multidisciplinaria o híbrida, situación originada por los tomadores de decisiones por impulsar programa educativos híbridos sin un diagnóstico real de las necesidades de los empleadores formando cuadros profesionales o recursos humanos que son “inexistentes” en la pirámide ocupacional de las organizaciones producto del nulo o escaso reconocimiento social de la nueva profesión, ocasionando que los empleadores al desconocer la nueva oferta de profesionales híbridos no oferten plazas de trabajo específicas para éstos quedando en una posición desventajosa ante los egresados que ostentan una carrera universitaria tradicional con un alto grado de aceptación o reconocimiento social, que se ven privilegiados y poco cuestionados sobre su preparación en las entrevistas de trabajo. Cabe señalar que en México el estudio de la inserción laboral de los universitarios híbridos es un tema emergente de la investigación educativa y por lo tanto no se cuenta con suficiente evidencia que permita comparar los resultados obtenidos con otros estudios; sin embargo, de manera coincidente

los resultados preliminares son semejantes a los reportados por Jiménez (2009), en su disertación doctoral.

A modo de cierre, bien cabría cuestionar a los responsables de la política educativa universitaria de los países: ¿Por qué el conjunto de empleadores no conocen a las nuevas carreras híbridas y discriminan a los egresados universitarios que ostentan este tipo de formación? ¿Acaso no se impulsan estas nuevas opciones profesionales –según su opinión– como producto de un diagnóstico serio de las necesidades del mercado de trabajo? Sin lugar a dudas la respuesta a estas preguntas abre un abanico de posibilidades para los investigadores de la educación, consideramos que es importante generar conocimiento sobre este tema mediante la investigación pues al parecer las carreras universitarias híbridas (al menos en nuestro estudio de caso) no han podido superar la problemática que les dio origen, pues lejos de facilitar a los egresados su rápida inserción en el mercado de trabajo origina obstáculos para ello.

Referencias

- Álvarez-Gayou, L. (2005). *Cómo hacer investigación cualitativa. Fundamentos y metodología*. México. Paidós.
- ANECA. (2009). *Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización*. Madrid. Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación.
- Ávila, J. & Cortés, J. (2007). La construcción de las identidades profesionales a través de la educación superior. *Cognición*, 1 (9),52-62.
- Barrón, C, & Gómez, J. (2004). Las nuevas profesiones en las instituciones de educación superior. En Ángeles Valle (coord.). *Las profesiones en México frente al mercado de trabajo*. (pp. 47-94). México. CESU-UNAM.
- Barrón, C. (2005). Formación de profesionales y política educativa en la década de los noventa. *Perfiles Educativos*, 3 (108), 45-69.
- Berger, P. & Luckmann, T. (2001). *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires: Editorial Amorout.
- Bogdan, R. & Biklen, K. (1992). *Qualitative research for education: An introduction to theory and methods*. Boston: Allyn & Bacon.

- Caso, E. & Calonge, S. (2001). *Conocimiento Social y Sentido Común*. Caracas. Fondo editorial de Humanidades y Educación. Universidad de Venezuela.
- Clark, B. (1991). *El sistema de educación superior. Una visión comparativa de la organización académica*. México: Editorial Nueva Imagen-UAM Azcapotzalco.
- Creswell, W. (1998). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Traditions*. Thousand Oaks, California: Sage Publications, Inc.
- CUP. (2009). *Modelo Educativo de las Universidades Politécnicas*. Recuperado el 10 de marzo, 2010, de: <http://politecnicas.sep.gob.mx/ModeloEducativo.html>
- Damián, J. (2014). La formación universitaria híbrida: Retos y oportunidades. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 14 (2), 1-22.
- Dahrendorf, R. (1986). *La flexibilidad del mercado de trabajo. Informes OCDE*. Madrid. Editada en español por el MTSS.
- De Ibarrola, M. (2007). “Formación escolar para el trabajo: posibilidades y límites. Experiencias y enseñanzas del caso mexicano”, en De Ibarrola (edit.), *Nuevas tendencias de la formación escolar para el trabajo*. OIT/Cinterfor
- De Miguel, M. (1998). *Los Estudios Universitarios y la Inserción en el Mundo profesional. Seguimiento de una cohorte (COU, curso 1986/87)*. España: Universidad de Oviedo.
- DGEST. (2009). *Diseño e Innovación curricular para el desarrollo de competencias profesionales en el SNEST*. Recuperado el 10 de marzo, 2010 de: <http://www.dgest.gob.mx>
- Dubar, C. (2000). *La crisis de las identidades. La interpretación de una mutación*. Trad. Por José Miguel Marcen. España. Bellaterra.
- Espín, J.V. (2002). El análisis de contenido: una técnica para explorar y sistematizar información. *XXI Revista de Educación*, 4, 95-105
- Fox, D. (1981). *El proceso de investigación en educación*. Pamplona: Eunsa.
- García J. & Gutiérrez R. (1996). Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: cuestiones teóricas. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 75 (96), 269-293.

