

## El seguimiento de los egresados como indicador de la calidad docente

Mercedes ÁVILA y Constancio AGUIRRE

Correspondencia

Mercedes Ávila  
Constancio Aguirre

E.U. de Magisterio de Cuenca  
Universidad de Castilla-La  
Mancha

Correo electrónico:  
Mercedes.Avila@uclm.es  
Constancio.Aguirre@uclm.es

Recibido: 23/10/2004  
Aceptado: 11/1/2005

### RESUMEN

El seguimiento de los titulados, y más concretamente el índice de ocupación de los mismos, se contempla como un indicador de la calidad docente de las titulaciones impartidas por los centros de educación superior. De lo que se deduce que cuanto mayor sea ese índice de ocupación mayor será la calidad de la enseñanza. Sin embargo, esa relación no es directa, sino que está mediatizada por muchas otras variables. El grado de inserción laboral de los titulados depende más de la estructura del mercado de trabajo que de la calidad de la enseñanza recibida.

**PALABRAS CLAVE:** calidad de la educación; educación y empleo; evaluación de la educación

### ABSTRACT

The follow-up of graduates, and more concretely their occupation index, is expected to be an indicator of the higher education teaching quality. Therefore, it can be deduced that the bigger this index is the better the quality teaching will be. However, this relation is not direct but conditioned by many other variables. The degree of labour insertion of graduates depends more on the work market structure than on the received quality of teaching.

**KEY WORDS:** Educational quality, education and employment, educational evaluation.

## I.- Educación y mercado de trabajo

Para la *Teoría del Capital Humano*, las diferencias existentes entre los distintos individuos y grupos a la hora de encontrar empleo, así como las diferencias salariales, están en función de su nivel educativo-formativo. Según esta perspectiva, el funcionamiento del mercado de trabajo viene determinado en gran medida por el proceso y los resultados de la formación recibida en el sistema educativo. Las diferencias observables en el índice de ocupación así como en la estructura salarial a nivel sectorial e intersectorial dependen de las diferencias de capital humano y productividad de sus trabajadores (Álvarez Aledo, 1996: 27). A mayor y mejor formación, mayor ocupación y mayor productividad, y a mayor productividad, mayor salario. Sin embargo, en la práctica, las diferencias en los índices de ocupación, así como las diferencias en los tipos de contrato y de salarios en los distintos sectores, e incluso dentro de un mismo sector, no se explican sólo por las diferencias en la formación. Si analizamos el mercado de trabajo, observamos que está compartimentado, es decir, que existen trabajadores con condiciones laborales y salariales muy distintas y sin posibilidades institucionales de competir entre sí.

Así por ejemplo, si en los arquitectos técnicos existe un grado de ocupación y unos salarios mayores que en el magisterio no es porque aquéllos tengan una mayor formación, sino por la estructura del mercado de trabajo. Estructura que no depende sólo de la oferta y la demanda, ni mucho menos, pues hay otros factores que concurren de forma decisiva, como los institucionales y tecnológicos. Así, respecto a los primeros, no todos los colectivos tienen la misma capacidad para negociar sus condiciones laborales y salariales en el mercado.

Randall Collins, uno de los principales autores de la llamada corriente credencialista, partiendo de investigaciones empíricas sobre las necesidades de cualificación de los nuevos empleos en Estados Unidos, observa que la educación, con frecuencia, no tiene que ver con la productividad en los puestos de trabajo, y que “la formación específicamente profesional parece obtenerse más de la experiencia adquirida en el propio puesto de trabajo que del entrenamiento formal en la escuela” (Collins, 1986: 131-132). La educación, principalmente, proporcionaría unas *credenciales* (títulos) que tendrían la función de posibilitar el ejercicio de determinadas competencias en la sociedad, con la correspondiente consecución de niveles de prestigio y de *status*. Como expone Xavier Bonal (1998: 74), “las posiciones de poder y de prestigio se adquieren por medio de la diferenciación entre los grupos, y no sólo en los conocimientos, sino sobre todo en los estilos de vida. Weber señalaba dos funciones sociales de la educación: la preparación para los fines de la burocracia (y la división del trabajo) y el cultivo de unas formas de vida y unos estilos culturales.

Para Collins, el sistema educativo se ha desarrollado más por la competencia de las diversas clases sociales y grupos de status en su lucha por imponer una determinada forma de reparto de la riqueza, el poder y el prestigio, que en función de las necesidades técnicas y económicas objetivas de la sociedad. Esto no quiere decir que no exista una relación entre la educación formal y el empleo, que sí existe, pero la clave de dicha relación no descansa en los mayores o menores conocimientos ganados por los alumnos, sino en las diferentes culturas académicas existentes. Es decir, que lo principal no es tanto la transmisión de conocimientos y capacidades, como la de valores, creencias, hábitos y formas sociales correspondientes a la cultura particular de los grupos sociales privilegiados<sup>1</sup> (Jerez Mir, 1990: 390-391).

Las colectividades sociales tienden a ampliar sus ventajas limitando el acceso a los recursos que ellos controlan a un número restringido de candidatos. Ello supone la necesidad de designar ciertos atributos sociales o físicos como bases justificativas de tal exclusión (Parkin, 1999: 264). En esto consiste la teoría del *cierre* social. Tradicionalmente, las formas de exclusión eran netamente adscriptivas, mientras que en las sociedades modernas han cobrado peso progresivamente los criterios basados en el logro individual.

El éxito de los grupos en establecer un monopolio sólido depende a su vez del éxito en hacer llegar la idea de que sus credenciales educativas certifican la existencia de alguna habilidad o conocimiento valioso, al que no se puede acceder sin esas cualificaciones específicas. Tales capacidades pueden ser de tres tipos: *culturales*, por estar vinculadas al desarrollo y difusión de conocimiento y al manejo de símbolos; *técnicas*, que permiten la utilización de un conocimiento aplicado al uso y manipulación de los objetos; y *políticas*, relacionadas con la capacidad de fijar normas para la regulación. Algunas veces, los grupos pueden definirse en base a los tres elementos: la ingeniería o la medicina, por ejemplo, se definen fundamentalmente en base a una capacidad técnica, pero conlleva asimismo una capacidad cultural y política.

En educación, el cierre social consistiría en la maximización de las recompensas que obtienen los poseedores de títulos escolares o educativos mediante un proceso de profesionalización consistente en la limitación a la obtención de los mismos, convirtiéndolos en recurso escaso y aumentando, así, las oportunidades del grupo restringido que goza de los privilegios legítimos asociados al título. Desde esta perspectiva, el principal papel de los títulos educativos sería controlar la entrada a posiciones clave en la división del trabajo. Los títulos, por tanto, simplifican y legitiman el proceso de exclusión. De esta forma, la educación puede convertirse, y de hecho se convierte, en un mecanismo de defensa para proteger la propia cuota de mercado.

<sup>1</sup> En este sentido, como señala el propio Collins, la importancia creciente que se atribuye en los centros educativos al deporte y a las otras actividades extraescolares es muy significativo.

Según lo anterior, en la competencia por los puestos de trabajo, la educación no tiene tanto una función formativa sino certificativa. El sistema educativo no tanto cualifica para el empleo como otorga unas credenciales que, acorde a su nivel, permiten a los individuos situarse en lo que Thurow (1983) llama *colas de empleo*. Es en esas colas de empleo donde ingresan los individuos, y una vez obtengan el primer empleo irán recibiendo cualificación sobre la marcha.

## II.- Inserción laboral de los titulados

Como se ha visto anteriormente, en el mercado de trabajo de los titulados universitario no todos compiten con todos. Las profesiones bien definidas (que corresponden a las tradicionales profesiones liberales, como la medicina, la arquitectura, la ingeniería y el derecho) y claramente delimitadas desde el punto de vista legal tienen ventaja. Aquí, al menos en teoría, sólo compiten entre sí los que tienen la misma titulación. Este es también el caso del magisterio. Así por ejemplo, la LOCE (y anteriormente la LOGSE) fija que la educación infantil y primaria será impartida por maestros. Por tanto, el grado de inserción laboral de los titulados depende de:

- número de titulados
- número de plazas ofertadas en el mercado de trabajo

El número de titulados está en función, entre otras cuestiones, del número de plazas ofertadas por las universidades y de la demanda de los alumnos, así como de la tasa de éxito en la finalización de los estudios. Una forma de lograr un alto grado de inserción laboral sería disminuir el número de titulados egresados, bien disminuyendo las plazas ofertadas, bien disminuyendo la tasa de éxito en la finalización de los estudios. Es el caso de algunas titulaciones elitistas. Desde luego no es el caso del Magisterio, cuyas titulaciones son, en términos absolutos las de mayor oferta, demanda y matrícula del total de 112 titulaciones de diplomaturas y licenciaturas que se imparten en el conjunto de todas las universidades españolas (Grupo de Magisterio/Aneca, 2004: 29).

Por tanto, la proporción de maestros que consiguen trabajar como tales depende del mercado de trabajo, es decir, de la estructura del empleo en el sistema educativo, y no de la calidad de la enseñanza recibida. Ahora bien, el grado de inserción de los titulados según los centros y las universidades puede cambiar, pues todos pueden competir entre sí en el mercado de trabajo de educación. Por lo que las diferencias en el grado de inserción se podrían achacar a la calidad de la enseñanza recibida. Pero nótese que hemos dicho pueden, pues en la práctica no todos compiten con todos. Esa competencia se daría si las condiciones de movilidad de los titulados fueran perfectas. Algo que no ocurre en ningún sector del mercado de trabajo. Siempre existen barreras que dificultan dicha movilidad: lingüísticas, económicas, etc.

Según la encuesta de inserción laboral diseñada para la Red de Magisterio, los centros públicos suponen las dos terceras partes del empleo (66,2%) de los titulados que trabajan actualmente como maestros, mientras que los centros privados de enseñanza reglada son el 26,7% (el resto, 7,1%, lo asumen otro tipo de instituciones, como centros privados de enseñanza no reglada, administración pública local o autonómica, asociaciones culturales, deportivas, etc.). En algunas Comunidades el peso de los centros públicos es aún mayor, sobre todo en aquellas con mayor peso del sector rural, donde existen menos centros privados (por ejemplo, el caso de Castilla-La Mancha). La oferta de empleo público es, por tanto, decisiva. Y como hemos dicho antes, existen barreras que dificultan la movilidad. Una de ellas es la lingüística. Así, en las comunidades con segunda lengua oficial, además del castellano, la competencia es menor. En el resto de Comunidades también se tiende a reducir la competencia de los titulados de fuera, convocando las oposiciones y las pruebas de acceso en las mismas fechas, por lo que los titulados no pueden presentarse a todas, teniendo que elegir. Así, si en una Comunidad Autónoma coincide que hay pocos centros que impartan una titulación de Magisterio, el número de titulados es bajo y la oferta de empleo público es alta, dichos centros puntuarán muy alto en lo que a la inserción laboral de sus graduados se refiere, sin que la calidad de la enseñanza influya en ello.

## III.- Seguimiento de los egresados

A pesar de lo dicho, la elaboración de un programa de seguimiento de los egresados por parte de los centros se considera necesaria para la mejora de la calidad docente, pero sin centrarse exclusivamente en el grado de inserción laboral. Los estudios de seguimiento de los egresados no pueden reducirse a encuestas de inserción laboral.

Los estudios de seguimiento de los egresados deben ser uno de los instrumentos fundamentales para la autoevaluación de las titulaciones de los centros. Dichos estudios deben investigar además del grado y tipo de inserción laboral de los titulados:

- Los conocimientos y capacidades realmente adquiridos por los egresados.
- Los perfiles profesionales reales de los egresados.

Las funciones y tareas realmente desempeñadas y ejercidas por los maestros egresados

Las capacidades y perfiles demandados por los empleadores, instituciones y demás grupos de interés.

La valoración de los empleadores, responsables de instituciones y grupos de interés relacionados con los conocimientos y capacidades de los egresados.

La valoración de los egresados de su formación (desajuste entre los conocimientos y capacidades valorados por los egresados y los realmente obtenidos).