- Ginés, J., Carot, M. & Conchado A. (2010). *El Profesional Flexible en la sociedad del conocimiento. Informe resumen de los resultados del Proyecto PROFLEX en Latinoamérica*. España. Centro de Gestión de la Calidad y del Cambio-Universidad Politécnica de Valencia.
- Gurdián, A. (2007). *El Paradigma Cualitativo en la Investigación Socio-Educativa*. Coordinación Educativa y Cultural Centroamericana (CECC)-Agencia Española de Cooperación Internacional (AECI). San José, Costa Rica.
- Hamermersh, E. & Rees, A. (1984). *Economía del trabajo y los salarios*. Madrid: Alianza Universidad.
- Hatum, A. & Rivarola, R. (2007). *La carrera profesional: navegando entre sus dilemas*. Buenos Aires. Granica.
- Holguin, C. (2011). Carreras híbridas, cambiando el paradigma de la especialización. *Revista UNIVERCITIES*, 1 (4) ,3-4.
- Husserl, E. (1986). *Ideas relativas a una fenomenología pura y una filosofía fenomenológica*. México: Fondo de Cultura Económica.
- IEEPO. (2005). *El Sistema de Universidades Estatales de Oaxaca. Universidades para el desarrollo*. México. Instituto Estatal de Educación Pública de Oaxaca.
- Jenschke, B. (2004). Orientación para la carrera. Desafíos para el nuevo siglo bajo una perspectiva internacional I, en *Memoria académica Orientación y Sociedad 2003 – 2004*. 4,13-24.Universidad Nacional de la Plata.
- Jiménez M. (2009). Trayectorias laborales y movilidad de los biólogos agropecuarios de la Universidad Autónoma de Tlaxcala. *Perfiles educativos*, 31(126), 56-79.
- Jiménez M. (2009a). *Desarrollo profesional, laboral y socioeconómico del Biólogo Agropecuario de la Universidad Autónoma de Tlaxcala. Valoraciones de los egresados de una carrera profesional híbrida*. Trabajo presentado en el X Congreso Nacional de Investigación Educativa. Veracruz.
- Juárez, M. (1993). El trabajo social. ¿Una nueva lectura?, en Juárez Miguel (editor), *Trabajo Social e Investigación. Temas y perspectivas*. Madrid, Universidad Pontificia Comillas.

- Martínez, F. (2009). El proceso de inserción laboral: Implicaciones educativas para la mejora de la empleabilidad. *Revista Complutense de Educación*, 20 (2), 455-471
- Meijers, F. (1998). The development of a career identity". *International Journal for the Advancement of Counselling*, 20, 191-207.
- Mora, J., Badillo, L., Carot, J. & Vila, L. (2008). *Análisis de las competencias de los jóvenes graduados universitarios españoles. Estudio comparativo con graduados europeos y japoneses y su evolución de 1999 a 2005*. Valencia. Centro de Gestión de la Calidad y del Cambio-Universidad Politécnica de Valencia.
- Paéz M. (2009). *Socialización e identidad profesional*. Recuperado el 28 de abril, 2010 de: <http://www.upn25b.edu.mx/.../Paez%20Gutierrez%20Maricela.pdf>
- Patton, Q. (2002). *Qualitative research & evaluation methods*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Planas, J. (2014). *Adecuar la oferta de la educación a la demanda de trabajo, ¿Es posible? Una crítica a los análisis "adecuacionistas" de relación entre formación y empleo*. México: ANUIES.
- Psacharopoulos, G. (2005). Linking vocational education and training research, policy and practice: a personal view. *Vocational Training-European Journal*, 36(3), 69-73.
- Ruiz, E. (2007), Desempeño y reconocimiento laboral del Técnico con elevada formación escolarizada. *Revista de la Educación Superior*, 35, (141), 7-21.
- Sáez F. (2007). *Necesitamos ingenieros sociotécnicos*. Conferencia presentada en el Seminario La ingeniería ante las Ciencias Sociales y las Humanidades. Recuperado el 12 de marzo, 2010 de: <http://netosfera.1blogs.es/2007/12/12/hibridosfera/>
- Soto, A. (2008). Flexibilidad y nuevas formas de identidad profesional, 155-176, en *Flexibilidad laboral y subjetividades: hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo*. Santiago de Chile.
- Stake, R. (2010). *Investigación con estudio de casos*. Morata. Madrid.

Stigler, G. (1962): Information in the Labour Market. *Journal of Political Economy*, 70, 94-105.

Vernières M. (1997), La notion d'insertion professionnelle, En Vernières (ed), *L'insertion professionnelle. Analyse et débats, Economica*. Paris.