De esta forma se podrá valorar el grado de cumplimiento y la pertinencia de los perfiles de egreso fijados. Es decir, ver si el perfil, conocimientos y capacidades, del egresado corresponden a los perfiles de egreso previstos en el programa formativo y si dichos perfiles son los más adecuados para cumplir la función social asignada a la profesión. Estos estudios también deben utilizarse para valorar si el plan de estudios es coherente con los objetivos del programa formativo y con los perfiles de egreso fijados. Los estudios de seguimiento de los egresados tienen que medir los resultados del programa formativo (resultados en los egresados y resultados en la sociedad), y dichos resultados se tienen que tener en cuenta para la mejora y revisión del programa formativo. Dichos estudios deben también ser útiles para la elaboración de los programas de orientación profesional para el alumno recomendados por la ANECA (ver los criterios del modelo de evaluación de la ANECA).

La opinión de los egresados sobre sus estudios y la enseñanza recibida, así como las dificultades que encuentran para insertarse en el mercado de trabajo y, una vez conseguido el empleo, para el ejercicio efectivo de la profesión, se considera fundamental. De lo que se trata es de recabar información de los titulados sobre el desempeño de sus funciones y tareas como maestros, así como su valoración sobre si la enseñanza recibida es adecuada al ejercicio de su profesión y sus propuestas para mejorarla.

Además de los egresados también conviene tener en cuenta la visión de los demás grupos sociales implicados en la profesión. En el caso de magisterio serían los maestros en ejercicio, directores de centros, inspectores, administración educativa, organizaciones sindicales y profesionales, y padres y madres.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ÁLVAREZ ALEDO, C. (1996). *El impacto de la contratación temporal sobre el sistema productivo español. Relaciones entre segmentación laboral y productiva*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- ANECA. *Modelo de evaluación. Criterios*. Documento de trabajo elaborado por la ANECA y disponible en su WEB ([www.aneca.es](http://www.aneca.es)).
- BONAL, X. (1998). *Sociología de la educación. Una aproximación crítica a las corrientes contemporáneas*. Barcelona: Paidós.
- COLLINS, R. (1986). Teorías funcionalista y conflictual de la estratificación educativa". *Educación y Sociedad*, núm. 5., pp. 125-148.
- GRUPO DE MAGISTERIO/ANECA (2004). *La Adecuación de las Titulaciones de Maestro al Espacio Europeo de Educación superior. Informe final*. Documento elaborado por la Red de Magisterio para la ANECA.
- JEREZ MIR, R. (1990). *Sociología de la Educación. Guía didáctica y textos fundamentales*, Madrid: Consejo de Universidades (Secretaría General).
- PARKIN, F. (1999). El cierre social como exclusión, en M. Fernández Enguita (ed.), *Sociología de la Educación. Lectura básicas y textos de apoyo*. Barcelona: Ariel, pp. 264-271.
- THUROW, L. (1983). Educación e igualdad económica, *Educación y Sociedad*, núm. 2, pp. 159-172.

### Mercedes Ávila

E. U. de Magisterio "Fray Luis de León"

Universidad de Castilla-La Mancha

16071 Cuenca

Tel.: 969 179170

Fax: 969 179171

[Mercedes.Avila@uclm.es](mailto:Mercedes.Avila@uclm.es)

Doctora en Ciencias Políticas y Sociología, Profesora de Sociología en la E. U. de Magisterio de Cuenca y en la Facultad de Ciencias Sociales, ambos de la Universidad de Castilla-La Mancha. Socia fundadora de la Asociación Castellano-Manchega de Sociología, de la que fue Secretaria, forma parte del Consejo de Redacción de *Barataria. Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales*. Líneas de investigación actuales: sociología de la educación, sociología de las organizaciones y sociología política.

**Constancio Aguirre**

E. U. de Magisterio “Fray Luis de León”

Universidad de Castilla-La Mancha

16071 Cuenca

Tel.: 969 179170

Fax: 969 179171

[Constancio.Aguirre@uclm.es](mailto:Constancio.Aguirre@uclm.es)

Doctor en Ciencias Químicas, Profesor Titular de Escuela Universitaria en la E.U. de Magisterio de Cuenca (Universidad de Castilla-La Mancha). Líneas de investigación actuales: Didáctica de las Ciencias Experimentales